

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

## Bienvenue à l'édition n° 2 / 2024 des EWC-News

### Contenu

- [1. Travaux préparatoires sur le projet de loi relatif à la nouvelle directive CEE](#)
- [2. Achèvement des procédures législatives européennes](#)
- [3. Développements futurs au niveau européen](#)
- [4. Rapports de différents pays](#)
- [5. Évolution de l'emploi dans l'économie européenne](#)
- [6. Formes juridiques et échappatoires pour éviter la codétermination](#)
- [7. Mise en place de comités d'entreprise européens](#)
- [8. Accords CEE révisés](#)
- [9. Regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Campagnes et sites web](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. L'EWC Academy : exemples de notre travail](#)
- [13. Dates actuelles des séminaires](#)
- [14. Mentions légales](#)

## 1. Travaux préparatoires sur le projet de loi relatif à la nouvelle directive CEE

### Les organisations patronales craignent les décisions des tribunaux



Après le lancement de la procédure législative par la Commission européenne pour l'amélioration des droits des CEE en janvier 2024 (voir [rapport dans EWC News 1/2024](#)), la discussion sur les détails a commencé. Le 22 mars 2024, six organisations patronales européennes ont présenté un document de position commun. Il s'appuie sur la prise de position de BusinessEurope de novembre 2023 (voir [rapport dans EWC News 4/2023](#)).

Les employeurs acceptent une modification de la loi, mais souhaitent limiter autant que possible les possibilités de recours juridique pour les comités d'entreprise européens. Seuls les employeurs de l'industrie chimique, qui ont présenté leur propre document de position le 3 avril 2024, ne considèrent pas les conflits judiciaires dans le droit des CEE comme un problème. Voici quelques propositions concrètes:

- Le CEE ne doit être compétent que dans des cas très graves de « questions transnationales », afin qu'il n'y ait pas de chevauchement avec les droits des comités d'entreprise nationaux.
- Les accords de CEE dits « volontaires » datant d'avant le 22 septembre 1996 doivent conserver leur statut particulier et ne pas être soumis à la directive CEE à l'avenir.
- Le traitement des informations confidentielles ne doit pas être réglé par le législateur, mais par les parties prenantes de l'entreprise dans les accords CEE. Cette proposition est totalement nouvelle et signifie que les règles légales existantes seraient supprimées sans être remplacées.
- Le financement des litiges doit être réglé par chaque État membre de l'UE selon les habitudes nationales, la directive de l'UE ne doit pas donner de règles contraignantes à ce sujet. En cas de financement de plus d'un expert pour le CEE, les employeurs veulent un veto sur le mandat et le financement.
- Les États membres de l'UE doivent développer des mécanismes alternatifs de règlement des litiges afin d'éviter une augmentation inutile des procédures judiciaires.
- La consultation du CEE ne devrait pas entraîner de retard dans les restructurations et le droit d'obtenir des mesures provisoires pour arrêter les mesures est fermement rejeté.

[La prise de position commune des organisations patronales](#)  
[Le document de position des employeurs de l'industrie chimique](#)

Les fédérations syndicales européennes ont réagi au document de position des organisations patronales le 6 mai 2024 par une déclaration publique et se sont opposées sur huit points concrets.

### [La déclaration des organisations syndicales](#)

---

#### **Le Parlement européen exige des améliorations**

Le projet de loi de la Commission européenne ne va pas assez loin pour les députés européens. Le 3 avril 2024, les membres de la commission de l'emploi et des affaires sociales ont fixé leurs exigences pour les négociations sur le texte final de la directive. Vingt-huit députés ont voté pour le document, sept contre et huit se sont abstenus.



Les modifications demandées par les parlementaires vont complètement à l'encontre des positions des organisations patronales. Ils visent notamment à garantir l'accès à la justice et à renforcer les sanctions en cas de violation des droits à l'information et à la consultation, y compris le droit à une injonction pour arrêter les mesures. Avant que les négociations finales ne puissent commencer au sein du trilogue, le « comité de conciliation » entre les trois institutions législatives (Commission européenne, Parlement européen et Conseil des ministres), le document de position doit encore être adopté en séance plénière du Parlement européen.

#### **Activités de lobbying en coulisses**

Selon les directives sur la transparence, toutes les rencontres des entreprises et des organisations avec les députés sont rendues publiques. Sur le thème de la révision de la directive CEE, des réunions de lobbying ont eu lieu avec des députés italiens, français et slovaques. Outre la Confédération européenne des syndicats, la Fédération européenne des employeurs de la métallurgie et l'organisation patronale italienne Confindustria ont jusqu'à présent agi en coulisses. L'entreprise américaine IBM tente également d'influencer le processus législatif par des activités de lobbying. IBM poursuit une politique restrictive en matière de CEE et a été impliquée dans un litige spectaculaire en Espagne (voir [rapport dans EWC News 4/2020](#)).

[Aperçu du déroulement de la procédure législative](#)

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

[Communiqué de presse sur les discussions relatives au projet de loi](#)

[Article de fond dans le magazine de la Fondation Hans Böckler](#)

[Article de fond dans le magazine des Verts \(à partir de la page 13\)](#)

---

#### **Le Conseil des ministres est prêt pour les négociations**



Le 20 juin 2024, le Conseil des ministres de l'Emploi et des Affaires sociales a décidé, lors d'une réunion à Luxembourg, de sa position pour les négociations sur la directive CEE. En comparaison avec d'autres initiatives législatives, l'accord a été assez rapide, le texte exact ayant déjà été convenu le 10 juin 2024 au sein du Comité des représentants permanents des pays de l'UE. Bon nombre des améliorations proposées sont désormais incontestées et seront intégrées dans le nouveau texte de la directive. Toutefois, la question des sanctions, qui ont été affaiblies par le Conseil des ministres, reste ouverte. Les amendes en cas de violation des droits du CEE devraient être moins élevées que dans le Règlement général sur la protection des données, où il est possible d'obtenir jusqu'à 4% du chiffre d'affaires mondial de l'entreprise.

Lors de la réunion du Conseil des ministres, cinq pays se sont exprimés. Le gouvernement espagnol rouge-rouge a plaidé avec véhémence pour un renforcement des comités d'entreprise européens et a exigé des sanctions sévères. Le gouvernement tchèque de centre-droit soutient le compromis, mais a mis en garde contre une trop grande bureaucratie pour les entreprises. Le gouvernement social-démocrate de Slovaquie, le gouvernement libéral de France et le gouvernement conservateur de droite d'Italie se sont explicitement prononcés en faveur de la réforme de la directive. Le gouvernement conservateur-vert d'Irlande, contre lequel une procédure d'infraction est en cours (voir [rapport dans EWC News 2/2022](#)), n'a pas participé au débat.

[Communiqué de presse sur la décision](#)

[Les propositions de texte du Conseil des ministres concernant la nouvelle directive CEE](#)

[L'avis du Comité économique et social européen](#)

#### **Annnonce d'événement**

Après l'entrée en vigueur, un grand nombre d'accords CEE doivent être adaptés dans un délai de deux ans seulement. Afin de bien se préparer aux négociations, nous proposons un séminaire à Wurtzbourg du 12 au 15 novembre 2024.



