

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

Bienvenue dans le numéro 1/2025 des EWC-News

Contenu

- [1. Nouvelle directive CEE en cours de négociation](#)
- [2. Autres développements au niveau européen](#)
- [3. Rapports des différents pays](#)
- [4. Vidéoconférence au lieu d'une réunion en face à face](#)
- [5. La loi CEE irlandaise est-elle conforme au droit européen ?](#)
- [6. Mise à jour des accords CEE](#)
- [7. Création de comités d'entreprise européens](#)
- [8. Accords d'entreprise européens](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Sites Web intéressants](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. L'EWC Academy : exemples de notre travail](#)
- [13. Dates actuelles des séminaires](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. Nouvelle directive CEE en cours de négociation

Les positions sont encore très éloignées



Le 6 février 2025, les négociations en trilogue sur la nouvelle directive relative aux CEE ont débuté à Bruxelles. Le trilogue est une négociation informelle à laquelle participent des représentants du Parlement européen, du Conseil des ministres et de la Commission européenne. L'objectif d'un trilogue est de parvenir à un accord provisoire sur une proposition législative qui soit acceptable pour toutes les parties concernées. Un tel accord doit ensuite être adopté par chacune des institutions dans le cadre de procédures formelles.

En janvier 2024, la Commission européenne avait déjà présenté le projet de loi pour la révision de la directive sur le CEE (voir [rapport dans EWC News 1/2024](#)) et en juin 2024, le Conseil des ministres a décidé de sa position (voir [rapport dans EWC News 2/2024](#)). En décembre 2024, le Parlement européen a confirmé ses propositions d'amendement (voir [rapport dans EWC News 4/2024](#)). Seul le gouvernement rouge-rouge de l'Espagne soutient entièrement les demandes du Parlement européen. Quelques autres pays estiment que certaines propositions peuvent être discutées.

La plupart des pays mettent en garde contre une extension du champ d'application et un ralentissement des processus décisionnels en raison d'une bureaucratie supplémentaire. Des formulations insuffisamment claires dans le nouveau texte de la directive entraîneraient un manque de sécurité juridique. Les quotas de genre au sein du CEE sont majoritairement rejetés, car ceux-ci limiteraient la liberté d'élection des délégués. Le raccourcissement du délai de trois ans pour les négociations sur la création d'un CEE est également rejeté. Beaucoup voient d'un œil critique la personnalité juridique propre au CEE. La demande du Parlement d'accorder au CEE le droit de demander des mesures provisoires est particulièrement peu soutenue. La Commission européenne considère également cela comme disproportionné. Les négociations en trilogue se poursuivront le 19 mars 2025, ainsi que les 6 et 20 mai 2025. Pour l'instant, on ne sait pas quand les négociations aboutiront.

[Comparaison des trois positions](#)

2. Autres développements au niveau européen

La directive sur le salaire minimum sera-t-elle abrogée ?

La directive sur les salaires minimums adéquats est entrée en vigueur en novembre 2022 (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)). Leurs objectifs ne se limitent pas à garantir un salaire minimum adéquat, mais aussi à renforcer les conventions collectives. Vingt pays de l'UE où moins de 80 % des salariés sont couverts par des conventions collectives doivent élaborer des plans d'action pour accroître la couverture des négociations collectives (y compris l'Allemagne). La directive devait être transposée dans le droit national d'ici novembre 2024. Cependant, la plupart des gouvernements n'ont pas respecté ce délai (voir [rapport dans EWC News 4/2024](#)).



L'ensemble de la directive pourrait bientôt être déclaré nul et non avenu, car les traités de l'UE ne confèrent aucun pouvoir de régulation des salaires au législateur européen. Ce sont les conclusions rendu par l'avocat général de la Cour de justice de l'Union européenne le 14 janvier 2025. Les conclusions sont indépendantes et non contraignantes ; elles fournissent à la Cour une analyse et une recommandation pour sa décision. Les juges peuvent s'en écarter s'ils parviennent à une appréciation juridique différente. Pour la Confédération européenne des syndicats (CES), les conclusions remettent en question le droit le plus important des travailleurs au niveau de l'UE depuis une génération.

La plainte a été déposée par le Danemark en janvier 2023 (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)). En avril 2023, la Suède a rejoint. Les syndicats du Danemark et de la Suède craignent une perte d'adhérents si tous les salariés se voient accorder un droit légal au salaire minimum, y compris ceux qui ne sont pas membres d'un syndicat. La confédération syndicale suédoise LO a temporairement suspendu les cotisations à la CES en signe de protestation (voir [rapport dans EWC News 1/2022](#)).

[Les conclusions finales dans son intégralité](#)

[Communiqué de presse de la CES](#)

[Entretien sur l'état d'avancement des travaux](#)

[Analyse juridique et politique des conclusion](#)

[Rapport sur le salaire minimum européen 2025](#)

Lignes directrices sur la réglementation de l'IA



Le 4 février 2025, la Commission européenne a présenté des lignes directrices visant à garantir l'application cohérente, efficace et uniforme du règlement sur l'IA. Bien qu'elles ne soient pas juridiquement contraignantes, ces lignes directrices fournissent des explications et des exemples pratiques permettant de comprendre et de respecter les exigences. Elles concernent principalement les systèmes d'IA à haut risque interdits, tels que la notation sociale, la biométrie et la reconnaissance des émotions. Le règlement sur l'IA est en vigueur depuis août 2024 (voir [rapport dans EWC News 3/2024](#)).

[Télécharger les lignes directrices](#)

Aucune autre initiative n'est prévue en matière de droit du travail

Le 11 février 2025, la Commission européenne a présenté son programme de travail pour 2025. L'accent est mis sur les initiatives visant à simplifier la législation et à supprimer les « réglementations inutiles » qui pèsent sur les entreprises. Trois paquets dits « omnibus » doivent permettre de revoir et de simplifier les règles en matière d'environnement et d'investissement, surtout les rapports sur la durabilité, le devoir de diligence et la taxonomie.



Aucune nouvelle initiative législative n'est prévue dans le domaine du droit social et du droit du travail, seule la révision de la directive sur les CEE doit être menée à bien. La Confédération européenne des syndicats (CES) regrette l'absence de propositions de directives sur la sous-traitance, la prévention du stress lié au travail, le droit à la déconnexion et l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans le

monde du travail. La Commission européenne veut travailler avec les partenaires sociaux pour présenter une feuille de route pour des emplois de qualité et réaffirme que le dialogue social reste un élément de base de son travail (voir [rapport dans EWC News 1/2024](#)).

