



23 juillet 2015

**Bienvenu à l'édition n° 2/2015 de CEE-News.**

**Der EBR-Fachinformationsdienst**

L'académie pour comités d'entreprises européens « EWC Academy » vous donne des informations autour du comité d'entreprise européen et des sujets adjacents.

CEE-News paraît quatre fois par an.  
Les numéros anciens se trouvent dans les [archives](#).

Vous pouvez télécharger la newsletter en [format pdf](#) pour l'imprimer.



[This newsletter in English](#)



[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)

Contenu :

- [1. Quand s'agit-il d'un licenciement collectif ?](#)
- [2. Conseil pratique : Qui consulter en premier ?](#)
- [3. Du nouveau des îles britanniques](#)
- [4. Des exemples de l'agenda des CEE](#)
- [5. Nouveaux accords de participation SE](#)
- [6. Mise à jour des accords de CEE](#)
- [7. La création de nouveaux comités d'entreprise européens](#)
- [8. Accords d'entreprises européens](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Des sites Web intéressants](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. La EWC Academy : Des exemples de notre travail](#)
- [13. Les séminaires actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

## 1. Quand s'agit-il d'un licenciement collectif ?

### Des arrêts effrayants de la Cour de justice européenne

Le 30 avril et le 13 mai 2015 il y a eu deux jugements de la Cour de justice européenne à Luxembourg définissant le licenciement collectif. Une directive européenne de 1998 oblige l'employeur à consulter le comité d'entreprise en cas de licenciements collectifs.



Il y a licenciement collectif, si un nombre déterminé de salariés est licencié pour des raisons économiques au cours d'une période précise. La directive européenne s'applique uniquement à partir de dix licenciements dans des établissements avec au moins 20 salariés. Qu'est-ce qu'il faut entendre par un « établissement » ? L'entreprise entière ou seulement l'unité d'exploitation ? Les juges de Luxembourg interprètent la notion « établissement » comme une unité technique locale d'exploitation. À travers ce jugement, les salariés dans les petites filiales perdent le droit à un dédommagement en cas de perte d'emploi. Les jugements qui se réfèrent à deux cas au Royaume-Uni et à un cas en Espagne sont cependant contraignants pour toute l'Union européenne.

- [Le texte de la directive sur les licenciements collectifs](#)

### Les deux cas au Royaume-Uni

Suite à la faillite de la chaîne de distribution britannique Woolworths, tous les magasins ont été fermés en janvier 2009 et 27.000 employés licenciés. Les 186 magasins de la chaîne de vêtements Ethel Austin ont également été fermés en raison de la faillite en début 2010. Dans les deux cas, les curateurs ont procédé à des licenciements sans consultation préalable des représentants des salariés. Comme ils ont violé la loi, les tribunaux du travail ont accordé une indemnité d'un montant à hauteur de huit semaines de rémunération aux salariés concernés. Toutefois cette indemnité ne bénéficia qu'aux employés du siège social, dans les centres de distribution et dans les grands magasins. Les salariés licenciés dans les petites succursales avec moins de 20 employés n'ont rien touché parce qu'ils ne sont pas couverts par la directive européenne. Ils ont introduit une plainte à la Cour européenne de justice avec l'appui de leur syndicat USDAW. En vain cependant.

- [Communiqué de presse de la Cour de justice](#)
- [Le texte du jugement](#)
- [Communiqué de presse du syndicat USDAW](#) (en langue anglaise)
- [Commentaire du jugement du point de vue allemand](#) (en langue allemande)

### Le cas en Espagne



Le deuxième jugement se réfère à la fermeture de la succursale Nexea à Barcelone, une filiale de la poste espagnole Correos, en décembre 2012. La filiale avait près de 20 employés. Un des salariés licenciés avait déposé une plainte pour réclamer une indemnisation, car aucun processus de consultation n'avait été effectué avec le comité d'entreprise avant. Le droit espagnol est le seul droit des pays européens à utiliser le terme « entreprise » plutôt qu'« établissement » pour les licenciements collectifs. La Cour européenne a considéré cela comme une violation du droit

européen et a rejeté la demande d'indemnisation.

- [Communiqué de presse de la cour de justice](#)
- [Le texte du jugement](#)
- [Compte rendu du jugement](#) (en langue allemande)

### La signification pour les comités d'entreprise européens

La notion de licenciements collectifs se retrouve également dans la directive européenne sur les comités d'entreprise européens. Le point 3 des prescriptions subsidiaires de la directive désigne un licenciement collectif comme une circonstance exceptionnelle qui déclenche un processus de consultation avec le CEE. De nombreux accords de CEE utilisent la notion de licenciement collectif. C'est ainsi que les nouveaux arrêts de Luxembourg ont un effet direct sur la compétence de nombreux comités d'entreprise européens. Les jugements sont d'autant plus sensibles vu que la Commission européenne a annoncé en avril 2015 qu'elle allait procéder à une révision de la directive sur les licenciements collectifs et lancer un processus formel de consultation des partenaires sociaux au niveau européen (voir [rapport dans les CEE-News 1/2015](#)).

### Annnonce d'événement

En automne 2015, EWC Academy propose deux colloques juridiques: à Luxembourg avec la visite de la cour de justice européenne et à Hambourg au sujet des lois CEE.

TIPP !

- [Le programme des deux colloques](#) (en langue allemande)

## 2. Conseil pratique : Qui consulter en premier ?

### La coordination entre les CEE et les comités d'entreprise nationaux

Il s'agit de l'une des questions les plus sensibles dans les restructurations transfrontalières : quand et dans quel ordre le processus de consultation devrait-il commencer ? Comment créer un lien entre les niveaux ? Faut-il d'abord informer le



comité local ou faut-il commencer par le comité d'entreprise européen et attendre son avis avant de négocier au niveau national ? Le législateur n'a pas donné de règles claires pour cette question.

L'article 12 de la directive CEE formule un ordre de travail aux acteurs dans les entreprises : L'information et la consultation du comité d'entreprise européen « se font en concertation avec l'information et la consultation des instances nationales de représentation des employés ». § 1 para. 7 de la loi CEE allemande dit plus précisément : « L'information et la consultation du comité d'entreprise européen doivent se faire au plus tard en même temps que celle des représentants des salariés nationaux ». Il y a cependant quelques petits problèmes juridiques. Les quelques décisions de justice qui existent à ce sujet, soit ne sont pas d'une grande clarté, soit se contredisent. Un nombre important de jugements a été rendu en France. Le processus de consultation au niveau national a déjà été suspendu à plusieurs reprises jusqu'au rendement de l'avis du comité d'entreprise européen. Plus récemment, en avril 2011, pour le groupe d'énergie GDF Suez. Aussi le cas du groupe allemand de biens de consommation Beiersdorf en 2006 devrait être mentionné ici (voir [rapport dans les CEE-News 2/2011](#)). Le 7 juillet 2015, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail à Dublin a publié une étude juridique à ce sujet.