[Le programme du séminaire](#)

## 2. Achèvement des procédures législatives européennes

### Une grève n'est pas une crise du marché intérieur



Le 1er février 2024, un accord de principe a été conclu entre le Conseil des ministres et le Parlement européen sur le règlement relatif à l'instrument d'urgence pour le marché intérieur (SMEI). L'objectif est de garantir la stabilité des chaînes d'approvisionnement en biens et services critiques en cas de crise future, comme la pandémie Corona. La question de savoir si les grèves sont considérées comme événements exceptionnels, inattendus et soudains déclenchant le mécanisme d'urgence était controversée (voir [rapport dans](#)

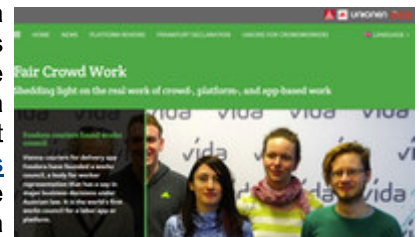
[EWC News 3/2022](#)).

Après un intense travail de lobbying des syndicats, le règlement contient désormais un passage selon lequel une grève ne constitue pas une crise. Les grèves ne peuvent pas être réprimées sous prétexte qu'elles constitueraient un obstacle à la libre circulation des biens et des services. Une intervention des États membres pour mettre fin à la grève ne serait donc pas justifiée.

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

### Économie de plateforme : le blocage franco-allemand surmonté

Le 11 mars 2024, le Conseil des ministres de l'Emploi de l'UE a voté en faveur de l'adoption de la directive sur la protection des travailleurs dans l'économie de plateforme. Lors du vote précédent, le 16 février 2024, la majorité requise de 65% de la population de l'UE avait été manquée de peu, le projet de loi était considéré comme un échec (voir [rapport dans EWC News 1/2024](#)). Mais un changement d'opinion ultérieur de la Grèce et de l'Estonie a permis d'obtenir la majorité. Tous les pays de l'UE, à l'exception de l'Allemagne et de la France, ont finalement donné leur accord.



Le 24 avril 2024, la directive a également été adoptée à une large majorité au Parlement européen (554 voix pour, 56 contre et 24 abstentions). Les nouvelles règles visent à garantir que le statut des relations de travail dans l'économie de plateforme soit correctement saisi et que le faux travail indépendant soit efficacement combattu. La directive prévoit à cet égard un renversement de la charge de la preuve. En outre, elle régit pour la première fois l'utilisation d'algorithmes sur le lieu de travail.

[Rapport sur le vote au Conseil des ministres](#)

[Rapport sur le vote au Parlement européen](#)

[Texte de la décision du Parlement européen](#)

[Aperçu du contenu de la directive](#)

[Rapport sur l'évolution juridique aux États-Unis](#)

### Le veto allemand n'a pas permis d'arrêter la directive sur la chaîne d'approvisionnement



Le 15 mars 2024, une majorité s'est tout de même dégagée au Conseil des ministres, à la troisième tentative, en faveur d'une loi européenne tronquée sur la chaîne d'approvisionnement, la directive sur le devoir de diligence des entreprises en matière d'environnement et de droits de l'homme (« Corporate Sustainability Due Diligence »). La présidence belge du Conseil avait auparavant réussi à faire changer d'avis la France et l'Italie. L'Allemagne s'est abstenue, car son partenaire de coalition libéral, le FDP, avait mis son veto (voir [rapport dans EWC News 1/2024](#)). Le 24 avril 2024, le Parlement européen a également approuvé le nouveau texte par 374 voix pour, 235

contre et 19 abstentions. La directive doit être transposée dans les systèmes juridiques nationaux dans un délai de deux ans.

La directive s'appliquera à partir de 2031 à toutes les entreprises de plus de 1 000 salariés et dont le chiffre d'affaires est supérieur à 450 millions €. À l'origine, les seuils prévus étaient de 500 salariés et un chiffre d'affaires de 150 millions €. Par conséquent, seules 5 400 entreprises de l'UE sont désormais concernées au lieu de 16 000. Les grandes entreprises seront progressivement concernées dès 2027. Ont également été supprimés les seuils plus bas pour les secteurs à risque et les clauses qui lient la rémunération des dirigeants au respect des objectifs climatiques. La directive renforce les comités d'entreprise et les syndicats, car la mise en œuvre du devoir de diligence doit être élaborée en concertation avec eux. Les comités d'entreprise européens et les comités d'entreprise SE auront également un rôle à jouer dans ce domaine.

[Rapport sur le vote au Parlement européen](#)

[Texte de la décision du Parlement européen](#)

[Explications sur le devoir de diligence des entreprises](#)

[Rapport sur l'impact de la loi allemande sur la chaîne d'approvisionnement](#)

[Analyse de la directive et comparaison avec la loi allemande](#)

### 3. Développements futurs au niveau européen

#### Première étape vers une directive européenne sur le télétravail

Le 30 avril 2024, la Commission européenne a lancé une consultation officielle des partenaires sociaux européens afin de recueillir leur avis sur une éventuelle législation sur le télétravail équitable et le droit à la déconnexion. Les initiatives législatives dans le domaine du droit du travail nécessitent toujours une consultation en deux étapes des partenaires sociaux avant que la Commission européenne ne puisse agir elle-même. Les propositions communes des partenaires sociaux ont la priorité et peuvent être mises en vigueur comme une directive européenne. Cela est cependant très improbable, car les négociations entre les partenaires sociaux sur le télétravail et le droit à la déconnexion ont échoué en novembre 2023 (voir [rapport dans EWC News 4/2023](#)).



La Commission européenne est désormais contrainte d'agir, car en janvier 2021, le Parlement européen avait exigé qu'aucun travailleur ne soit plus joignable 24 heures sur 24. Une nouvelle directive européenne doit fixer des exigences minimales pour le télétravail, par exemple des temps de travail et de repos ainsi qu'un droit à ne pas être joignable, afin de prévenir les contraintes psychiques et l'épuisement professionnel (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)). Dans l'UE, 20% de tous les employés travaillent partiellement à domicile. Comment les droits des travailleurs et la protection de la santé peuvent-ils être respectés dans le cadre du télétravail et établir des limites claires entre la vie professionnelle et la vie privée ? La Commission européenne a fait réaliser une étude scientifique sur ce sujet, dont les résultats sont disponibles depuis le 15 mars 2024.

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

[Le texte du document de consultation](#)

[L'étude de la Commission européenne](#)

[Résumé de l'étude](#)

---

#### Une directive européenne pour mettre fin au stress au travail est demandée



Le 15 mai 2024, la Confédération européenne des syndicats (CES) a demandé une initiative législative visant à améliorer la santé mentale et à lutter contre les risques psychosociaux au travail. En mars 2022, le Parlement européen avait également formulé cette demande, mais malgré cela, la Commission européenne est restée inactive jusqu'à présent. La nouvelle directive vise à prévenir efficacement les risques psychosociaux sur le lieu de travail, tels que l'anxiété, la dépression, l'épuisement professionnel et le stress, et à prendre en compte les risques causés par des problèmes structurels d'organisation du travail.