Le 26 février 2026, la Commission européenne a proposé de reporter d'un an l'application de la directive sur la chaîne d'approvisionnement. Les entreprises concernées ne devraient plus être tenues de garantir le respect des droits de l'homme et des normes environnementales sur l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement, mais uniquement auprès de leurs fournisseurs directs. Une preuve ne serait plus requise que tous les cinq ans. La responsabilité civile en cas de violation devrait également être limitée. Le 14 janvier 2025, les organisations non gouvernementales et les syndicats avaient déjà protesté contre cette mesure.

[Le programme de travail de la Commission européenne](#)
[Communiqué de presse de la CES](#)
[Appel des ONG et des syndicats](#)
[Les propositions de réduction des obligations de déclaration](#)

3. Rapports des différents pays

Première convention collective bancaire nationale en Roumanie



Depuis le 27 novembre 2024, une convention collective généralement contraignante s'applique à l'ensemble des 45 000 employés du secteur bancaire en Roumanie. C'est la première fois que le syndicat bancaire FSAB parvient à utiliser activement la réforme de la négociation collective adoptée par le Parlement en novembre 2022 pour étendre une convention collective à l'ensemble du secteur. Cette réforme juridique est directement liée à la directive européenne sur les salaires minimums adéquats, qui

comprend un renforcement de la couverture des négociations collectives (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)). La fédération européenne des syndicats du secteur des services (UNI) souligne le rôle de premier plan de la Roumanie dans la mise en œuvre pratique des normes sociales européennes. « Cette victoire pourrait déclencher un effet domino dans toute la région. »

Depuis 2018, une convention collective est en vigueur, mais elle ne concernait jusqu'à présent que cinq grandes banques étrangères (voir [rapport dans EWC News 2/2022](#)). La nouvelle convention collective prévoit d'augmenter le salaire minimum à 4 500 lei (900 €) le 1er mai 2025. Début 2022, il était encore de 2 500 lei (500 €), soit une augmentation de 80 %. La convention collective prévoit également une rémunération garantie pour les heures supplémentaires, une pause déjeuner d'au moins une demi-heure et une indemnité de départ minimale équivalente à six mois de salaire en cas de licenciement après plus de 15 ans de service.

[Rapport sur la convention collective](#)

En Allemagne, pas de droit d'accès numérique pour les syndicats

Le 28 janvier 2025, la demande de la fédération industrielle des mines, de la chimie et de l'énergie (IGBCE) concernant l'accès numérique aux opérations d'Adidas a été rejetée en dernière instance par le tribunal fédéral du travail d'Erfurt. Le test a commencé en 2021, lorsque, en raison de la pandémie de coronavirus, une grande partie des 5 400 salariés du siège du fabricant d'articles de sport à Herzogenaurach, en Bavière, ne travaillaient qu'à domicile. L'IGBCE souhaitait informer les salariés sur la convention collective applicable à Adidas et recruter des membres, et exigeait la divulgation des adresses électroniques de l'entreprise, ou bien une liste de distribution centrale virtuelle ou un emplacement fixe sur l'intranet de l'entreprise.



Cette question est controversée en Allemagne, car, contrairement à la France ou à d'autres pays méditerranéens, les syndicats n'ont pas de place légalement garantie dans le système de la représentation des travailleurs au sein des entreprises. Bien qu'ils puissent proposer des candidats aux élections du comité d'entreprise et assister aux réunions et assemblées en tant qu'invités, leurs bureaux sont situés à l'extérieur de l'entreprise. Tous les droits de négociation concernant les questions internes à l'entreprise sont exercés par le comité d'entreprise et non par les syndicats. En

Allemagne, il existe de nombreux comités d'entreprise composés majoritairement de membres de syndicats, mais il existe également des comités d'entreprise sans aucune participation syndicale (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)). Cela n'affecte toutefois pas les droits légaux du comité d'entreprise. En Allemagne, les augmentations de salaires sont généralement régies par des conventions collectives négociées par les syndicats pour une branche entière et non pour des entreprises individuelles. La communication et la mobilisation des syndicats deviennent un problème croissant en raison du manque de droits d'accès numériques.

Les législateurs voulaient agir avant les élections fédérales

La question avait déjà fait l'objet de l'accord de coalition du gouvernement de feux tricolores en décembre 2021, mais n'avait été mise en œuvre qu'à la rupture de la coalition le 6 novembre 2024. Le 5 septembre 2024, le gouvernement fédéral précédent a présenté un projet de loi qui inclut un droit d'accès numérique pour les syndicats. Il n'est pas encore clair si ce projet de loi sera poursuivi par le nouveau gouvernement fédéral.

[Communiqué de presse du Tribunal fédéral du travail](#)
[Rapport de presse sur le verdict](#)

La durée hebdomadaire du travail va diminuer en Espagne



Le 4 février 2025, le gouvernement rouge-rouge espagnol a adopté un projet de loi visant à réduire la durée hebdomadaire du travail de 40 à 37,5 heures, avec maintien du salaire initial. Cette mesure est considérée comme une « étape historique », les horaires de travail n'ayant pas changé depuis 1983. Le 20 décembre 2024, le gouvernement a conclu un accord avec les deux principales confédérations syndicales, UGT et CC.OO. Les associations patronales rejettent toutefois cette loi et souhaitent seulement réduire progressivement le temps de travail et le réglementer séparément

pour chaque secteur.

La durée moyenne du travail est actuellement de 38,3 heures, car de nombreuses conventions collectives sectorielles prévoient déjà une durée inférieure. Les conventions collectives existantes devront être adaptées à la nouvelle loi d'ici le 31 décembre 2025. De plus, un maximum de 80 heures supplémentaires par an devrait être autorisé. L'Espagne connaît actuellement une forte croissance économique (prévision de 2,5 % pour 2025) et le taux de chômage est tombé à son plus bas niveau depuis 17 ans. Cependant, avec 10,6 % (décembre 2024), il reste le plus élevé de tous les pays de l'UE. Le taux le plus bas se trouve en République tchèque, avec 2,6 %.

La loi réglemente également l'enregistrement des heures de travail, qui devra à l'avenir se faire « par voie numérique » afin de pouvoir être vérifiées en ligne. Les pauses et les temps libres doivent être strictement respectés et les salariés ne doivent pas être contactés pendant ces périodes, même par e-mail (droit à la déconnexion). Il n'est toutefois pas certain que la loi soit adoptée au Parlement, car le gouvernement minoritaire rouge-rouge doit sans cesse chercher ses majorités (voir [rapport dans EWC News 1/2020](#)).