- [La nouvelle étude sur le sujet](#) (en langue anglaise)

### Quelle option devrait préférer le comité d'entreprise ?

L'idée de base de l'existence d'un comité d'entreprise européen est d'influencer les décisions stratégiques à un niveau hiérarchique, là où les décisions sont effectivement prises. Un comité local peut juste réagir et tenter d'atténuer les effets. Son interlocuteur, la direction locale, ne peut guère changer les décisions et est souvent seulement obligé de les exécuter.

Le levier le plus puissant pour une bonne représentation des intérêts est l'anticipation du processus de consultation du CEE et son renforcement, par exemple par le refus des comités locaux, à entrer dans les négociations d'un plan social avant d'avoir l'avis du comité d'entreprise européen. Un bon exemple était la « promesse européenne de solidarité » des comités d'entreprises locaux de General Motors en décembre 2005. Elle contenait une liste de dix principes pour une restructuration socialement responsable (voir [rapport dans les CEE-News 1/2006](#)). Même si les fermetures d'usines n'ont pas pu être évitées dans les années à venir, ce papier reste un modèle pour d'autres entreprises. Les dix points ont ensuite été intégrés par les fédérations syndicales européennes à partir de 2005 dans ses lignes directrices.

- [La promesse de la solidarité européenne](#) (en langue allemande)
- [Exemple: L'approche politique de la Fédération européenne des métallurgistes](#)

### Des procédures de consultation renforcées

Si un CE européen veut étendre son influence, il peut être utile de se tourner vers la France. La France est la patrie du modèle de consultation et a fourni le canevas pour la directive CEE (voir [rapport dans les CEE-News 3/2011](#)). Les conditions-cadres qui doivent être observées et le temps que le processus va prendre dans la pratique peuvent mieux être évalués à travers les « lunettes françaises » (voir [rapport dans les CEE-News 4/2012](#)). Par conséquent il y a de plus en plus de comités d'entreprises européens, qui, même s'ils ne sont pas situés en France, structurent d'une manière profonde leur procédure de consultation à la française (voir [les exemples dans les CEE News 4/2013](#)).

### Annonce d'un événement

Une fois par année, la EWC Academy organise un séminaire sur la procédure de consultation au château de Montabaur. Prochain rendez-vous du 29 mars au 1er avril 2016.



TIPP !

## 3. Du nouveau des îles britanniques

### Préparation d'un nouvel « Opt out » à Londres



Le 15 juillet 2015, le nouveau gouvernement britannique a annoncé ses plans de changements du droit du travail collectif. Ils visent à restreindre le droit de grève dans le but d'empêcher les conflits de travail comme celui au métro de

Londres (photo). Les piquets devraient être criminalisés, les employeurs reçoivent le droit explicite à employer des salariés temporaires comme briseurs de grève et le financement du Parti travailliste par des cotisations syndicales devrait être restreint. Les règles de l'époque Thatcher pour l'organisation de référendums en cas de grève devraient être massivement renforcées.

Les critiques considèrent qu'il s'agit des mesures les plus restrictives depuis 30 ans. Le président de la fédération syndicale des conducteurs de train (ASLEF) estime qu'il s'agit de méthodes rappelant l'époque nazie en Allemagne au début des années 1930. Lors des élections du 7 mai 2015, le Parti conservateur (Tories) avait pour la première fois depuis 1997 remporté la majorité absolue à la Chambre. Le nouveau ministre de l'Économie et du Travail Sajid Javid, fils d'immigrés pakistanais, qui a travaillé dans le secteur bancaire depuis l'obtention de son diplôme universitaire à l'âge de 22 ans, récemment en tant que membre du conseil d'administration de la Deutsche Bank International, est considéré comme un fervent partisan de l'ancien Premier ministre Margaret Thatcher.

Même avant la tenue d'un référendum de 2017 sur le maintien ou la sortie de l'Union européenne (voir [rapport dans les CEE-News 2/2014](#)), les premiers signes d'un retrait de la politique sociale européenne sont déjà visibles. Le gouvernement ne veut plus transposer dans le droit du travail britannique les directives européennes sur le temps de travail et le travail intérimaire. On arriverait ainsi à une situation comme celle au moment de l'« opt out » de la politique sociale européenne avant 1997. Il y a aussi des rumeurs au sujet d'une réforme de la loi britannique sur les comités d'entreprise européens (TICER 2010) pour encore réduire l'influence déjà faible des salariés.

Le plus grand syndicat du pays Unite menace de voter NON lors du référendum sur l'adhésion à l'UE, si le gouvernement sortait de la politique sociale européenne. Pendant ce temps, il y a également des spéculations à Bruxelles, la Commission européenne pourrait reporter les nouvelles lois sociales européennes après le référendum afin de ne pas fâcher le gouvernement britannique. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- [Compte rendu des propositions de loi du gouvernement conservateur](#)
- [L'opinion du nouveau ministre sur le référendum](#)
- [Compte-rendu de la position du syndicat Unite](#)
- [Brochure du syndicat sur les conséquences du droit du travail européen](#)

---

### Réforme importante du droit du travail en Irlande

Depuis le 14 mai 2015, le Parlement à Dublin débat sur le Industrial Relations (Amendment) Bill 2015. Le but de ce projet de loi est de renforcer le système de conventions collectives, pour augmenter la couverture des négociations collectives. À l'avenir les employeurs ne peuvent plus si facilement se soustraire à la négociation d'une convention collective. La loi avait initialement été annoncée pour fin 2013 (voir [rapport dans les CEE-News 4/2013](#)). Elle remonte à la décision d'un tribunal dans le cas de Ryanair. En utilisant des astuces juridiques, la compagnie aérienne avait réussi à plusieurs reprises à échapper à une véritable négociation collective (voir [rapport dans les CEE-News 3/2007](#)).



Une autre loi de réforme, la Loi sur les relations du travail de 2015, a déjà été décidée et entrera en vigueur le 1er octobre 2015. Il réorganise les tribunaux du travail et l'arbitrage. À l'avenir, il y a seulement la Commission des relations de travail (WRC) en première instance et la Cour du travail pour les appels (Labour Court). Les tâches des quatre instances de plaintes et d'arbitrage qui ont été créées au cours des dernières années à différents sujets resteront gratuites et seront assurées à l'avenir par le WRC. Il y aura seulement des frais juridiques d'un montant de 300 € pour les appels en deuxième instance..