[Communiqué de presse de la CES](#)

[Aperçu du débat de ces dernières années](#)

[Résolution du Parlement européen](#)

[Étude du Parlement européen](#)

## La Hongrie veut « rendre sa grandeur » à l'UE

Depuis le 1er juillet 2024, la Hongrie assume la présidence du Conseil de l'Union européenne sous le slogan « Make Europe Great Again ». Elle tourne tous les six mois entre les 27 États membres. La présidence de la Hongrie a été controversée. La tâche de la présidence est de servir de « médiateur honnête » entre les membres et de faire avancer la législation de l'UE. La Hongrie considère la pénurie de main-d'œuvre qualifiée comme un défi majeur. Pour ne pas dépendre de l'immigration, le taux d'emploi de la population européenne doit être augmenté, notamment par une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle, l'intégration des personnes handicapées et une plus grande participation des seniors au marché du travail.



Après les élections du Parlement européen, qui se sont déroulées du 6 au 9 juin 2024, les postes clés à Bruxelles seront renouvelés. La nomination de la Commission européenne devrait se poursuivre jusqu'à la fin de l'année 2024. Aucune nouvelle initiative législative n'est attendue d'ici là. La Hongrie souhaite toutefois faire avancer les procédures en cours et les conclure si possible. Le programme de travail hongrois mentionne explicitement les directives sur le comité d'entreprise européen, le télétravail, l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que l'amélioration des conditions de travail des stagiaires.

[Revue de presse de la présidence hongroise](#)

[Le site web de la présidence hongroise](#)

[Le programme de travail pour le second semestre 2024](#) (voir à partir de la page 31)

[L'évaluation critique de l'ancien commissaire européen hongrois László Andor](#)

[Les résultats des élections européennes de 2024](#)

## 4. Rapports de différents pays

### Les comités d'entreprise ne peuvent pas remplacer un syndicat



Le 26 avril 2024, le Haut Conseil de La Haye, cour suprême des Pays-Bas, a statué sur la compétence en matière de négociation collective au sein de la compagnie aérienne TUI Airlines Nederland. Le Conseil a confirmé le jugement rendu en août 2022 par la Cour régionale de Hollande méridionale, qui obligeait TUI à mener des négociations avec le syndicat FNV. Jusqu'à présent, les

conditions de travail du personnel de cabine n'étaient négociées qu'avec le conseil d'entreprise. La FNV représente bien plus que le seuil de 20-25% du personnel concerné, utilisée dans la jurisprudence néerlandaise, à partir de laquelle la capacité d'un syndicat à négocier collectivement n'est plus remise en question. De nombreux membres du personnel navigant avaient demandé à TUI de négocier avec la FNV.

Selon les motifs de l'arrêt, le personnel de cabine a intérêt à être représenté par un syndicat indépendant lors des négociations sur ses conditions d'emploi, qui peut à la fois prendre des mesures collectives et imposer le respect des conventions collectives. Le comité d'entreprise est moins libre et indépendant vis-à-vis de l'employeur qu'un syndicat et ne peut pas prendre de mesures collectives. La direction de TUI n'a pas réussi à convaincre les juges qu'un accord avec le comité d'entreprise est nécessaire pour une exploitation commerciale efficace et que TUI se distingue des autres compagnies aériennes qui mènent des négociations collectives avec le syndicat. Les autres raisons invoquées par la direction pour refuser de négocier étaient que le FNV voulait imposer des salaires plus élevés pour lesquels le temps n'était pas encore venu et que le style de communication des parties était différent. Ces arguments n'ont pas non plus convaincu les juges d'exclure la FNV des négociations collectives.

[Communiqué de presse sur le jugement](#)

[Le texte de l'arrêt](#)

## La Grande-Bretagne veut abolir la loi sur les CEE

Le 16 mai 2024, le gouvernement britannique a annoncé son intention d'abolir la loi britannique sur les

CEE (TICER) et a lancé une consultation publique à ce sujet. En 2016, dans le cadre de leur campagne pour le Brexit, les conservateurs britanniques avaient promis de continuer d'appliquer les lois du travail existantes, basées sur les directives européennes, même après le Brexit. Par conséquent, la loi britannique sur les CEE n'a pas été abolie. La manière dont cette question sera traitée après les élections législatives n'est pas encore connue.



Toutes les entreprises dont le siège social mondial se trouve sur le sol britannique et qui avaient un CEE ou négociaient la création d'un CEE au 31 décembre 2020 restent soumises au droit britannique. Cependant, le droit britannique ne s'applique plus aux comités d'entreprise européens nouvellement créés depuis le 1er janvier 2021. En juin 2023, la Cour d'appel d'Angleterre et du Pays de Galles a confirmé en troisième instance que les entreprises britanniques devaient continuer à appliquer le droit britannique sur les CEE (voir [rapport dans EWC News 3/2023](#)). Le document de consultation justifie l'abolition de la loi par le fait que de nombreux CE européens sont de toute façon inefficaces. Il n'y aurait aucun inconvénient pour les salariés, car le rôle du CEE pourrait être repris par les syndicats ou d'autres formes de représentation des salariés. Les 67 entreprises encore soumises à la loi pourraient réduire leur impact environnemental et réaliser des économies de 4,4 à 7,2 millions £.

[Le texte du document de consultation](#)

### Annnonce d'événement

Lors de la conférence à Hambourg le 27 et 28 janvier 2025, les résultats d'un projet de recherche sur le statut des membres britanniques de CEE seront présentés.



[Le programme de la conférence](#)

---

### Tesla fait venir des briseurs de grève de l'étranger en Suède



Depuis octobre 2023, toutes les filiales suédoises de Tesla sont en grève afin d'imposer une convention collective. Comme le constructeur automobile américain ne possède que des ateliers et pas d'usines en Suède, le nombre de travailleurs concernés est relativement faible. Mais la question a une importance fondamentale pour le modèle suédois de relations professionnelles, avec un taux de couverture des conventions collectives de 88%. Partout dans le monde, Tesla refuse de conclure des conventions collectives.

Entre-temps, une douzaine de syndicats d'autres branches soutiennent la grève chez Tesla par le boycott : le nettoyage, le ramassage des ordures et les travaux de peinture dans les ateliers sont à l'arrêt, les stations de recharge ne sont plus entretenues, le courrier n'est plus distribué, la peinture des véhicules Tesla et leur déchargement dans les ports n'ont plus lieu (voir [rapport dans EWC News 4/2023](#)). Depuis février 2024, Tesla fait venir en Suède des intérimaires d'autres pays européens, parfois pour plusieurs séjours de courte durée, afin de contourner le boycott. Jusqu'à présent, aucune solution n'est en vue. Le 25 juin 2024, le syndicat IF Metall a annoncé son intention d'introduire une action en justice contre Tesla. La direction de la filiale d'Uppsala, se référant à la grève, avait refusé de révéler des informations sur la situation financière, ce qu'elle est tenue de faire en vertu de la loi sur la cogestion. En Suède, il n'y a pas de comité d'entreprise et ces droits reviennent donc aux syndicats, même si l'entreprise n'est pas liée par une convention collective.