[Rapport de presse sur l'initiative](#)
[Communiqué de presse du gouvernement](#)

4. Vidéoconférence au lieu d'une réunion en face à face

L'organisme d'arbitrage britannique rejette le droit aux réunions en face à face

Le 23 décembre 2024, le Comité central d'arbitrage (CAC) de Londres, qui reste la première instance en droit britannique des CEE après le Brexit, s'est prononcé sur un procès intenté par le CEE du British Council (voir [rapport dans EWC News 3/2024](#)). L'affaire portait sur la décision de l'Institut de langue et de culture d'externaliser certaines fonctions, telles que l'informatique, à un prestataire de services externe, sans informer et consulter suffisamment le CEE à l'avance. Cet aspect de la plainte a été réglé au cours de la procédure, le CEE ayant reçu ultérieurement tous les documents nécessaires. La seule question restante concernait la possibilité pour la direction centrale d'organiser



unilatéralement une vidéoconférence plutôt qu'une réunion en face à face dans des circonstances exceptionnelles. Le CEE du British Council fonctionne selon des prescriptions subsidiaires sans accord CEE.

Ni la loi britannique sur les CEE ni la directive européenne ne définissent le format des réunions des CEE. La seule exception concerne les membres d'équipage des navires de mer qui peuvent participer par vidéoconférence (voir [rapport dans EWC News 2/2017](#)). En février 2018, le CAC avait déjà décidé qu'une conférence téléphonique ne pouvait pas remplacer une réunion extraordinaire du CEE (voir [rapport dans EWC News 1/2018](#)). En juin 2020, la Cour d'appel de Toscane a jugé que le refus de la direction centrale d'organiser des réunions en présentiel constituait un comportement antisyndical (voir [rapport dans EWC News 2/2020](#)). Ces deux décisions concernent des événements survenus avant la pandémie de coronavirus. La nouvelle décision du CAC autorise en revanche la vidéoconférence, car celle-ci a été largement utilisée pendant la pandémie de coronavirus. La décision n'est pas formellement valable pour les pays de l'UE, mais elle est remarquable en termes d'argumentation.

L'avis du CEE

En principe, les réunions extraordinaires devraient avoir lieu en personne et non en ligne, à moins que la direction centrale et le CEE n'en conviennent autrement. La direction centrale ne peut pas décider unilatéralement de tenir la réunion en ligne si le CEE s'y oppose fermement. La présence personnelle renforce la solidarité entre les membres du CEE, car ils peuvent échanger en face à face sur leurs points de vue et leurs problèmes. Tout cela serait perdu si tout le monde restait assis isolément devant un écran, dans un bureau ou même dans une chambre à coucher dispersée à travers l'Europe. La dynamique qui naît de l'interaction en face à face est alors perdue.

Toutefois, lors de l'audience orale devant le CAC, le CEE a dû admettre qu'il était possible d'organiser des consultations en ligne pendant la pandémie. Il n'a pu donner aucune raison pour laquelle cela ne serait plus possible une fois le confinement levé. Dans le cas présent, le CEE a même pu rendre son avis après la vidéoconférence et mettre fin à la procédure de consultation. Au British Council, la vidéoconférence est largement utilisée en dehors des travaux du CEE. Par conséquent, d'après le CAC, la direction centrale était en mesure de déterminer unilatéralement le format de la réunion.

[La décision du CAC dans son intégralité](#)

5. La loi CEE irlandaise est-elle conforme au droit européen ?

La Haute Cour se penche pour la première fois sur la question des CEE



La Haute Cour de Dublin a réservé trois jours complets du 1er au 3 juillet 2025 pour l'audience orale du litige juridique de la société américaine Verizon Communications. La question principale est de savoir si la loi irlandaise sur les CEE (TICEA) est compatible avec la directive CEE. C'est pour cette raison que la Commission européenne mène depuis mai 2022 une procédure d'infraction contre le gouvernement irlandais (voir [rapport dans EWC News 2/2022](#)).

Ce recours fait suite à la décision du Tribunal du travail d'août 2024, par laquelle ce dernier s'est déclaré incompétent pour trancher une question juridique relative à un CEE. La loi irlandaise sur les CEE prévoit un recours juridique uniquement pour les réclamations individuelles, mais pas pour les conflits collectifs (voir [rapport dans EWC News 3/2024](#)). Cela signifie que les comités d'entreprise européens sont exclus de l'État de droit. Si la décision devient définitive, toutes les entreprises en Irlande pourraient à l'avenir ignorer complètement la loi sur les CEE sans que l'on peut agir en justice. Ce litige revêt une importance fondamentale dans toute l'Europe, car depuis le Brexit, l'Irlande se classe au troisième rang en tant que site d'EWC, directement après l'Allemagne et la France (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)).

Le gouvernement irlandais se joint à la procédure

Le 4 février 2025, le Bureau du procureur général de l'État a officiellement annoncé que le gouvernement se joignait à la procédure en tant qu'intervenant. Cette décision souligne le caractère explosif du litige, parce que le gouvernement irlandais doit expliquer explicitement à la Haute Cour pourquoi les arguments avancés par la Commission européenne dans la procédure d'infraction ne sont pas valables. Le gouvernement irlandais bloque en effet certains points lors des négociations en triologie à Bruxelles sur la révision de la directive CEE. Il refuse notamment d'accorder la personnalité

juridique au CEE et rejette la réglementation selon laquelle tous les frais juridiques et judiciaires doivent être supportés par la direction centrale. Mais c'est précisément à ces questions que la Haute Cour doit désormais répondre.

La position du gouvernement irlandais était auparavant partagée par le gouvernement britannique, jusqu'à ce que des décisions judiciaires contraires soient rendues. Le procès intenté par le CEE de Verizon, alors qu'il était encore soumis au droit britannique, est considéré comme un tournant historique. La direction centrale a été condamnée à une amende pour ne pas avoir payé l'avocat du CEE (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). Ces coûts font partie des « ressources nécessaires » au CEE pour remplir ses tâches. En septembre 2023, la Cour d'appel d'Angleterre et du Pays de Galles a décidé que tous les frais de justice devaient également être supportés par la direction centrale (voir [rapport dans EWC News 3/2023](#)).