C'est depuis mars 2011, que gouverne une grande coalition pro-européenne constituée du parti conservateur Fine Gael et du Parti travailliste. L'Irlande a un taux de syndicalisation plus élevé que le Royaume-Uni et le gouvernement travaille traditionnellement de manière constructive avec les syndicats. Un sentiment antisyndical comme dans les années Thatcher n'a jamais existé en République d'Irlande. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- [Présentation des projets de loi](#)
- [Rapport sur le projet de loi relatif aux conventions collectives](#)
- [Le contenu de la Loi sur les relations de travail \(Workplace Relations Act\)](#)
- [Plus d'informations sur le site Web du ministère de travail](#)

## 4. Des exemples de l'agenda des CEE

### La longue route vers les nouvelles normes européennes : encore un CEE dissous



Depuis le 1er février 2015, Wärtsilä n'a plus de CE européen. En mai 1996, le groupe d'ingénierie d'Helsinki avait conclu un accord CEE « volontaire », qui n'était pas soumis à la directive européenne. L'accord avait été résilié par les élus en juillet 2014 avec un délai de six mois. Dans un tel cas, la procédure pour l'établissement d'un comité d'entreprise européen recommence à zéro, conformément à l'article 14 de la nouvelle directive CEE. Le 27 mai 2015, un groupe spécial de négociation (GSN) a été constitué à Helsinki pour négocier un accord complètement nouveau. Après la banque britannique

HSBC et le groupe de technologie américain Hewlett-Packard, Wärtsilä est le troisième cas de dissolution d'un CEE (voir [rapport dans les CEE-News 1/2014](#)).

En mai 2015 Wärtsilä avait racheté la société L-3 Marine Systems International (MSI) basée en Allemagne, une filiale d'un groupe américain avec 1.700 salariés dans 14 pays. Après la Finlande, l'Allemagne sera le deuxième pays le plus important dans le futur CEE. Si les membres du CEE avaient attendu cette transaction avant de résilier l'accord CEE, ils seraient tombés sous la protection de l'article 13 selon la nouvelle directive européenne (« changements structurels ») et l'ancien CEE serait resté en fonction, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord par le GSN.

### Annonce d'un événement

Du 28 au 30 octobre 2015 se tiendra à Hambourg un séminaire juridique, qui traite en profondeur les effets des « changements structurels ».



- [Le programme du séminaire juridique](#) (en langue allemande)

### Pas de droit de consultation, malgré une mégafusion imminente

Le 15 avril 2015, le groupe finlandais Nokia a annoncé la reprise de son concurrent français Alcatel-Lucent. Les deux fournissent les infrastructures pour la téléphonie mobile, fixe et Internet et comptent chacun environ 50.000 salariés. Des économies d'un montant de 900 millions € par an et une meilleure position face à des concurrents en Chine sont l'objectif de l'opération. Alcatel-Lucent dont le siège est à Paris a été créé en 2006 par la fusion du français Alcatel avec Lucent Technologies aux États-Unis. Depuis la vente de la branche téléphonie mobile à Microsoft en avril 2014, Nokia n'est plus qu'un équipementier de réseaux.



Par hasard le comité d'entreprise européen d'Alcatel-Lucent s'est réuni deux jours plus tard, le 17 avril 2015. Dans une communication de presse, il revendiquait des explications claires sur la stratégie commerciale de la direction après la fusion et les économies potentielles. Il faisait appel à la responsabilité sociale du groupe et des garanties d'emploi. Le CEE travaille sur base d'un accord de 1995 « volontaire » et n'a pas de droit à la consultation comme le prévoit la nouvelle directive européenne. Lors de la fusion en 2006, la tentative de renouveler l'accord avait déjà échoué (voir [rapport dans les CEE-News 3/2006](#)). En avril 2007, le « European Committee for Information and Dialogue » (ECID), le nom du CEE d'Alcatel-Lucent, avait intenté une procédure devant le tribunal de Paris pour définir l'étendue des informations économiques que l'employeur doit donner (voir [rapport dans les CEE-News 2/2007](#)). Actuellement il s'agit du seul jugement en Europe à avoir été rendu pour un CEE à ce sujet.

Le comité d'entreprise européen de Nokia créé en 1993 n'a également pas droit à la consultation prévue dans la nouvelle directive européenne. Le CEE de l'ancienne filiale Nokia Siemens Networks avait obtenu d'importants droits de consultation devant la Commission d'arbitrage du ministère du Travail finlandais (« Co-operation Ombudsman ») en 2013 (voir [rapport dans les CEE-News 4/2012](#)). Ceux-ci sont toutefois à nouveau perdus après la vente de la division téléphonie mobile à Microsoft et la restructuration du groupe Nokia. La raison est un passage de l'accord CEE de Nokia, spécifiant qu'il continuera à s'appliquer tant qu'il n'y a pas de meilleures règles dans une nouvelle société (voir [rapport dans les CEE-News 3/2014](#)). Ce qui était prévu

comme une protection à l'origine, pourra à l'avenir avoir une incidence négative sur le comité d'entreprise européen commun d'Alcatel-Lucent et de Nokia.

- [Communiqué de presse de l'ECID](#) (en langue anglaise)
- [Réaction des syndicats finlandais](#) (en langue anglaise)
- [Rapport de l'IG Metall au sujet de fusion](#) (en langue allemande)
- [Déclaration des comités d'entreprises de groupe allemands et français](#) (en langue allemande)
- [Rapport de la CFDT](#)

## Les comités régionaux européens marquent le travail des CEE



Le 27 et 28 mai 2015, 33 délégués de vingt pays se sont réunis à Manchester à la 20ème session plénière du comité d'entreprise européen de Siemens. Déjà en 1995 la plus grande société de technologie et d'électronique en Allemagne avait fondé le « Siemens Europe Committee » (SEC). Bien que l'entreprise se compose de nombreuses divisions et de groupes de produits, il n'y a pas de comités d'entreprise européens de division comme chez Airbus (voir [rapport dans les CEE-News 1/2015](#)). L'accord CEE de mai 2008 prévoit plutôt des « réunions des clusters » créés pour les zones géographiques en Europe (voir [rapport dans les CEE-News 2/2008](#)). Ces comités régionaux doivent être élargis, par exemple pour la région de l'Adria. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- [Rapport sur la réunion du CEE](#)
- [Brochure sur le travail du CEE chez Siemens](#)

## 5. Nouveaux accords de participation SE

### Les négociations terminées au bout de quelques heures

Le 16 décembre 2014, un accord de participation SE a été conclu pour les 2.800 salariés européens du fabricant de logiciels GFT Technologies à Stuttgart. La moitié entre-eux travaille dans les filiales en Catalogne. Puisqu'il n'y a que 400 employés en Allemagne, la cogestion dans le conseil de surveillance ne s'applique pas.