[Autres rapports sur le déroulement du conflit social](#)  
[L'importance de la grève pour le modèle suédois](#)

## 5. Évolution de l'emploi dans l'économie européenne

### L'Allemagne perd, la France gagne

Au cours du premier semestre 2024, les plus grandes pertes d'emplois du marché unique européen ont été enregistrées en Allemagne, tandis que la France a créé des emplois. Au total, 87 000 emplois ont été déclarés perdus, dont 36 000 (plus de 40%) rien qu'en Allemagne, pour seulement 1 700 emplois créés. Sur les 95 000 créations d'emplois enregistrées sur le marché intérieur, c'est surtout la France qui en profite avec 37 000 (près de 40%) pour seulement 6 900 emplois supprimés.



L'Espagne arrive en deuxième position en termes de pertes d'emplois avec 9 600 (11% du marché

intérieur), contre 7 600 créations d'emplois. L'Italie connaît également une forte croissance de l'emploi avec 14 000 (15% de tous les nouveaux emplois du marché intérieur) pour seulement 1 800 emplois supprimés. Ces chiffres proviennent de la base de données du Moniteur européen des restructurations (MER), qui étudie l'impact des restructurations dans les grandes entreprises sur l'emploi. La base de données peut être consultée par pays, secteur et autres critères.

Les secteurs les plus touchés par les pertes d'emplois sont l'industrie manufacturière et l'industrie financière, l'Allemagne représentant à elle seule plus de 50% des pertes d'emplois dans le marché intérieur dans ces secteurs. Dans l'industrie manufacturière, c'est surtout la Pologne qui est gagnante: elle crée 45% de tous les nouveaux emplois du marché intérieur. Dans l'industrie financière, c'est l'Irlande qui en profitait auparavant, aujourd'hui c'est l'Espagne qui crée 74% des nouveaux emplois de l'ensemble du marché intérieur.

### **Croissance dans l'industrie informatique et les transports**

Dans les services informatiques, 8 000 emplois sont supprimés pour 12 600 créés. Les perdants sont l'Allemagne et l'Espagne (ensemble, plus de 50% de toutes les pertes d'emplois dans le marché intérieur). Dans ce secteur, la France à elle seule gagne plus d'emplois qu'elle n'en perd dans l'ensemble du marché intérieur. La France est également en tête du marché intérieur dans l'approvisionnement en énergie (+11 800) et dans la construction (+3 600). De nombreux nouveaux emplois (17 800) sont créés dans le secteur du transport et de la logistique, où seuls 3 600 emplois sont supprimés. Le grand perdant dans ce secteur est l'Espagne (plus de la moitié des pertes d'emploi du marché intérieur), le grand gagnant est ici aussi la France. L'Italie connaît justement une énorme augmentation de 5 600 nouveaux postes dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

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

### **Forte réduction des effectifs dans l'industrie automobile et sidérurgique**



La plus grande réduction a été annoncée chez l'équipementier automobile ZF Friedrichshafen. D'ici 2030, 12 000 emplois sur 50 000 devraient être supprimés, rien qu'en Allemagne. L'équipementier automobile français Forvia veut supprimer au total 13% de ses effectifs européens d'ici 2027, soit 2 000 à 2 500 postes chaque année. Ford supprime 2 750 emplois en raison de la fermeture de son usine de Sarrelouis, auxquels s'ajoutent 1 600 emplois dans l'usine espagnole d'Almussafes (près de Valence). Des réductions de l'effectif ont également été annoncées en deux vagues dans l'usine de Cologne.

L'équipementier automobile allemand Continental veut supprimer 2 400 emplois en Allemagne et 230 en République tchèque. Le constructeur automobile néerlandais Stellantis supprime 1 500 emplois en Italie et ferme son site de Metz (France) qui emploie 230 personnes. Škoda Auto veut licencier 1 000 salariés en République tchèque. L'équipementier automobile français Valeo supprime 730 emplois en Europe. Le groupe américain Tesla veut se débarrasser de 10% de son personnel mondial, dont 400 dans son usine près de Berlin. Jusqu'à présent, Tesla refuse de reconnaître les conventions collectives et la cogestion (voir [rapport dans EWC News 4/2019](#)).

### **Liberty Steel au bord de l'effondrement**

Des conditions de marché défavorables et un manque de capitaux liquides ont entraîné ces dernières semaines une détérioration extrême de la situation du groupe sidérurgique basé à Londres, qui emploie 18 000 personnes en Europe continentale. Trois sites (Belgique, Luxembourg et Italie) ont été mis en vente, deux cokeries ont été fermées en Hongrie et deux grandes aciéries (en République tchèque et en Pologne) ont déposé leur bilan. Liberty Steel appartient à une famille d'industriels indo-britanniques et fait partie de l'Alliance GFG (voir [rapport dans EWC News 1/2022](#)).

Depuis le 18 juin 2024, une grève est en cours chez Tata Steel à Port Talbot (Pays de Galles), le premier conflit social dans l'industrie sidérurgique britannique depuis 40 ans. Le groupe sidérurgique indien veut fermer les hauts fourneaux et supprimer 2 800 emplois. Le syndicat Unite avait auparavant réussi à obtenir du parti travailliste une promesse d'investir trois milliards £ dans l'acier britannique après un changement de gouvernement. La Grande-Bretagne doit rattraper les pays de l'UE qui pérennisent leur industrie sidérurgique grâce à des investissements publics.

[Communiqué de presse sur Liberty Steel](#)  
[Revendications des syndicats concernant Liberty Steel](#)  
[Communiqué de presse sur la situation à Port Talbot](#)  
[Site web du syndicat Unite sur la grève chez Tata Steel](#)

## Investissements dans le futur en France et en République tchèque

Les entreprises américaines Microsoft et Amazon ont annoncé en mai 2024 des investissements de plusieurs milliards € en France. Microsoft prévoit de construire un nouveau centre d'IA et de données à Mulhouse (Alsace) et d'agrandir des centres de données existants près de Paris et près de Marseille pour un montant de quatre milliards €. Amazon a promis 1,2 milliard € pour sa division de services cloud et la logistique de sa vente par correspondance. Selon le cabinet de conseil EY, la France était en 2023, pour la cinquième année consécutive, le pays européen qui attirait le plus d'investisseurs étrangers, loin devant le Royaume-Uni et l'Allemagne. 1 194 projets ont été annoncés au cours de l'année, contre seulement 733 en Allemagne sur la même période. Un investissement sur cinq en Europe a été réalisé en France.



Le fabricant américain de semi-conducteurs ON Semiconductor veut agrandir son site de production tchèque de Rožnov, près de la frontière slovaque, pour un montant de deux milliards €. Il s'agit à ce jour du plus gros investissement étranger dans l'histoire du pays. Non loin de là, une giga-usine de fabrication de batteries pour voitures électriques doit voir le jour dans la région de Karviná, à la frontière avec la Pologne, où le volume d'investissement s'élève à 7,9 milliards €. Le nom de l'investisseur n'est pas encore connu. En juin 2023, le groupe américain Intel avait annoncé des investissements records dans de nouveaux sites en Allemagne et en Pologne (voir [rapport dans EWC News 2/2023](#)).