L'Autriche fournit déjà une justification de cette pratique

Cette question a également été clarifiée en Autriche. À l'issue d'une procédure devant la Cour suprême, le Tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne a décidé, en août 2024, de rembourser les frais (voir [rapport dans EWC News 3/2024](#)). La direction centrale a dû payer des honoraires d'avocat, des intérêts de retard et d'autres frais accessoires pour un montant total de 100 000 €. Le raisonnement qui sous-tend le jugement est intéressant :

L'obligation de la direction centrale défenderesse de supporter les frais n'est pas comparable à l'obligation de rembourser les frais d'une partie perdante dans une procédure civile. Conformément aux prescriptions subsidiaires de la directive CEE, les frais administratifs du comité d'entreprise européen sont (en principe) supportés par la direction centrale, qui doit fournir aux membres du comité d'entreprise européen les moyens financiers nécessaires pour leur permettre d'exercer correctement leurs fonctions. Si l'obligation de la direction centrale de supporter les frais ... devait dépendre de l'existence ou non, et de l'ampleur ... d'un droit au remboursement des frais, cela aurait pour conséquence qu'un comité d'entreprise européen ne pourrait pas intenter d'action civile en raison d'un manque de capacité financière. Une telle interprétation serait ... contraire à la directive CEE.

[Article dans une revue spécialisée sur le cas en Autriche](#)

Annonce d'un événement

Du 30 juin au 3 juillet 2025, l'EWC Academy organisera un séminaire à Dublin qui examinera la jurisprudence antérieure des CEE à travers l'Europe. Une visite d'audience à la Haute Cour est également prévue.



[Le programme du séminaire](#)

6. Mise à jour des accords CEE

Un groupe informatique finlandais de nouveau avec un accord CEE

Après trois ans de négociations, un accord CEE a de nouveau été conclu pour Nokia le 30 octobre 2024. Après de nombreuses acquisitions et une restructuration complète du groupe, la période d'application du CEE sur la base des prescriptions subsidiaires est arrivée à son terme. Dans la pratique, des conflits répétés ont eu lieu concernant l'interprétation de ces prescriptions, car le CE européen n'était pas suffisamment impliqué dans les processus de restructuration. En 2013, le comité d'entreprise européen de la filiale Nokia Siemens Networks (NSN) avait obtenu de larges droits de consultation auprès du conseil d'arbitrage du ministère finlandais du Travail (« Co-operation Ombudsman ») (voir [rapport dans EWC News 4/2012](#)). Deux autres procédures ont été engagées ultérieurement, mais le CEE n'a pas pu les gagner. Afin de mettre fin à l'incertitude juridique liée aux prescriptions subsidiaires, les deux parties ont finalement convenu de conclure un accord CEE.



Les délégués de 25 pays sont représentés au sein du CEE, et chaque pays dispose d'au moins un siège. La Suisse et le Royaume-Uni ont le statut d'observateur. Deux sessions plénières sont organisées chaque année. Le comité exécutif se compose de cinq membres et de cinq suppléants, dans un ordre prédéterminé. Une description complète du processus a été préparée pour les consultations extraordinaires. L'entreprise bénéficie ainsi d'une sécurité quant au fait que la consultation sera réalisée dans un délai maximum d'un quart d'année. Toutefois, des documents prédéfinis doivent être soumis au CEE, sans quoi l'ensemble du processus est suspendu et les

mesures risquent de ne pas être mises en œuvre. L'accord CEE distingue les consultations nationales et européennes. Dans tous les cas, la mise en œuvre n'aura lieu qu'une fois que la direction centrale aura répondu à l'avis du CEE. De plus, les réglementations habituelles concernant les coûts, l'équipement de travail, la formation, les experts et la confidentialité s'appliquent. Dès qu'une nouvelle directive CEE sera transposée dans le droit du travail finlandais, les nouvelles règles s'appliqueront immédiatement sans renégociation.

[Rapport sur les négociations](#)

Groupe d'architecture et d'ingénierie suédois avec un nouvel accord CEE



Le 19 novembre 2024, Sweco a conclu un accord CEE révisé à Stockholm. Le plus grand cabinet d'architecture et d'ingénierie d'Europe compte 22 000 employés (dont 7 100 en Suède) et connaît une croissance depuis des années, notamment grâce à l'acquisition d'un grand nombre de petites et grandes entreprises du secteur. Créé en 2014, le comité d'entreprise européen fonctionne conformément au droit suédois et est entièrement soumis à la directive de l'UE.

L'accord CEE couvre l'Espace économique européen, le Royaume-Uni et la Turquie. Le CEE est responsable des questions qui affectent deux pays, mais également des décisions prises à Stockholm qui n'affectent qu'un seul pays en dehors de la Suède. Une réunion physique a lieu deux fois par an, une à Stockholm en présence de la présidente du conseil d'administration et une dans un autre pays. Le comité restreint peut demander des réunions extraordinaires à tout moment, qui peuvent se tenir par vidéoconférence si nécessaire. Il peut toutefois demander des rencontres en face à face s'il le juge nécessaire. Il doit rendre son avis dans les quatre semaines suivant la réunion. Si l'accord CEE est résilié, il reste en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel accord soit conclu. Cela signifie que les deux parties disposent d'un droit de veto contre toute modification et que les prescriptions subsidiaires ne sont jamais appliquées. Si une nouvelle directive CEE est adoptée, un droit spécial de renégociation est prévu.

7. Création de comités d'entreprise européens

CEE pour le fabricant germano-autrichien de dispositifs médicaux

Le 29 octobre 2024, un accord CEE a été signé entre le groupe spécial de négociation et la direction centrale de Lohmann & Rauscher à Neuwied, en Rhénanie-Palatinat. L'entreprise compte 5 400 employés dans 29 pays à travers le monde. Le nouveau comité d'entreprise européen est composé de 15 délégués représentant douze pays, qui se réunissent une fois par an (ou une deuxième fois si nécessaire) dans un site proche de la direction centrale, dans le district de Neuwied. Ils élisent un comité exécutif de quatre membres qui peuvent tenir trois réunions en face à face par an et organiser des vidéoconférences. Des groupes de travail peuvent également être constitués.



Le CEE peut décider de manière autonome si ses membres peuvent participer à une réunion par vidéoconférence ou téléconférence selon des règles bien définies. Les votes ne se font pas par tête, mais en fonction du nombre de travailleurs représentés. Une fois par an, il peut envoyer certains ou tous ses membres à des sessions de formation. La confidentialité s'inspire de la directive européenne sur la protection des informations commerciales confidentielles, selon laquelle les réductions d'effectifs ne sont pas soumises au devoir de confidentialité (voir [rapport dans EWC News 4/2020](#)). En cas de restructuration, le CEE est informé suffisamment tôt pour qu'il puisse encore influencer les planifications et les décisions de l'employeur. En cas de litige, une commission paritaire est créée. Si aucun accord n'y est trouvé dans les trois mois, le tribunal du travail peut être saisi.