Il convient de signaler la courte période de négociation entre les 13 représentants des salariés de six pays et la direction centrale. Alors que la loi prévoit un délai de six mois, le groupe spécial de négociation (GSN) ne s'est rencontré qu'une seule fois. Il a été décidé à l'unanimité d'appliquer les dispositions subsidiaires avec les exceptions suivantes : Le comité d'entreprise SE peut se réunir deux fois par an (au lieu d'une séance), mais il ne recevra pas l'ordre du jour du conseil d'administration. En échange, une conférence téléphonique entre les membres du conseil d'administration et le comité d'entreprise SE, aura lieu sur base trimestrielle. Toutes les sessions se déroulent en anglais, sans interprètes. Sur les 13 sièges du comité d'entreprise SE, cinq sièges reviennent à l'Espagne, deux à l'Allemagne, à l'Italie et la Pologne, ainsi qu'un siège pour la France et le Royaume-Uni. En avril 2013, l'accord SE de la société de location de voitures Sixt avait également été négocié en un temps record (voir [rapport dans les CEE-News 3/2013](#)).

- [Le rapport de conversion](#) (en langue allemande)

## Le deuxième groupe de médias allemand sans cogestion



Le 27 février 2015 a été signé un accord de participation SE pour le groupe ProSiebenSat.1 Media à Unterföhring dans la banlieue munichoise. La société de médias qui exploite six stations de télévision de langue allemande est également présente dans six autres pays. Mais seulement 600 des 5.000 employés du groupe travaillent à l'étranger. Il s'agit de la deuxième transformation en SE dans l'industrie allemande des médias à utiliser un arrangement spécial (la «protection des

entreprises de tendances ») pour écarter la cogestion. Depuis décembre 2013, la maison d'édition Axel Springer opère déjà en tant que société européenne (SE) avec un conseil de surveillance sans représentants des salariés cogestion (voir [rapport dans les CEE-News 1/2014](#)).

Le groupe spécial de négociation (GSN) était composé de neuf représentants de l'Allemagne et un siège accordé à chacun des six autres pays. Le futur comité d'entreprise SE de ProSiebenSat.1 Media, le soi-disant «European Employee Board» (EEB), se compose au maximum de 15 membres, dont six venant d'Allemagne. En plus des droits légaux à l'information et à la consultation, il se voit également accordé un droit d'initiative pour tous les sujets pertinents en Europe tel que: l'égalité des chances, la santé et la sécurité et la formation. Le EEB effectue deux sessions plénières par an. Dans des cas exceptionnels, par exemple lorsqu'au moins 5% de la main-d'œuvre européenne sont touchés dans deux pays, le comité restreint de trois membres sera consulté. En cas de litige peut être formé un conseil d'arbitrage ad hoc, dont font partie trois représentants du comité d'entreprise et trois de la direction centrale. Les deux parties doivent se mettre d'accord sur la présidence, autrement elle est nommée par le tribunal du travail. Il n'y avait pas de comité d'entreprise européen pour ProSiebenSat.1 Media auparavant.

- [Rapport sur les négociations](#) (en langue allemande)
- [Le texte de l'accord SE](#) (en langue anglaise)

---

### Une société de logiciels française devient SE

Le 18 mars 2015 a été signé un accord SE pour 6.000 salariés européens de Dassault Systèmes à Vélizy-Villacoublay dans la banlieue parisienne. Après la société informatique Atos (voir [rapport dans les CEE-News 1/2013](#)), le leader mondial des logiciels 3D est la seconde conversion majeure en SE dans ce secteur en France. La représentation des salariés au sein du conseil d'administration n'est pas prévue. Le comité d'entreprise français peut cependant prendre part aux réunions à titre consultatif, comme prévu par la législation française pour les sociétés anonymes nationales.



Le comité d'entreprise SE se compose de 22 membres, qui se réunissent à deux réunions annuelles. Sur ce total, six mandats reviennent à la France, deux à l'Allemagne et un à chacun des 14 autres pays. Les huit membres du comité restreint, y compris le secrétaire, son adjoint et le trésorier, se réunissent deux fois par an. Selon le modèle français, la présidence revient à l'employeur, qui prend également en charge tous les frais de fonctionnement. Y compris un droit à sept jours de formation durant le premier mandat. En outre, le comité d'entreprise SE reçoit un budget annuel de 71.500 € pour des formations supplémentaires ou des sessions spéciales ainsi que de 20.000 € pour les experts. Dans des circonstances exceptionnelles, des budgets supplémentaires peuvent être négociés. Les périodes de délégation ont été fixées exactement: 120 heures (15 jours) par an pour le secrétaire en plus du temps pour les réunions.

Des seuils précis pour les petits pays ont été définis pour les restructurations transnationales. Par exemple : si moins de 20 % des salariés est concerné dans un pays avec 250 employés le comité d'entreprise SE n'est pas impliqué. Une faiblesse particulière de l'accord est le délai fixé pour le processus de consultation. Ces délais ne sont pas prévus dans la directive SE, mais ont été introduits pour les CE français en janvier 2014 (voir [rapport dans les CEE-News 1/2014](#)).

- [Communiqué de presse au sujet de la transformation en SE](#)

Nous avons compilé d'autres informations sur la forme juridique SE sur une [page spéciale](#).

## 6. Mise à jour des accords de CEE

### Une société d'alimentation irlandaise intègre les nouvelles normes européennes



Le 21 mai 2015 a été signée la mise à jour de l'accord CEE du groupe Kerry. La société basée à Tralee sur la côte atlantique au sud-ouest de l'Irlande emploie 24 000 salariés dans le monde. Vu que Kerry s'est agrandi ces dernières années suite à des acquisitions, il a fallu établir des règles au CEE pour ce type de changements structurels.

Le CEE est composé de douze membres et conserve la répartition des sièges de l'ancienne directive CEE. Au total, trois des sièges reviennent au Royaume-Uni et deux à l'Irlande, les dix pays restants se partagent sept sièges. Les délégués ont un droit à la formation et se réunissent deux fois par an, toujours en Irlande. La répartition des sièges du bureau (trois délégués de trois pays) reste inchangée sur base de l'ancienne directive CEE. En cas de circonstances extraordinaires, le CEE est consulté avant les comités locaux. La barre a été placée très haute : Le CEE est seulement concerné si ce sont au moins 45% des employés de deux sites différents dans de pays différents qui sont touchés. La procédure de consultation est précisément décrite dans le nouvel accord CEE : un avis doit être rendu dans les 15 jours après la présentation des informations. En cas de litige juridique, la société paiera tous les frais de la procédure judiciaire ou d'arbitrage. Comme le CEE a été créé en 2006 et vu que l'accord n'a pas encore été adapté, ce sont les normes de la nouvelle directive européenne qui s'appliquent.

---

### Un groupe français d'environnement précise la compétence du CEE

Le 8 juin 2015 a été signée à Paris la mise à jour de l'accord CEE de Veolia Environnement. Le groupe français a 179.000 employés dans le monde entier, dans les domaines de l'eau, de l'énergie, de la gestion des déchets et des transports. Il a un comité d'entreprise européen avec une réglementation exemplaire depuis 2005. L'accord CEE avait déjà été renforcé en octobre 2010 (voir [rapport dans les CEE-News 1/2011](#)).