[Rapport sur les investissements en France](#)

[Rapport sur l'usine de semi-conducteurs en République tchèque](#)

[Rapport sur les projets d'usine de batteries en République tchèque](#)

## 6. Formes juridiques et échappatoires pour éviter la codétermination

### Procédure de statut en matière de participation au conseil de surveillance



La banque directe berlinoise N26, fondée en 2013, prépare depuis deux ans sa transformation en société européenne (SE). L'objectif de la direction est d'exclure définitivement les représentants des salariés du conseil de surveillance. La startup compte plus de 1 500 employés dans dix pays, la plupart en Allemagne. Il n'y a actuellement pas de codétermination au sein du conseil de surveillance, même si, selon la loi, s'il y a 500 salariés ou plus en Allemagne, un tiers des sièges du conseil de surveillance sont occupés par des élus du CE.

Les comités d'entreprise allemands de N26 ont saisi le tribunal régional de Berlin d'une procédure de statut en avril 2024 afin de clarifier la composition du conseil de surveillance. En mars 2018, une telle procédure de statut a conduit le service de livraison Delivery Hero à devoir former un conseil de surveillance paritaire après la transformation en SE (voir [rapport dans EWC News 2/2018](#)). Les demandes de procédures de statut sont très rares, car elles nécessitent un grand courage de la part des élus. Le fait d'éviter la codétermination au sein du conseil de surveillance est l'une des principales raisons du grand nombre de conversions en SE en Allemagne (voir [rapport dans EWC News 4/2023](#)). Chez N26, la direction a même tenté d'empêcher la création d'un comité d'entreprise par une action en justice en août 2020 (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)).

[Dossier de presse sur le comité d'entreprise de N26](#)

[Rapport de presse sur la procédure de statut](#)

[Explication : Qu'est-ce qu'une procédure de statut ?](#)

[Informations complémentaires sur la forme juridique de la SE](#)

### La Cour de Justice européenne facilite la sortie de la codétermination

Le 16 mai 2024, le comité de groupe allemand d'Olympus a échoué dans son procès contre la société japonaise d'optique qui voulait échapper à la codétermination. L'accent a été mis sur la question si une « société boîte aux lettres » sans salarié et sous forme juridique de société européenne (SE), devrait ultérieurement passer par un processus de négociation, si elle était créée et utilisée comme société holding de groupe avec un grand nombre de salariés. La





Cour de justice européenne a rejeté cette affirmation parce que le législateur y a délibérément renoncé en faveur de la stabilité de la SE.

Olympus a fondé la SE sans effectif en Grande-Bretagne en 2013, et tous les représentants salariés ont ensuite été exclus du conseil de surveillance allemand (voir [rapport dans EWC News 3/2019](#)). En 2017, la SE a été délocalisée en Allemagne et fonctionne désormais comme une société holding comptant 7 000 salariés. Aucun groupe spécial de négociation (GSN) n'a jamais été constitué. Le comité d'entreprise du groupe allemand a intenté une action en justice à ce sujet. Le Tribunal fédéral du travail a porté la question devant la Cour de justice européenne en mai 2022 (voir [rapport dans EWC News 2/2022](#)). Après la décision du Luxembourg, le Tribunal fédéral du travail doit prendre une décision définitive sur la plainte et examiner si et quand il y a un abus du droit SE.

### **Pertinence également pour le droit des CEE**

La direction centrale d'Olympus à Hambourg rejette non seulement la codétermination au sein du conseil de surveillance, mais également la formation d'un comité d'entreprise de la SE. Un comité d'entreprise de la SE ne peut être constitué que s'il existe un accord de participation SE ou si les négociations entre la GSN et la direction centrale ont échoué. Dans le cas présent, aucun GSN n'a pu être créé lors de la création de la SE, car il n'y avait pas un seul salarié en 2013. Selon les juges luxembourgeois, de telles négociations ne seront plus nécessaires à une date ultérieure. Mais la formation d'un CE européen est également hors de question, car la forme juridique de SE n'est pas soumise à la directive CEE. La décision ouvre pour la première fois la possibilité à une entreprise d'abandonner complètement toutes les formes transfrontalières de participation des salariés.

[Résumé de l'arrêt](#)

[Le texte de l'arrêt](#)

[Analyse juridique du jugement](#)

[Évaluation de la Fondation Hans Böckler](#)

---

### **La codétermination au sein du conseil de surveillance est de plus en plus ignorée**



Le 10 juin 2024, la Fondation Hans Böckler a publié une nouvelle étude sur l'ampleur de la fuite de la codétermination en Allemagne. En 2022, près de 2,5 millions de salariés dans 400 grandes entreprises se sont vu refuser une codétermination paritaire au sein du conseil de surveillance (40% de toutes les grandes entreprises), trois ans plus tôt, ils étaient 300 000 de moins. De plus en plus d'entreprises, notamment dans les secteurs des services généraux, du travail temporaire, du commerce de détail et de la santé, évitent la codétermination en utilisant des formes juridiques étrangères ou en ignorant simplement les lois applicables. En revanche, l'acceptation de la codétermination est particulièrement élevée parmi les banques et les compagnies d'assurance.

La forme juridique de société européenne (SE) est appréciée des entreprises familiales et des startups, ce qui permet de geler le statu quo de la codétermination. Si ces entreprises se développent, elles ne seront plus tenues d'appliquer les règles allemandes de codétermination. C'est pourquoi l'Allemagne abrite désormais 85% de toutes les sociétés européennes en Europe. Le constructeur automobile Tesla utilise également cette forme juridique pour que le conseil de surveillance reste exempt de représentants des salariés (voir [rapport dans EWC News 4/2019](#)). L'étude s'appuie sur des analyses de données de l'Université d'Iéna et examine également les failles de la codétermination en ce qui concerne la participation d'un tiers au conseil de surveillance (entreprises de 500 à 2 000 salariés en Allemagne).

Dans leur accord de coalition de décembre 2021, les trois partis gouvernementaux ont convenu d'agir contre le contournement abusif de la codétermination et de combler les vides juridiques (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)). Rien ne s'est produit jusqu'à présent. La Fondation Hans Böckler critique : « Si les droits démocratiques n'existent que sur le papier, cela remet en question la crédibilité de l'État de droit et de l'économie sociale de marché. » Elle souligne cette tendance depuis des années (voir [rapport dans EWC News 2/2020](#)) et a présenté en octobre 2023 un rapport sur la manière dont la loi sur la participation à la SE pourrait être complétée (voir [rapport dans EWC News 4/2023](#)).

[Explications de l'étude](#)

[Téléchargez l'étude](#)

## **7. Mise en place de comités d'entreprise européens**

## L'accord CEE viole dès le départ la situation juridique applicable

Un accord CEE pour Latécoère a été signé à Toulouse le 22 février 2024. La compagnie aéronautique fabrique des portes, des pièces de fuselage et des câbles électriques pour des clients tels qu'Airbus et Boeing. Les négociations entre la délégation du personnel et la direction centrale ont débuté le 5 décembre 2023 et se sont achevées en seulement deux mois et demi. Selon le modèle français, la présidence du CEE appartient à l'employeur : le PDG est assisté de quatre directeurs. Le côté ouvrier compte 13 délégués : sept de France et deux de République tchèque. La Belgique, l'Espagne, la Bulgarie et l'Allemagne disposent chacune d'un siège.