[Télécharger l'accord CEE](#)

Un fabricant belge d'emballages crée un CEE



Le 11 décembre 2024, un accord CEE a été conclu au siège du groupe VPK à Termonde (Flandre orientale). Le groupe compte 6 500 salariés répartis sur 70 sites dans 16 pays européens et quatre pays hors Europe. Le CEE



compte jusqu'à 25 membres (limite maximale), y compris le Royaume-Uni, et est responsable des questions touchant au moins 10 % des salariés européens dans un ou plusieurs pays, ou plus de 50 salariés en cas de restructuration. Les avis doivent être soumis deux semaines après la réception de toutes les informations.

Les réunions avec la direction centrale ont lieu une fois par an, sous la présidence de la direction. Elles durent trois jours, dont une journée de formation. Les membres du CEE élisent un comité restreint composé de trois membres issus de différents pays et secteurs. Les réunions extraordinaires se déroulent généralement à distance. Des règles très détaillées concernant la confidentialité sont en vigueur. Chaque année, un budget est convenu pour la formation et les experts, ces derniers étant autorisés à assister aux réunions avec la direction. Le choix du prestataire de formation est discuté entre la direction et le CEE, le comité restreint ayant toujours le dernier mot. « La participation à toutes les formations est obligatoire », stipule l'accord CEE. Les membres du CEE bénéficient de temps libre non seulement pour participer à des réunions, mais également pour échanger des idées avec les comités d'entreprise locaux ou les employés dans leur pays d'origine. En cas de litige concernant l'accord CEE, une procédure de médiation est prévue. En cas de résiliation et en l'absence d'un nouvel accord, les prescriptions subsidiaires (CEE par force de loi) s'appliquent automatiquement.

Un organisme français de certification crée un CEE

Le 13 décembre 2024, un accord CEE a été signé entre le groupe spécial de négociation et la direction centrale d'Apave à La Défense, en banlieue parisienne. Avec 16 500 employés dans 55 pays à travers le monde, l'entreprise est principalement active dans les domaines de la surveillance technique et des tests de matériaux. Elle connaît une forte croissance grâce à des acquisitions. Fondée en 1867 comme association d'essais de machines à vapeur en Alsace, elle est aujourd'hui active dans 55 pays à travers le monde.



Le CEE représente près de 11 000 salariés dans douze pays de l'Espace économique européen, hors Royaume-Uni. La France compte neuf sièges, l'Espagne deux et la Slovénie et l'Italie un siège chacun. Tous les autres pays comptent moins de 150 salariés et ne bénéficient donc pas d'un siège. En raison de la forte croissance du groupe, une nouvelle clé de délégués est calculée chaque année. Deux réunions sont organisées chaque année sous la présidence de l'employeur, dont une en visioconférence. Si l'ordre du jour d'une réunion n'a pas pu être entièrement traité, celle-ci sera poursuivie sous forme de visioconférence dans un délai de deux semaines. En plus des heures de réunion, chaque membre du CEE bénéficie de 25 heures de délégation par an, les cinq membres du bureau de dix heures supplémentaires et le secrétaire de 20 heures supplémentaires. Tous les membres et suppléants du CEE ont droit à cinq jours de formation au cours de leur mandat de quatre ans.

Le CEE est compétent de toutes les questions concernant deux pays et leurs 30 salariés respectifs. En cas de restructuration, la direction centrale convoque une réunion physique extraordinaire du bureau ; à la demande de l'un des membres, une réunion plénière du CEE se tiendra ensuite sous forme de visioconférence. Le CEE ne peut pas désigner librement des experts, mais doit mandater le cabinet de conseil du comité de groupe français. Toutes les autres caractéristiques de l'accord CEE sont étroitement alignées sur les prescriptions subsidiaires de la directive européenne.

[Télécharger l'accord CEE](#)

8. Accords d'entreprise européens

Une entreprise espagnole de vêtements prévient le harcèlement sur le lieu de travail



Le 25 novembre 2024, la direction centrale d'Inditex a publié un accord avec le comité d'entreprise européen concernant la prévention de la violence à l'égard des femmes et du harcèlement au travail. Il concerne 126 000 salariés en Europe (dont 96 000 femmes) et accorde une priorité absolue aux droits humains, à la santé et à la sécurité au travail. Un groupe de travail du CEE soumet un rapport annuel pour suivre cet accord. Inditex exploite des marques telles que Zara, Massimo Dutti, Bershka et Pull & Bear.

Au niveau mondial, les syndicats travaillent avec Inditex depuis 2007, date à laquelle le premier accord-cadre international pour l'ensemble du secteur a été conclu. En octobre 2022, il a été considérablement élargi (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)). Un CE européen n'existe en revanche que depuis septembre 2018 (voir [rapport dans EWC News 4/2018](#)). En décembre 2020, il a réussi à faire adopter un accord de numérisation qui prévoit notamment une renonciation aux licenciements pour raisons opérationnelles (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)).

[Télécharger l'accord](#)

Accord-cadre sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Le 20 décembre 2024, la direction de Safran a signé un accord avec IndustriAll, la fédération européenne des syndicats de l'industrie, pour améliorer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. L'équipementier français de l'industrie aéronautique réaffirme son engagement en faveur de la non-discrimination des salariés ayants droit en matière de salaire et d'évolution de carrière dans l'Espace économique européen, en Suisse et au Royaume-Uni.



Les salariés ayant des proches nécessitant des soins ont droit à une réduction du temps de travail. Des règles encadrent également les conditions de travail pendant la grossesse, le congé parental, le soutien aux parents isolés ou le décès d'un proche. Le respect de l'accord est contrôlé par un comité composé de la direction et de dix représentants des salariés, dont un élu du comité d'entreprise européen. Il s'agit du troisième accord à l'échelle européenne pour Safran. Un accord sur l'insertion professionnelle des jeunes a déjà été signé en 2013 (voir [rapport dans EWC News 1/2024](#)) et un autre sur le développement des compétences et la garantie des carrières professionnelles en 2015 (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)).