Dorénavant chaque pays dispose d'un mandat à partir de 300 salariés, le seuil étant de 500 avant. C'est ainsi que les Pays-Bas, le Danemark et le Portugal sont représentés parmi les 36 délégués venant de 18 pays. Les plus grands pays en dehors de la France (six sièges) sont le Royaume-Uni et l'Allemagne, avec quatre sièges chacun. La compétence du CEE commence à l'avenir, lorsque 1.000 salariés dans un pays sont affectés par une restructuration. Cela correspond à environ 1 % de la main-d'œuvre européenne. Plus récemment, en novembre 2014, un tribunal français avait jugé le seuil de 2,5 % comme « non substantiel » pour la compétence du comité d'entreprise européen (voir [rapport dans les CEE-News 4/2014](#)).

En plus du financement permanent d'experts qui va beaucoup plus loin en France que dans tout autre pays, le CEE dispose d'un droit à la formation rémunérée et recevra également un budget de 10.000 € par an pour son propre usage. La division transport de Veolia Environnement n'est plus couverte par cet accord, car elle a créé son propre comité d'entreprise européen en juin 2012 après la fusion avec Transdev (voir [rapport dans les CEE-News 4/2012](#)).

---

### Le fabricant italien de pâtes avec un nouvel accord CEE



Le 10 juin 2015, un accord CEE actualisé de droit italien a été signé au siège social du groupe Barilla à Parme. Il adopte la définition de l'information et de la consultation de la nouvelle directive CEE, mais sans structurer plus en détail la procédure de consultation.

Fondé en 2000, le comité d'entreprise européen comprend 14 membres provenant de cinq pays qui se réunissent une fois par an. Une spécialité italienne est la règle selon laquelle les grands pays (Italie, France, Allemagne et Suède) peuvent envoyer des représentants syndicaux externes aux sessions plénières. C'est un comité restreint de cinq délégués, un pour chaque pays, qui mène les affaires actuellement. Le comité se réunit deux fois par an et également en cas de circonstances extraordinaires. Une autre nouvelle fonctionnalité est le droit à la formation pour tous les délégués. Lorsqu'un seul pays est touché par une restructuration, le CEE est compétent. L'intégration littérale de l'avenant 16 de la directive CEE donne une plus vaste description de la compétence.

Une sélection de textes d'accords CEE a été compilée sur une [page de téléchargement](#).

## 7. La création de nouveaux comités d'entreprise européens

**Le fabricant italien de carton met fin à une période sans comité d'entreprise**



Le 26 mars 2015, un accord CEE a été signé au siège de Reno de Medici à Milan. Il y avait déjà un comité d'entreprise européen de 1996 à 2008, qui ne s'était cependant plus réuni depuis l'achat des sites européens par le groupe canadien Cascades. Avec cette acquisition, le site allemand de production à Arnsberg avait été intégré au Groupe de Reno de Medici en 2008. Le comité d'entreprise allemand a joué un rôle majeur dans la relance du comité d'entreprise européen.



Alors que l'ancien CEE était basé sur un accord « volontaire », ce sont les normes de la nouvelle loi CEE italienne qui s'appliquent maintenant (voir [rapport dans les CEE-News 3/2012](#)). Le groupe Reno de Medici emploie 1.500 salariés au total en Europe, ils sont représentés par les 13 membres du CEE. Sept sièges reviennent aux quatre sites italiens, trois à l'Allemagne, deux à la France et un siège à l'Espagne. Les représentants externes des syndicats italiens sont toujours invités à la séance plénière qui se tient une fois par an. Il y a en outre deux réunions du bureau qui est composé de trois membres (Italie, Allemagne, France). Le point faible de l'accord CEE est le petit budget alloué pour les experts et la formation qui n'est pas entièrement financée par la société, mais qui se fait en grosse partie sur les fonds européens.

---

### Un CEE créé après une procédure judiciaire ?



Les 6 et 7 mai 2015 se sont rencontrés à Pise les représentants des salariés d'Italie, d'Allemagne, du Royaume-Uni, de France, d'Espagne, de Belgique et de Suède pour exiger la formation d'un comité d'entreprise européen pour le groupe Sofidel. Le groupe familial toscan est le deuxième plus grand producteur de papier de soie en Europe. Il a 5.000 employés dans onze pays de l'Union européenne, en Turquie et aux États-Unis. Par l'acquisition des sites de production européens de la société américaine Georgia-Pacific et du fabricant suédois de papier SCA (voir [rapport dans les CEE-News 1/2012](#)), Sofidel s'est fortement agrandi ces dernières années.

La direction centrale a laissé passer la période de six mois pour convoquer le groupe spécial de négociation (GSN). À son avis les réunions du CEE doivent se faire sous forme de vidéoconférence en anglais sans interprètes. Lors d'une conférence de presse, les syndicats italiens ont menacé la direction de créer un CEE par voie judiciaire sur base des prescriptions subsidiaires de la loi CEE italienne. Ce serait le premier cas du genre en Italie. Les documents suivants sont disponibles uniquement en italien :

- [Rapport de la réunion à Pise](#)
- [Communiqué de presse des syndicats italiens](#)
- [Vidéo de la conférence de presse](#)

---

### Un CEE pour l'Europe de l'Est

Le 1er juillet 2015 a été signé à Vienne un accord CEE pour le groupe Raiffeisen Bank International. L'institution financière autrichienne a 55.000 employés et est particulièrement présente en Europe centrale et orientale. En plus des deux délégués de l'Autriche, tous les huit pays d'Europe de l'Est (à l'exception des États baltes) sont représentés avec un ou deux sièges au comité d'entreprise européen. Les quatre membres du bureau venant de quatre pays ont un droit d'accès à tous les sites et se réunissent quand c'est nécessaire. La plénière se réunit à deux sessions par an. Le CEE peut former des groupes de travail et a un droit à la formation. Bien que le législateur prévoit jusqu'à trois ans pour les négociations, ce résultat a pu être atteint en moins de six mois. L'accord se fonde sur la loi CEE autrichienne qui est considérée comme étant l'un des meilleurs dans l'Union européenne (voir [rapport dans les CEE-News 1/2011](#)).



- [Rapport sur la signature](#) (en langue allemande)

## 8. Accords d'entreprises européens

## Accord de démographie pour prestataire français de restauration collective et d'immobilier



Le 4 mars 2015, la direction centrale et le comité d'entreprise européen de Sodexo ont signé au siège à Issy-les-Moulineaux dans la banlieue parisienne, une convention européenne contre la discrimination par l'âge. Sodexo qui gère la restauration et l'immobilier pour les entreprises, les organismes gouvernementaux, les écoles et les hôpitaux dans 80 pays est classé 18e des employeurs les plus importants dans le monde. En regard d'une population vieillissante, l'objectif est de motiver les salariés pour pouvoir les maintenir plus longtemps au travail. À cette fin, l'ensemble des filiales européennes de plus de 300 employés va développer un plan d'action pour la promotion des salariés âgés d'ici un an. Le suivi de l'implantation est réalisé par le bureau du CEE une fois par an.