Les possibilités de travail du CEE ont été restreintes d'une manière sans précédent. Les séances plénières – à l'exception de l'assemblée constitutive de début de mandat – se déroulent uniquement sous forme de vidéoconférence. Dans des circonstances exceptionnelles, des réunions en face-à-face sont prévues, mais le CEE n'est compétent que si plus de 150 salariés dans deux pays sont concernés par des fermetures de sites ou des licenciements massifs. Tous les autres changements qui affectent les intérêts des travailleurs n'impliquent pas le CEE. Il doit soumettre son avis dans un délai de sept jours.

Les quatre membres du comité restreint peuvent se réunir pendant deux demi-journées chaque année sans l'employeur, mais uniquement par vidéo. Toutes les réunions avec l'employeur sont enregistrées sous forme de fichier audio afin d'avoir des preuves en cas de litige sur le procès-verbal. Le temps de délégation pour les membres du CEE est limité à 20 heures par an, en plus du temps de réunion et de déplacement si l'employeur les invite à la réunion. Les secrétaires syndicaux externes ne peuvent assister aux réunions que si l'employeur l'a préalablement autorisé. De telles réglementations restrictives sont désormais plus fréquentes, notamment récemment chez le prestataire suisse de services de restauration Selecta (voir [rapport dans EWC News 1/2024](#)).

### Pas de formation, pas d'experts, pas de budget

La direction centrale ne finance pas la formation ni le recours à des experts dans le cadre des procédures d'information et de consultation. Le CEE ne dispose pas non plus de son propre budget, comme c'est généralement le cas en France. L'absence d'experts et de budget signifie que le CEE ne peut pas payer pour des litiges juridiques. Cette situation constitue une violation flagrante du principe de l'État de droit, qui ne peut être ignoré pour les comités d'entreprise européens, comme pour tous les autres domaines juridiques d'un État démocratique. Étant donné que l'accord CEE est entièrement soumis à la directive européenne de 2009, il ne peut pas prévaloir sur l'article 10, paragraphe 4 (droit à la formation et rémunération par la direction centrale). Cela signifie qu'un accord qui est en partie illégal a été conclu dès le premier jour.

[Télécharger l'accord CEE](#)

## Une entreprise de vente au détail anglaise crée un CEE de droit allemand



Le 30 avril 2024, un accord CEE a été signé à Hambourg pour le groupe EG, propriété d'une famille milliardaire anglo-indienne. Fondée en 2001, la société exploite des stations-service et des dépanneurs dans le monde entier. L'UE compte 9 000 salariés, dont 4 000 en Allemagne. En 2018, EG Group a racheté le réseau allemand de stations-service Esso. Les propriétaires possèdent également la troisième plus grande chaîne de supermarchés britannique Asda, qui a repris la branche britannique et irlandaise du groupe EG en 2023.

Comme le prévoit le projet de la nouvelle directive européenne, le CEE tiendra des réunions semestrielles, une en présentiel et une en numérique. Le lieu des réunions en face-à-face change selon les pays. Le CEE dispose de suffisamment de temps pour procéder à une consultation interne et pour publier un avis ; il n'y a pas de délai pour les procédures d'information et de consultation. En plus du catalogue de sujets de la directive européenne, d'autres champs peuvent être traités, par ex. les développements politiques au niveau de l'UE, la situation sur différents sites, le développement du personnel ou les sujets issus des enquêtes auprès des salariés. Des experts peuvent également être sollicités à cet effet. En plus du comité exécutif composé de quatre membres, le CEE peut former des groupes de travail, par ex. sur la santé et la sécurité au travail, les qualifications professionnelles ou des sujets qui ne concernent que certains pays (au moins deux). Tous les autres aspects correspondent aux dispositions subsidiaires de la loi allemande sur les CEE.

## Une entreprise pharmaceutique japonaise crée un CEE selon la loi irlandaise

Le 14 mai 2024, un accord CEE a été conclu pour Astellas Pharma, l'une des trois plus grandes sociétés pharmaceutiques japonaises. Il s'étend aux pays du marché intérieur européen, à la Suisse et au Royaume-Uni. Les réunions ont lieu tous les six mois, une fois en présentiel et une fois virtuellement. Les cinq membres du comité restreint viennent de cinq pays différents et rencontrent la direction centrale deux fois par an, dont une fois en présentiel.



Les réunions spéciales dans des circonstances exceptionnelles ont toujours lieu en présentiel sur demande. C'est le cas si plus de 5% de la main-d'œuvre européenne est concernée par une mesure prévue ou au moins un quart des effectifs dans deux pays. L'avis du CEE doit être présenté dans les dix jours ouvrables suivant la réunion spéciale. Il peut demander que la déclaration et la réponse de la direction centrale soient envoyées non seulement aux comités d'entreprise nationaux, mais à tous les salariés concernés. Le CEE doit traiter les informations comme étant confidentielles que si la direction centrale communique les raisons et la durée par écrit.

Les activités des experts se limitent à assister aux réunions. Ils ne peuvent pas effectuer de recherches indépendantes ni communiquer directement avec la direction. Une telle restriction se retrouve également dans la loi irlandaise sur les CEE (TICEA) et est peu susceptible d'être compatible avec la directive européenne. C'est l'une des raisons de la procédure d'infraction que la Commission européenne mène contre l'Irlande (voir [rapport dans EWC News 2/2022](#)). En revanche, dans le cadre de procédures judiciaires, le CEE d'Astellas Pharma peut désigner un avocat dont le travail est rémunéré par la direction centrale.

La mise en œuvre des formations est confiée à la direction ; le contenu doit être discuté au préalable avec le CEE. Ce renversement des responsabilités n'est pas courant dans d'autres pays et fait actuellement sujet de discussion à la Cour du travail de Dublin. Si un membre du CEE d'Astellas Pharma est licencié, le comité restreint doit en être informé. L'accord ne peut être résilié qu'après huit ans ; si les renégociations échouent, les prescriptions subsidiaires s'appliquent automatiquement.

## 8. Accords CEE révisés

### Un fabricant italien de carton renouvelle son accord CEE



Un accord CEE révisé a été signé le 26 janvier 2024 au siège de Reno de Medici à Milan. Le fabricant de carton possède des installations de production en Italie, en Espagne, en France, en Allemagne, en Suède et aux Pays-Bas et appartient à une société d'investissement américaine. En 2015, le comité d'entreprise européen a été rétabli à la suite d'une fusion ; auparavant, il existait un CEE dans une entreprise précédente de 2003 à 2008. Le CEE actuel représente 2.300 salariés et compte 15 membres, dont cinq italiens et quatre espagnols. Il existe également un coordinateur syndical d'UNI Europe, la Fédération européenne des syndicats de services.