[Compte rendu de la signature](#)

[Télécharger l'accord](#)

Traitement équitable des employés dans les processus de changement



Le 27 janvier 2025, les principes d'une restructuration socialement acceptable ont été convenus entre le comité d'entreprise SE et la direction centrale d'Eppendorf. Depuis septembre 2024, l'EWC Academy accompagne le comité d'entreprise SE dans ce processus (voir [rapport dans EWC News 3/2024](#)). L'accord a été conclu parce que le comité d'entreprise SE du fabricant de matériel de laboratoire basé à Hambourg a utilisé ses droits d'initiative prévus dans l'accord de participation SE en juin 2021 (voir [rapport dans EWC News 3/2021](#)).

Les principes régissant les processus de changement stipulent que des mesures alternatives doivent d'abord être examinées avant de procéder à des licenciements. Il s'agit notamment du recours à la fluctuation naturelle, du maintien dans l'emploi après une formation ou un perfectionnement, du travail à temps partiel, du partage de poste, de la réduction collective du temps de travail, des accords de rupture, des transferts volontaires, des lieux de travail mobiles et de l'allongement des délais de préavis pour combler le temps jusqu'à la retraite. La direction centrale soutiendra également la formation des instances de représentation des salariés, car les comités d'entreprise n'existent actuellement qu'en Allemagne et en France. Selon l'accord SE, les salariés des petits pays sans instance de représentation des salariés peuvent s'adresser directement au comité d'entreprise SE, qui dispose d'un droit de dialogue avec la direction centrale et peut contrôler les principes.

9. Un regard au-delà de l'Europe

Amélioration des relations avec les syndicats au sein du groupe logistique allemand

Le 2 décembre 2024, un nouveau protocole de l'OCDE pour l'entreprise de poste et de colis DHL a été signé à Berlin. L'objectif est d'améliorer le dialogue avec les fédérations syndicales internationales UNI et ITF. Outre les réunions mondiales, des forums de dialogue régionaux entre syndicats et direction seront



également organisés à l'avenir. DHL compte près de 600 000 employés dans le monde. Pendant des années, la direction du groupe a été critiquée pour sa politique du personnel en dehors de l'Europe, jusqu'à ce qu'un accord avec les syndicats sur un dialogue social responsable soit signé pour la première fois en juillet 2016 (voir [rapport dans EWC News 3/2016](#)).

[Compte rendu de la signature](#)

Le plus grand producteur de thé au monde veut lutter contre le harcèlement sexuel



Le 16 décembre 2024, la direction de Lipton Teas and Infusions a publié une déclaration conjointe avec la Fédération internationale des syndicats du secteur de l'alimentation (UITA) concernant la prévention du harcèlement sexuel. Les travailleuses sont considérées comme particulièrement exposées dans les chaînes d'approvisionnement agricoles. L'entreprise néerlandaise, une ancienne division d'Unilever, a élaboré avec l'UITA des lignes directrices détaillées pour la mise en œuvre conjointe de la déclaration sur chaque lieu de travail. Cela comprend une définition complète du harcèlement sexuel, l'intégration de la gestion locale de la sécurité et de la santé au travail, ainsi que des évaluations approfondies des risques. Depuis janvier 2024, un accord sur les normes sociales mondiales est déjà en vigueur, comprenant un comité de suivi composé de représentants syndicaux (voir [rapport dans EWC News 1/2024](#)).

[Compte rendu de la signature](#)

[Télécharger la déclaration](#)

Accord-cadre mondial avec chapitres supplémentaires

Le 27 janvier 2025, un nouvel accord-cadre sur la responsabilité sociale et environnementale a été conclu à Paris pour l'entreprise publique française Électricité de France (EDF), deuxième producteur d'électricité au monde. Parmi les signataires figurent plusieurs fédérations syndicales françaises et internationales. Un accord comparable existe depuis 2005 et a été révisé pour la dernière fois en 2018 (voir [rapport dans EWC News 2/2018](#)).



Le nouvel accord-cadre aborde plusieurs sujets supplémentaires, notamment dans les domaines de la transformation numérique, de la diligence raisonnable, de la durabilité environnementale et des droits au travail. Le chapitre consacré à la transformation numérique comporte désormais également des dispositions relatives à l'IA. Des mesures de suivi ont été renforcées et un comité de suivi mondial composé de représentants de la direction et des syndicats se réunit une fois par an. La partie salariée élira un secrétaire qui sera libéré 80 jours par année pour veiller à la bonne mise en œuvre de l'accord. Il existe également un comité de pilotage qui peut tenir au moins deux réunions par an et effectuer des visites sur place.

[Rapport sur le nouvel accord-cadre](#)

[Télécharger l'accord-cadre](#)

10. Sites Web intéressants

Le site Web documente la mise en œuvre de la directive sur le salaire minimum



La Confédération européenne des syndicats (CES) fournit des informations sur la fixation des salaires minimums, les systèmes de négociation collective dans les pays de l'UE et les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la directive sur le salaire minimum sur son site Web WAGE-UP. La date limite était le 15 novembre 2024, mais la plupart des gouvernements ne l'ont pas respectée – certains allant même à l'encontre des objectifs (voir [rapport dans EWC News 4/2024](#)). La directive comporte deux volets : l'introduction d'un salaire minimum légal ou convenu collectivement (généralement contraignant) et le renforcement de la couverture des négociations collectives. Le nouveau site Web fournit des informations sur ces deux aspects.

Évolutions et analyses de la loi sur l'IA

L'Institut pour l'avenir de la vie (FLI) est un organisme indépendant à but non lucratif qui vise à réduire les risques existentiels pour l'humanité, notamment ceux posés par l'intelligence artificielle (IA). Fondée en 2014 au Massachusetts Institute of Technology (MIT) aux États-Unis, elle dispose également d'un bureau à Bruxelles. Elle préconise notamment que la Commission européenne réfléchisse aux possibilités futures de l'IA et résiste au lobbying de l'industrie. L'institut plaide également en faveur de lois visant à réglementer l'IA aux États-Unis. Un site Web dédié contient une analyse de la loi sur l'IA, un vérificateur de conformité et un aperçu de toutes les tâches importantes du Bureau européen de l'IA et des États membres de l'UE.



[Le site consacré à la loi sur l'IA](#)

Comparaison de la sécurité sociale entre pays



Une version mise à jour de la base de données MISSOC est disponible en ligne depuis le 7 janvier 2025. Elle fournit des informations sur les systèmes de sécurité sociale des pays de l'UE, d'Islande, de Liechtenstein, de Norvège et de Suisse (état actuel de juillet 2024). Le système d'information mutuelle de sécurité sociale MISSOC fournit des tableaux comparatifs, des présentations brèves et des guides pour chaque pays. Les informations sont issues d'un réseau d'experts des ministères et institutions nationaux responsables de l'administration de la protection sociale et sont coordonnées par le secrétariat MISSOC au nom de la Commission européenne. La base de données est

disponible en trois langues.