Actuellement le thème de la démographie est seulement traité de façon marginale par les comités d'entreprise européens. Seul le CEE du groupe français PPR, la société mère du groupe de produits de luxe Gucci et du fabricant d'articles de sport Puma, avait obtenu un accord similaire en octobre 2008 (voir [rapport dans les CEE-News 4/2008](#)). Un accord-cadre mondial sur les droits fondamentaux chez Sodexo avait été conclu avec les syndicats en décembre 2011 (voir [rapport dans les CEE-News 4/2011](#)).

- [Le Rapport « Démographie » de Sodexo de 2011](#) (en langue anglaise)
- [Le texte de l'accord de PPR](#)
- On peut recevoir l'accord de Sodexo chez nous sur demande

---

## Le groupe français de la gestion de l'eau et des déchets favorise l'égalité des chances

Le 31 mars 2015, la direction centrale et le CE européen de Suez Environnement à Paris ont signé un accord européen sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Jusqu'à la fin de 2018, la proportion de femmes devrait être augmentée à 25% pour les contrats à durée indéterminée et les postes de direction. L'accord comprend une provision pour la politique salariale et la prévention du harcèlement sexuel. Tous les sites avec plus de 150 salariés vont devoir développer un plan d'action. Le suivi sera réalisé par le groupe de travail « Emploi et formation » du comité d'entreprise européen.



Le CEE a été créé en juillet 2013, après la sortie du secteur de l'eau et des déchets de l'ancienne société mère de Gaz de France Suez (voir [rapport dans les CEE-News 3/2013](#)). En juin 2014, il avait déjà conclu un accord d'entreprise européen sur la santé et la sécurité au travail (voir [rapport dans les CEE-News 3/2014](#)).

- [Rapport sur les négociations](#) (en langue anglaise)
- [Le texte de l'accord](#)

---

## Une Banque italienne s'engage à une distribution responsable



Le 27 mai 2015, une déclaration a été signée à Milan entre la direction centrale et le comité d'entreprise européen d'UniCredit. Il s'agit du premier accord européen dans une entreprise italienne de ce type. Elle définit des principes tels que des produits durables, un soutien au développement de la carrière et une culture d'entreprise équitable et transparente. Déjà en décembre 2008, le CEE avait conclu des principes de l'éducation et de la formation (voir [rapport dans les CEE-News 1/2009](#)), suivi par un accord sur l'égalité et la non-discrimination en mai 2009

(voir [rapport dans les CEE-News 2/2009](#)).

- [Rapport sur la signature](#) (en langue anglaise)
- [Le contenu principal de la déclaration](#) (en langue anglaise)
- [La déclaration](#) (en langue italienne)
- [Le site Web du comité d'entreprise européen](#) (en langue anglaise)

## 9. Un regard au-delà de l'Europe

## Un constructeur automobile français fonde un comité d'entreprise mondial

Le 24 mars 2015, les représentants syndicaux et le comité d'entreprise européen ont signé un accord sur un comité d'entreprise mondial avec la direction centrale de Renault. Il est composé de 40 membres qui se réunissent une fois par an et fait partie de l'accord CEE actualisé. Le comité d'entreprise européen va s'agrandir de neuf délégués venant d'autres régions du monde, dont deux du Maroc et deux du Brésil. Le comité d'entreprise mondial complète l'accord-cadre international sur les normes sociales de juillet 2013 (voir [rapport dans les CEE-News 3/2013](#)).



- [Rapport de la signature](#)
- [Le texte de l'accord CEE actualisé](#)

## Le groupe chimique belge a accepté une répartition des bénéfices à échelle mondiale



Le 29 mai 2015, un accord sur le partage des bénéfices a été signé entre le comité d'entreprise mondial et la direction centrale au siège du groupe Solvay à Bruxelles. L'accord s'applique à 26.000 salariés dans 52 pays. Le comité d'entreprise mondial (« Solvay Global Forum ») a seulement été fondé en mars 2015. Suite à l'acquisition du groupe de chimie français Rhodia en juin 2014, Solvay avait adapté son accord CEE aux nouvelles normes européennes. Il avait déjà conclu des accords transnationaux exemplaires dans les années avant (voir [rapport dans les CEE-News 4/2014](#)).

- [Rapport sur la signature](#) (en langue anglaise)
- [Le texte de l'accord](#)
- [Rapport sur la création du comité d'entreprise mondial](#)

## Normes sociales dans une grande banque française

Le 2 juin 2015 a été signé un accord international relatif aux normes sociales et droits humains et syndicaux au siège de la Société Générale au quartier parisien d'affaires de La Défense. Il s'agit du premier accord de ce genre conclu entre la Fédération internationale des syndicats de services UNI et une banque française. Il s'applique à 148.000 employés dans 76 pays, mais va avoir en pratique une importance particulière pour l'Afrique centrale et du Nord. Une fois par an, un groupe de travail de représentants des syndicats et de la direction va surveiller le respect. Lors d'une réunion à Marrakech (Maroc), le 14 avril 2015, UNI avait déjà créé un groupe de coordination syndicale (« Global Alliance ») pour la Société Générale.



- [Rapport sur la signature](#)
- [Le texte de l'accord](#)
- [Rapport sur la fondation de l'alliance globale](#)

## 10. Des sites Web intéressants

### Le comité d'entreprise européen se présente sur Internet



Le CE européen du groupe français Safran, un fabricant de moteurs et d'électronique pour l'industrie aérospatiale basé à Paris, a créé son

propre site. En plus des rapports actuels, on y trouve les coordonnées du bureau et des tous les membres du CEE. Le site est disponible en français et en anglais. Le CEE d'aujourd'hui a été établi après une fusion en juillet 2008 (voir [rapport dans les CEE-News 3/2008](#)). Plusieurs accords transnationaux exemplaires ont été signés depuis lors, plus récemment, en mars 2015, celui sur le développement des compétences et le développement de carrière (voir [rapport dans les CEE-News 1/2015](#)).

- [Le site Web du CEE de Safran](#)

Autres Sites de comités d'entreprise européens :

- [Air France KLM](#)
- [Deutsche Bahn](#)
- [UniCredit](#)
- [Axa](#)
- [Generali](#)
- [Unilever](#)

---

## De nouvelles statistiques CEE prennent pour la première fois en compte les SE

Le 19 juin 2015, l'Institut syndical européen à Bruxelles a publié de nouvelles données statistiques sur les comités d'entreprise européens. Elles proviennent de la base de données bien entretenue, avec des textes d'accords CEE, que l'Institut sort depuis 2005. Selon les données, il y a 1.071 comités d'entreprise européens dans 1.007 sociétés. Des négociations sur la création d'un CEE sont actuellement en cours dans 55 entreprises. Comme déjà auparavant, l'Allemagne avec 134 comités d'entreprise européens se retrouve à la tête, suivie de la France et de la Grande-Bretagne avec 118 et 111. Les États-Unis sont représentés par 163 comités d'entreprise européens, avec des législations nationales différentes selon les pays européens.