Les réunions ont lieu une fois par an à Milan. Des représentants des trois syndicats italiens représentés dans l'entreprise y participent toujours en tant qu'invités. Dans des circonstances exceptionnelles se tiennent des réunions spéciales. Les cinq membres du comité restreint viennent de pays différents et rencontrent la direction centrale deux fois par an ; l'une de ces réunions peut se tenir sous forme de visioconférence. Étant donné qu'un pays des six pays n'est pas représenté au sein du comité restreint, le président du CEE a le droit de rendre visite aux représentants des travailleurs de ce pays une fois par an. L'accord CEE précise exactement comment la nomination des membres du CEE doit être effectuée pour chaque pays. Les procès-verbaux des réunions sont dressés par la direction en coordination avec le coordonnateur syndical. Les frais d'expertise sont limités à 2 000 € par an. Tous les autres points correspondent en grande partie aux dispositions subsidiaires de la directive européenne.

### La plus grande entreprise de livraison de colis d'Europe augmente le temps de délégation

Le 5 mars 2024, un nouvel accord CEE a été signé au siège de Geopost à Issy-les-Moulineaux en région parisienne. Geopost est un fournisseur de services de livraison de colis sous l'égide de La Poste française. Le CEE compte 20 membres et représente 46 000 salariés dans 17 pays de l'UE, en Suisse et au Royaume-Uni. Chaque pays de 100 salariés ou plus dispose d'un siège, la France, l'Allemagne et le Royaume-Uni disposent chacun de deux sièges.

Comme c'est l'habitude en France, le PDG du groupe prend la présidence du CEE. La partie salariée élit six délégués d'au moins trois pays différents au comité exécutif, dont le secrétaire, son adjoint et le trésorier. Le comité se réunit régulièrement deux fois par an. Il y avait auparavant deux sessions plénières par an, mais à l'avenir il n'y en aura plus qu'une. La deuxième séance plénière se déroulera sans direction à titre d'événement de formation interne. Pour cela, le CEE dispose d'un budget de 20 000 € par an (plus les frais d'interprétation et de déplacement). En plus de ce budget, le CEE peut impliquer un expert et un coordinateur syndical.



Si des circonstances exceptionnelles surviennent, telles que des fermetures de sites ou des licenciements massifs, le bureau peut demander une réunion plénière extraordinaire. Les heures de délégation ont été légèrement augmentées à 130 heures pour le secrétaire et à 25 heures pour les membres normaux du CEE, en plus des horaires officiels des réunions. Les vidéoconférences ne sont pas mentionnées dans l'accord CEE. Il s'agit de la première nouvelle version depuis la création du CEE en mai 2008 (voir [rapport dans EWC News 3/2008](#)). Il existe depuis mai 2013 une charte de responsabilité sociale (voir [rapport dans EWC News 3/2013](#)).

[Télécharger l'accord CEE](#)

---

### Une société américaine de gestion de voyages continue avec des délégués britanniques



Le 6 mars 2024, l'accord CEE d'American Express Global Business Travel a été révisé lors d'une réunion à Londres. Il est soumis au droit néerlandais. Le CEE a été fondée en mars 2015 lorsque la société de cartes de crédit American Express s'est séparée de sa division voyages et l'a vendue à des investisseurs financiers. 14 membres du CEE représentent 7 700 salariés en Europe, dont 2 100 au Royaume-Uni. Parties essentielles de l'accord de mars 2019 sont restées inchangées (voir [rapport dans EWC News 2/2019](#)). Les heures de délégation en dehors des réunions ont été légèrement augmentées et se situent désormais entre 30 et 90 heures par an selon les fonctions. Toutes les réunions ont lieu en présentiel. Les vidéoconférences sont uniquement destinées à communiquer avec la direction entre les réunions ou lorsque la formation ne peut avoir lieu lors de la séance plénière annuelle.

## 9. Regard au-delà de l'Europe

### Opérateur de jeux de hasard espagnol aux normes sociales mondiales

Le 29 février 2024, la direction du CIRSA a signé un accord-cadre mondial avec la Fédération internationale des syndicats des services (UNI) à Barcelone. Le groupe, basé à Terrassa, ville industrielle de Catalogne, exploite 434 casinos dans neuf pays (Espagne, Italie, Maroc, Amérique latine) et produit des machines de jeux.



Avec cet accord, CIRSA s'engage à respecter la liberté d'association et le droit à la négociation collective pour l'ensemble de ses 14 000 employés, y compris les télétravailleurs. Pour assurer le respect des principes de cet accord, un Comité de suivi sera formé avec des représentants de la direction et d'UNI, qui se réunira une fois par an. Tout différend sera soumis à un arbitrage conformément au Règlement international d'arbitrage et de conciliation du travail (Règles ILAC). L'accord représente un grand progrès pour CIRSA, puisqu'en juillet 2022, tous les membres du directoire de la section syndicale au Pérou ont été licenciés afin d'empêcher la reconnaissance de la représentation des salariés.

[Rapport de signature](#)

[Rapport sur les événements au Pérou en juillet 2022](#)

---

### L'entreprise numérique américaine établit des normes avec une charte de santé

Le 8 avril 2024, Uber a conclu un accord avec la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) à Londres créant une charte de santé pour les millions de coursiers travaillant pour la plateforme en ligne. Uber fournit des services de transport de personnes et de livraison de repas dans plus de 11 000 villes du monde. En février 2022, Uber avait été la première entreprise du secteur à reconnaître les droits syndicaux et la protection sociale (voir [rapport dans EWC News 2/2022](#)).



La nouvelle charte contient douze principes visant à étendre les aspects de santé et de sécurité, en tenant compte de la situation particulière des coursiers, notamment ceux qui livrent à vélo, en scooter ou à moto. Elle améliore l'accès des coursiers aux équipements de sécurité, introduit des fonctions dans l'application pour la sécurité routière, soutient la santé mentale et encourage la coopération avec les représentants des travailleurs.

[Communiqué de presse annonçant la charte](#)

[Téléchargez la charte](#)

[Vidéo explicative de la charte](#)

---

## États-Unis : Volkswagen obtient une représentation des salariés, mais pas Mercedes

Du 17 au 19 avril 2024, les salariés de l'usine Volkswagen de Chattanooga (Tennessee) ont pu se prononcer sur la reconnaissance du syndicat UAW (United Auto Workers) comme partie à la négociation collective. Il n'existe pas de comités d'entreprise aux États-Unis, c'est donc le seul moyen d'établir une représentation des salariés dans l'entreprise. 80% des 4 300 salariés ont participé au vote, dont 73% ont voté oui. L'usine a ouvert ses portes en 2011 et était la seule du groupe au monde sans représentation syndicale.



La première tentative a échoué en février 2014 (voir [rapport dans EWC News 1/2014](#)). En décembre 2015, il a été possible d'installer une représentation syndicale pour une petite unité opérationnelle (voir [rapport dans EWC News 4/2015](#)). Le succès est historique, car il s'agit de la première usine automobile du Sud à se syndiquer depuis les années 1940. Auparavant, six gouverneurs républicains des États du Sud, dont le Tennessee, s'étaient prononcés contre les efforts de l'UAW.