[La base de données de la sécurité sociale](#)

Coopération mondiale des syndicats américains

Fondé en 1997, le Solidarity Center est la plus grande organisation internationale de défense des droits des travailleurs aux États-Unis. En collaboration avec la confédération syndicale AFL-CIO, elle soutient les travailleurs du monde entier dans leur lutte contre la discrimination et l'exploitation, et pour une prospérité partagée dans l'économie mondiale. Il s'agit notamment du droit de former des associations et des syndicats afin d'améliorer la situation concrète sur le lieu de travail et de protéger les droits humains. L'équipe de plus de 400 collaborateurs travaille dans plus de 60 pays, également en Europe dans certains pays des Balkans.



[Le site de Solidarity Center](#)

11. Nouvelles publications

Normes sociales lors de l'externalisation des processus commerciaux



Le 10 décembre 2024, l'institut de formation de la confédération allemande des syndicats, le DGB-Bildungswerk de Düsseldorf, a publié une brochure intitulée « Superoutsourcing » dans le cadre du projet « Good Work Worldwide » financé par le gouvernement fédéral allemand. Elle décrit la mégatendance de l'externalisation des processus d'entreprise (BPO) dans les pays du Sud. Il ne s'agit plus de services informatiques individuels, mais de processus commerciaux entiers, comme la finance et la comptabilité, la paie, la formation en intelligence artificielle (IA) ou le service client avec les centres d'appels. Derrière cela se cache une main-d'œuvre énorme et invisible, notamment en Afrique du Sud, en Colombie, au Kenya ou aux Philippines. Afin de garantir les droits des travailleurs, les syndicats



s'efforcent de conclure des accords-cadres internationaux, comme ceux de l'Organisation internationale du travail (OIT). C'est le cas du groupe français Teleperformance, qui emploie actuellement 500 000 personnes dans le monde (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)). Sur cette base, une convention collective pour les centres d'appels a été mise en œuvre pour la première fois en Roumanie en 2023. La brochure présente également des informations sur les centres d'appels aux Philippines, les modérateurs de contenu au Kenya et l'industrie textile au Bangladesh.

[Télécharger la brochure](#)

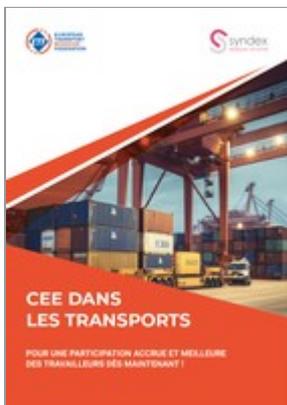
Guide de l'intelligence artificielle (IA)

Ce guide pratique de l'intelligence artificielle, destiné plus particulièrement aux comités d'entreprise, a été publié le 14 janvier 2025. Les systèmes d'IA sont désormais partie intégrante des flux de travail et des processus décisionnels, et influencent la conception des lieux de travail. Le règlement de l'UE sur l'intelligence artificielle est en vigueur depuis août 2024 (voir [rapport dans EWC News3/2024](#)). L'UE joue ainsi un rôle de pionnier dans la réglementation des systèmes d'IA à l'échelle mondiale. Les comités d'entreprise doivent connaître et contrôler ces règles. Mais comment l'utiliser de manière sûre et responsable, et quels sont les droits dans le cadre de la participation des salariés ? Les auteurs rassemblent l'ensemble des informations dans un guide de 100 questions-réponses pratiques. Une liste de contrôle pour l'utilisation du LLM (« Large Language Model » ou modèle de langage étendu), une forme d'IA formée pour comprendre le langage humain et fournir des réponses contextuelles, est également incluse en annexe.



[Informations complémentaires avec un extrait de lecture](#)
[Commander le livre](#)

Manuel pour les comités d'entreprise européens du secteur des transports

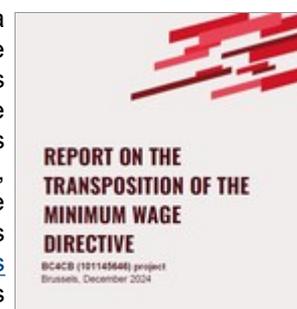


Le 17 janvier 2025, la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) a présenté à Bruxelles un manuel et des vidéos de formation à l'intention des comités d'entreprise européens. Le secteur des transports est fortement structuré à l'échelle internationale, mais il accuse encore un important retard en matière de mise en place de comités d'entreprise européens. Sur les 120 entreprises de transport répondant aux critères de la directive CEE, seules 41 ont établi un CEE, dont cinq dans le transport maritime et deux dans la manutention portuaire. Le manuel explique les étapes à suivre pour mettre en place un groupe spécial de négociation, les éléments possibles d'un accord CEE par rapport aux accords existants dans le secteur et prend en compte les développements récents : l'impact du Brexit, les leçons tirées de la pandémie de Corona, la révision de la directive CEE et les nouvelles lignes directrices sur la durabilité des entreprises. Le manuel est disponible en dix langues.

[Télécharger le manuel](#)
[Télécharger des versions linguistiques supplémentaires](#)

Assistance au renforcement de la négociation collective

Le 27 janvier 2025, la Fédération européenne des services (UNI-Europa) a présenté une étude contenant des analyses par pays sur l'état du système de négociation collective. Sur 56 pages, les pays de l'UE sont présentés individuellement. Le rapport porte sur la mise en œuvre de la directive sur le salaire minimum, qui exige une couverture de 80 % des négociations collectives. Outre les pays scandinaves, l'Autriche, la Belgique, la France, l'Italie et l'Espagne répondent déjà à cette exigence. Tous les autres pays de l'UE doivent élaborer des plans d'action pour renforcer la couverture des négociations collectives d'ici novembre 2025 (voir [rapport dans EWC News 4/2024](#)). Le rapport établit une distinction entre les pays dans lesquels les



négociations sectorielles sont majoritaires (Allemagne, Slovénie, Portugal, Luxembourg, Pays-Bas) et les autres pays dans lesquels les conventions d'entreprise dominent. La situation est particulièrement difficile en Hongrie, en Pologne, en Roumanie et dans les États baltes, où les syndicats sont fragmentés, comptent peu d'adhérents et sont peu nombreux à se doter de mécanismes de dialogue social.