Parmi les 99 comités d'entreprises SE dans la base de données l'Allemagne en compte 78. La transformation en SE pour geler ou éviter la cogestion au conseil de surveillance joue un rôle crucial (voir [rapport dans les CEE-News 1/2015](#)). Il y a neuf comités d'entreprises SE en France et douze autres dans neuf pays différents. L'Allemagne représente ainsi environ 80 % de toutes les transformations en SE à travers l'Europe, qui touchent la participation des salariés. Le seul pays où une légère augmentation des transformations en SE peut actuellement être observé, en dehors de l'Allemagne, est la France.

- [La base de données CEE](#) (en langue anglaise)
- [Télécharger les nouvelles statistiques](#)

---

## Les droits des travailleurs au Royaume-Uni



La Confédération des syndicats britanniques (TUC) informe sur le cadre juridique pour les travailleurs au Royaume-Uni à l'aide d'un guide en ligne accessible en 13 langues. Le guide est destiné aux travailleurs migrants venant en particulier d'Europe orientale et des pays méditerranéens. Il a été développé dans le cadre d'un projet en collaboration avec les syndicats hongrois et roumains et avec le soutien financier de la Commission européenne. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- [Le guide en ligne](#)
- [Le site Web du projet](#)

---

## Les droits des salariés dans l'économie mondiale

Le 1er juin 2015, a été lancé un nouveau cours en ligne de l'Université mondiale du travail sur les droits des salariés actuels dans le monde et leur application. Les cours individuels en anglais ont été conçus par des professeurs d'université de Berlin et de Kassel en Allemagne, d'Afrique du Sud et des États unis, et par l'Organisation internationale du Travail (OIT). Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :



**GLOBAL LABOUR  
UNIVERSITY**

- [Les cours offerts par l'Université mondiale du travail](#)

- [Vidéo au sujet des cours en ligne](#)

Divers autres liens intéressants ont été rassemblés sous une [collection de liens](#).

## 11. Nouvelles publications



### Les Comités d'entreprise européens dans le secteur des services

Ce rapport de recherche financé par la Fondation Hans Böckler a été publié en décembre 2014, il analyse le travail des CEE dans six entreprises. Parmi les cas étudiés se retrouvent: le groupe d'assurance français Axa dont le CEE est concerné par la transformation numérique de l'entreprise (voir [rapport dans les CEE-News 2/2014](#)), la société d'emballage DS Smith avec l'un des meilleurs accords CEE au Royaume-Uni (voir [rapport dans les CEE-News 1/2013](#)) et le producteur d'emballage autrichien Mey-Melnhof qui avait connu un conflit spectaculaire à l'occasion de la fermeture d'un site anglais en 2012 (voir [rapport dans les CEE-News 2/2012](#)). Depuis de nombreuses années, les auteurs de l'Université Fulda étudient l'évolution des relations industrielles en Europe (voir [rapport dans les CEE-News 4/2009](#)). Le livre est uniquement disponible en langue allemande.

- [Pour plus d'informations sur le projet de recherche](#)
- [Contenu du livre et échantillon de lecture](#)
- [Commande en ligne](#)

### Les comités d'entreprise européens en Pologne

En mai 2015 a été publiée une thèse, qui traite des effets des comités d'entreprises européens sur la situation des entreprises dans les succursales polonaises de cinq multinationales. Puisqu'il n'y a que 15 entreprises polonaises qui relèvent de la directive CEE et qu'un seul comité d'entreprise européen conforme à la législation polonaise, l'auteure a examiné les entreprises avec une société mère étrangère. Dans un sur cinq des CEE dont le siège se trouve dans un pays européen il y a actuellement des délégués de Pologne. En plus des effets que montrent les membres polonais de CEE dans leur entreprise d'origine, l'étude aborde la perspective des managers polonais. Depuis 2009 il y a une loi en Pologne instaurant des comités d'entreprise, qui avait été chaudement débattue (voir [rapport dans les CEE-News 3/2009](#)). Le livre est uniquement disponible en allemand.



- [Plus d'informations sur le livre](#)
- [Contenu du livre](#)
- [Commande en ligne](#)

### Guide du réseau de communication dans le CEE



En avril 2015, l'Institut syndical européen (ETUI) à Bruxelles a publié ce nouveau guide en huit langues. Selon les auteurs, la communication entre les membres du CEE est cruciale pour la force de l'ensemble de la chaîne, notamment la communication entre les réunions. Le bureau est considéré comme étant le « stimulateur ». Il devrait être en mesure à communiquer à travers les cultures et les langues. La brochure comprend également un modèle de questionnaire pour le système de reporting interne des représentants des salariés et des étiquettes pour faciliter le travail des interprètes. Un guide dans la même gamme avait déjà paru en février 2012, il s'était consacré à la planification et la mise en œuvre de réunions des comités d'entreprise européens efficaces et réussies (voir [rapport dans les CEE-News 2/2012](#)).

- [Télécharger le guide](#) (en langue française)

- [Télécharger les autres versions linguistiques](#)

## La responsabilité sociale des entreprises (RSE)

En juin 2015, Eurocadres, l'association européenne des professionnels et des cadres de la Confédération européenne des syndicats (CES), a publié les résultats d'un projet sur la responsabilité sociale des entreprises. La brochure est disponible en sept langues et donc très utile pour les comités d'entreprise européens. On y discute en particulier le rôle des cadres intermédiaires qui dans la pratique siègent souvent « entre les chaises ». Il aborde aussi les possibilités pour les comités d'entreprise et les syndicats à promouvoir la RSE. En 2013, l'association Eurocadres avait analysé le fonctionnement des comités d'entreprise européens (voir [rapport dans les CEE-News 4/2013](#)).



- [Télécharger le guide](#) (en langue française)
- [Télécharger les autres versions linguistiques](#)

D'autres livres ont été compilés dans une [collection de titres](#).

## 12. La EWC Academy : Des exemples de notre travail

### Troisième colloque des élus dans les sociétés américaines



Du 11 au 12 juin 2015, a eu lieu près du fameux Checkpoint Charlie à Berlin le colloque annuel de la EWC Academy mettant l'accent particulier sur les États-Unis. Bon nombre des 17 participants provenaient de sociétés de l'industrie informatique et électronique, y compris Cisco, Oracle et Hewlett-Packard. L'attaché social de l'ambassade d'Allemagne à Washington, Hermann Nehls, a donné un éclaircissement de première main sur les relations industrielles aux États-Unis.