[Télécharger le rapport](#)
[Guide pour renforcer la négociation collective](#)

12. L'EWC Academy : exemples de notre travail

17e Conférence des comités d'entreprise européens et SE à Hambourg



Quelques jours avant le début des négociations en trilogue sur la révision de la directive CEE, 53 participants de huit pays ont recueilli à Hambourg les 27 et 28 janvier 2025 des informations de première main sur l'état actuel des discussions (sur la photo, la députée européenne Gabriele Bischoff au milieu). D'autres sujets ont été abordés, notamment les développements actuels du droit de l'UE, les accords CEE exemplaires et les nouvelles décisions judiciaires en matière de CEE et de SE. Le travail du CEE dans le groupe irlandais Ardagh a été présenté comme un exemple de bonnes pratiques (voir [rapport dans EWC News 4/2023](#)). La première journée s'est achevée par une visite du port et un dîner au musée maritime du quartier de ville des entrepôts historique « Speicherstadt ».

Comme toujours, des groupes de travail ont eu lieu le deuxième jour : les développements actuels en Grande-Bretagne et en France, ainsi que les effets du Brexit sur les comités d'entreprise européens, ont été discutés, de même que les aspects de participation des élus du nouveau règlement européen sur l'intelligence artificielle (voir [rapport dans EWC News 3/2024](#)) La prochaine conférence de Hambourg aura lieu les 26 et 27 janvier 2026.

Restructuration chez un fabricant français de gaz industriels



Depuis le 6 janvier 2025, l'EWC Academy conseille le CEE d'Air Liquide dans la mise en œuvre d'un projet de restructuration transnationale. Lors de la consultation du CEE, les impacts possibles sur l'emploi ont été analysés. Le 19 et 20 février 2025, lors d'une réunion extraordinaire à Paris, le CEE a rendu son avis. Air Liquide est le deuxième fournisseur mondial de gaz industriels.

Création d'un CEE dans une entreprise de logiciels américaine

Les 4 et 5 février 2025, EWC Academy a organisé une formation pour les membres du groupe spécial de négociation (GSN) de Salesforce. L'entreprise américaine de logiciels est particulièrement active dans le cloud computing et n'a pas encore créé de comité d'entreprise européen (CEE). Il fonctionnera probablement selon le droit irlandais et aura son siège dans la plus grande filiale européenne de l'entreprise, la Salesforce Tower Dublin, qui ouvrira en 2023 (photo). Les 19 et 20 mars 2025, le GSN devra élaborer des propositions de négociation avec l'aide de l'EWC Academy.



13. Dates actuelles des séminaires

Depuis janvier 2009, l'EWC Academy et l'organisation qui l'a précédée organisent des conférences et des séminaires pour les membres des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des groupes spéciaux de négociation. Jusqu'à présent, 960 représentants des salariés de 322 entreprises y ont participé, dont beaucoup à plusieurs reprises. Cela correspond à 25 % de l'ensemble des comités d'entreprise transnationaux en Europe. Parmi ces entreprises, 30 ont la forme juridique de SE (Société européenne). En outre, de nombreux événements internes et conférences invitées sont organisés chez d'autres organisateurs.

[Aperçu des dates des séminaires à venir](#)

Séminaire pour les élus à Dantzig (*participation à court terme toujours possible*)



Un autre séminaire aura lieu à Dantzig, du 2 au 4 avril 2025. Outre une introduction au système de représentation des salariés dans les entreprises polonaises, il sera possible d'en apprendre davantage sur les développements actuels suite au changement de gouvernement. La Pologne est le pays le plus important d'Europe de l'Est et son économie est étroitement liée à celle de l'Europe de l'Ouest. C'est pour cette raison que l'on retrouve des délégués polonais dans plus de la moitié des CE européens (voir [rapport dans EWC News 1/2017](#)).

[Le programme du séminaire](#)

Séminaire de base au château de Montabaur (*participation à court terme toujours possible*)

Le séminaire annuel de base destiné aux 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 mi-chemin entre Francfort et Cologne, à proximité de la gare TGV. Plusieurs modules pour débutants et avancés y sont proposés.



[Le programme du séminaire](#)

[Compte-rendu d'un séminaire précédent à Montabaur](#)

Séminaire juridique sur les comités d'entreprise européens à Dublin



Du 30 juin au 3 juillet 2025, un séminaire se tiendra pour la deuxième fois à Dublin. Avec le Brexit, de nombreuses entreprises américaines ont délocalisé leur CEE du Royaume-Uni vers l'Irlande, faisant passer le pays de la 13e à la troisième place dans l'UE, après l'Allemagne et la France. Une procédure est en cours devant la Haute Cour, qui pourrait potentiellement aboutir devant la Cour de justice européenne (voir [rapport dans EWC News 3/2024](#)). Le séminaire comprendra une visite d'audience à la Haute Cour. Les litiges juridiques impliquant des comités d'entreprise européens en France, en Allemagne, en

Autriche, en Finlande et en Norvège seront également abordés, ainsi que deux accords récents de CEE en droit irlandais.

[Le programme du séminaire](#)

[Compte-rendu du dernier séminaire à Dublin](#)

Séminaire franco-allemand à Paris

Du 23 au 25 septembre 2025, un séminaire aura lieu à Paris pour la cinquième fois. L'objectif est de mieux comprendre les relations professionnelles et le système syndical en France et en Allemagne. Ceci est particulièrement important pour les élus au niveau européen,



car la structure et le fonctionnement des CE européens sont marqués par le modèle allemand et néerlandais, le fondement de l'information et la consultation s'inspire de la France. Le point culminant sera la visite d'un salon destiné aux comités d'entreprise français.



[Le programme du séminaire](#)
[Compte-rendu du dernier séminaire à Paris](#)

Séminaire sur la renégociation des accords CEE à Wurtzbourg



Le séminaire juridique annuel aura lieu du 7 au 10 octobre 2025, au château de Steinburg à Wurtzbourg. La nouvelle directive CEE devrait être adoptée dans le courant de l'année 2025. Étant donné que les nouvelles normes ne s'appliquent pas automatiquement dans tous les cas, un grand nombre d'accords CEE devront être adaptés. Des réglementations particulières s'appliquent et la période de négociation est limitée à deux ans. Ce séminaire couvrira les points critiques pour se préparer à cela.

[Le programme du séminaire](#)

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 : 24 409 destinataires

Distribution de l'édition en langue anglaise : 4 546 destinataires

Distribution de l'édition en langue française : 4 310 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