L'animation de l'ancien président-élu du CEE de General Motors, Klaus Franz, a permis de souligner le rôle des comités d'entreprise européens dans les entreprises américaines. Frank Nobis, le président-élu du CEE du géant des télécommunications américain Verizon, a de son côté donné un rapport sur les activités de son comité. Le prochain colloque US aura lieu en été 2016.

### Formation pour un CEE français nouvellement créé

Du 11 au 12 juin 2015, le comité d'entreprise européen de la société Edenred s'est réuni à Bruxelles pour sa deuxième conférence. La EWC Academy a organisé une formation sur le rôle d'un CEE et la responsabilité sociale des entreprises. Edenred est le leader mondial des bons de restauration et a créé son propre CEE après sa séparation du groupe hôtelier Accor (voir [rapport dans les CEE-News 4/2014](#)).



### Une nouvelle restructuration au groupe d'assurance Zurich



Du 7 au 9 juillet 2015, une nouvelle restructuration du groupe était à l'ordre du jour de la réunion du bureau du Zurich European Forum (ZEF). Dix représentants des salariés venant des huit principaux pays du groupe étaient venus à Zurich à cet effet. La direction centrale avait déjà annoncé les plans à l'occasion de la journée des investisseurs le 21 mai 2015. 700 emplois seront supprimés.

Le ZEF, c'est le nom du CEE du plus grand groupe d'assurance de Suisse, avait développé pour la première fois en mai 2014 les normes minimales pour des restructurations socialement

responsables et des lignes directrices pour l'élaboration de plans sociaux (voir [rapport dans les CEE-News 2/2014](#)). La récente restructuration va maintenant être utilisée pour élaborer des règles d'un processus de consultation structuré. Depuis novembre 2014 le ZEF bénéficie du soutien du cabinet d'experts EWC Academy (voir [rapport dans les CEE-News 4/2014](#)).

- [Rapport de presse sur la journée des investisseurs](#) (en langue allemande)

---

### Enquête en ligne sur les comités d'entreprise européens

Depuis avril 2015, une équipe de recherche a été chargée par la Commission européenne pour examiner les implications pratiques des modifications apportées à la directive CEE en 2009. Cette étude, à laquelle coopère aussi la EWC Academy à Hambourg, prépare la parution d'un rapport prévu pour juin 2016, qui va proposer des amendements concrets au texte de la directive (voir [rapport dans les CEE-News 1/2015](#)).



Actuellement, des entretiens sont réalisés dans les entreprises qui ont établi un comité d'entreprise européen à partir de 2011. Afin de comparer ces résultats avec les comités européens plus anciens, un questionnaire a été mis en ligne. Il vise à la fois les représentants des salariés et des directions. Sont uniquement concernées les sociétés dont les CEE opèrent sous l'article 6 de la directive européenne. Ce sont tous les comités d'entreprise européens créés entre le 22 septembre 1996 et le 4 juin 2009 et dont l'accord n'a pas été modifié pendant la période du 5 juin 2009 au 5 juin 2011. Le questionnaire est disponible en trois langues, y répondre prend environ 15 minutes.

- [Le questionnaire en ligne](#)

### Annonce d'un événement

Les résultats de l'étude seront présentés lors de la conférence pour les CE européens du 7 au 8 avril 2016 à Londres. La date en octobre 2015 a été annulée.



### 13. Les séminaires actuels

Depuis janvier 2009, la EWC Academy et son prédécesseur organisent des conférences techniques et des colloques pour les membres des comités d'entreprise européens, les comités d'entreprises SE et les groupes spéciaux de négociation. Quelque 625 représentants des salariés de 236 entreprises ont à ce jour participé, nombreux sont ceux qui y ont déjà participé plusieurs fois. Cela correspond à environ 19 % de toutes les entreprises avec un comité d'entreprise européen ou un comité d'entreprise SE en Europe, sans compter les nombreux événements intramaison et les interventions après d'autres organisateurs.

- [Présentation des prochaines dates de séminaires](#) (en langue allemande)

---

### Séminaire sur le système de représentation française à Paris



Du 14 au 16 septembre 2015 aura lieu pour la quatrième fois un événement à Paris. Le premier jour, des intervenants français germanophones donneront une introduction au paysage syndical et les droits du CE français. Un autre jour sera consacré à un colloque franco-allemand (avec des interprètes). Le point culminant de la dernière journée sera la visite d'un grand salon pour les comités d'entreprise (avec accompagnement linguistique).

#### Pourquoi un séminaire à Paris ?

La philosophie de base de l'information et la consultation des deux directives européennes sur les comités d'entreprise européens et la participation des travailleurs dans la société européenne (SE) sont fortement influencées par le modèle français. Une connaissance précise de la complexité du modèle français est donc essentielle, même si la société n'a pas de sites en France. Les textes

suyvants sont uniquement disponibles en langue allemande :

- [Programme et formulaire d'inscription](#)
- [Rapport de la première réunion à Paris en 2010](#)

---

### **Cour de langue : Anglais des affaires pour les membres de comités d'entreprise**

- Du 20 au 26 septembre 2015, Dublin
- [Pour plus d'informations sur nos cours de langues](#)

Les détails du programme peuvent être demandés chez nous.

---

### **Deux séminaires juridiques**

Du 28 septembre au 1er octobre 2015 aura lieu un séminaire sur le droit du travail européen et son impact sur le droit du travail allemand avec une visite à la Cour européenne de justice. Et du 28 au 30 octobre 2015 aura lieu un séminaire à Hambourg sur la législation CEE, en particulier concernant la négociation des accords CEE et la jurisprudence sur le CEE.



- [Programme pour les deux séminaires](#) (en langue allemande)

---

### **La protection des données dans les entreprises internationales**

La mise en réseau des systèmes d'information se poursuit rapidement au niveau mondial, les données des salariés sont traitées au niveau international et dans les groupes. Quelles sont les options pour les comités d'entreprise pour contrôler ou limiter le transfert de données au sein d'un groupe? Cette question est traitée lors d'un séminaire du 28 au 30 octobre 2015 à Hambourg.

- [Programme et formulaire d'inscription](#) (en langue allemande)

---

### **Des manifestations intra**

Vue d'ensemble des sujets traités lors des colloques intra :

- [Les sujets des formations intra](#)
- [Les sujets des interventions et présentations](#)

## **14. Mentions légales**

Les CEE-News sont publiés par :

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

Ont collaboré à ce numéro :  
Werner Altmeyer, Katharina Barrie, Rita da Luz

Distribution de l'édition allemande : 20.298 destinataires  
Distribution de l'édition anglaise : 3.418 destinataires  
Distribution de l'édition française : 3.276 destinataires

Des archives de la Newsletter: [www.ewc-news.com](http://www.ewc-news.com)  
Ici vous pouvez [abonner](#) oder [résilier](#) la newsletter.



Des suggestions pour la Newsletter et des articles sur votre CEE nous font plaisir.  
Veuillez nous écrire à : [info@ewc-academy.eu](mailto:info@ewc-academy.eu)