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

[Rapport sur les syndicats de l'industrie automobile américaine](#)

[L'avis des gouverneurs](#)

Le même vote a eu lieu du 13 au 17 mai 2024 à l'usine d'assemblage Mercedes de Vance, en Alabama, et à l'usine de batteries voisine de Woodstock. Là-bas, 56% des salariés ont voté contre la reconnaissance syndicale. La direction avait promis des augmentations de salaire si l'usine restait sans syndicat. Toutefois, après le vote, il a retiré cet engagement. Le syndicat a ensuite demandé au Conseil national des relations du travail (National Labour Relations Board) de ne pas reconnaître les résultats du vote et d'ordonner de nouvelles élections. En outre, les 5 100 salariés ont été « soumis à une campagne antisyndicale illégale et sans précédent ». La direction de l'usine avait fait appel à des consultants externes (« antisyndicaux ») et délibérément intimidé le personnel. C'est pour cette raison que le gouvernement fédéral allemand enquête depuis le 15 mai 2023 sur Mercedes-Benz pour violation de la loi allemande sur la chaîne d'approvisionnement.

[Rapport sur la campagne syndicale chez Mercedes-Benz](#)

[Rapport de presse sur le résultat du vote](#)

[Article de presse sur le refus des augmentations de salaire](#)

[Rapport de RadioLabour](#)

## 10. Campagnes et sites web

### Un site Internet révèle la lutte contre les comités d'entreprise



**arbeitsunrecht  
in deutschland**

Le site Internet « Injustice du travail en Allemagne » mène un travail éducatif contre la lutte contre les syndicats. Il est géré par une association à but non lucratif qui promeut la démocratie dans les entreprises et favorise la création de comités d'entreprise actifs. L'association a été fondée en 2014 sur la base des recherches de la Fondation Otto Brenner, étroitement liée à IG Metall. Selon une étude d'août 2020, 16% de toutes les créations de CE en Allemagne sont activement entravées par l'employeur (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)).

[Le site Internet de l'association](#)

[Le portail de connaissances UnionBustingWiki](#)

## Les relations industrielles dans une perspective internationale

Un bulletin académique (« E-Journal of International and Comparative Labour Studies ») informe toutes les deux semaines sur les derniers développements dans les domaines du droit du travail, des relations industrielles, du marché du travail, de la santé et de la sécurité au travail et de la politique sociale au niveau international. Il est librement accessible sur le site Internet d'ADAPT, une organisation à but non lucratif basée à Bergame (Italie) qui promeut la recherche dans le domaine des relations industrielles dans une perspective comparative et internationale. À cette fin, ADAPT entretient un réseau mondial de scientifiques et organise des séminaires, des programmes de formation et des conférences internationales.



[Le site du Bulletin](#)

[Téléchargez tous les numéros du Bulletin](#)

[Le site ADAPT](#)

## Un robot pourrait-il effectuer mon travail ?



L'outil en ligne « Job-Futuromat » permet de déterminer dans quelle mesure 4 000 professions sont affectées par l'automatisation, dans quelle mesure les personnes sont remplaçables et dans quels domaines d'activité des différentes professions l'automatisation va augmenter. Le Job-Futuromat s'appuie sur des chiffres et des résultats de recherche de l'Institut de recherche sur le marché du travail et les professions de

l'Agence fédérale pour l'emploi de Nuremberg.

[Le Futuromat Emploi](#)

## Impact des nouvelles technologies sur le monde du travail

Le Centre de compétences pour l'avenir du travail à Bruxelles, un groupe de réflexion de la Fondation allemande Friedrich Ebert, fondé en 2021, a lancé en février 2024 un blog qui offre un aperçu de l'impact des nouvelles technologies sur le monde du travail. Il rassemble divers points de vue de praticiens de la technologie, de chercheurs, de représentants syndicaux et de décideurs politiques.



[Le site Internet du Centre de compétences](#)

[Le blog des nouvelles technologies dans le monde du travail](#)

## 11. Nouvelles publications

### Guide des accords d'entreprise et conventions collectives sur l'intelligence artificielle



Un guide dédié à la conception de systèmes d'IA en entreprise a été publié le 15 mars 2024. Les systèmes de gestion algorithmique sont intégrés dans les logiciels métiers existants, dont quatre exemples sont examinés : deux pour les ventes (Salesforce et ActivTrak) et deux pour la gestion d'entrepôt (Infor et Blue Yonder). Ils assument de nombreuses fonctions de gestion telles que la coordination, la direction, l'évaluation et la discipline des personnes et des équipes. Le guide a été créé dans le cadre d'un projet entre la Fondation Friedrich Ebert et la Fédération européenne des syndicats de services (UNI Europa). Dans le même temps, une étude empirique a été publiée qui examine la diffusion des négociations collectives liées à l'IA dans les industries de services de 32 pays. Les modules de texte des conventions collectives de plusieurs pays peuvent être consultés et comparés dans une base de données.

[Informations générales sur le projet](#)

[Téléchargez le guide](#)

[Étude empirique sur la diffusion des conventions collectives sur l'IA](#)

## Avis d'événement

Lors de notre conférence à Hambourg le 28 janvier 2025, les effets du règlement européen sur l'intelligence artificielle pour la participation seront discutés.



[Le programme de la conférence](#)

## Savoir-faire psychologique pour les représentants des salariés au conseil de surveillance

L'Association autrichienne de la formation syndicale (VÖGB) a publié fin mars 2024 un guide sur la psychologie au sein du conseil de surveillance. L'objectif est de comprendre la logique et la dynamique des réunions du conseil de surveillance afin que les représentants des salariés puissent y représenter au mieux les intérêts du personnel. Quelles stratégies et techniques de négociation sont les plus susceptibles de réussir ? Quelle est l'importance des alliances et comment ces relations peuvent-elles être utilisées de manière rentable ? Quelles sont les choses à faire et à ne pas faire au conseil de surveillance ? Un questionnaire efficace fait partie de l'équipement de base du travail du conseil de surveillance. Un chapitre traite donc de l'art de poser des questions. « Celui qui demande mène ! » ou bien « Vous gagnez ou perdez grâce aux mots que vous choisissez ! » Le langage corporel, le code vestimentaire et le réseautage sont également abordés. Les dynamiques et classements des groupes décrits peuvent également être transférés aux comités d'entreprise européens.



[Télécharger le guide](#)

## Conditions-cadres pour la négociation collective dans vingt pays



Début avril 2024, la Fédération européenne des syndicats des services (UNI) a présenté un rapport examinant la négociation collective dans vingt pays. Cela vise à soutenir les efforts d'accroître la couverture conventionnelle. De nombreux pays de l'UE où moins de 80% de la population active est couverte par des conventions collectives doivent élaborer des plans d'action pour atteindre ce niveau (y compris l'Allemagne). Ceci est stipulé par la directive sur le salaire minimum, qui doit être transposée dans le droit national d'ici novembre 2024 (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)). Le rapport se concentre sur cinq aspects en mettant l'accent sur les conventions collectives : les syndicats et les associations d'employeurs dans chacun des vingt pays, les processus de négociation et le droit de grève, le statut juridique des conventions collectives et la culture de chaque pays. Les défis sont particulièrement grands dans les pays d'Europe centrale et orientale. La Pologne est la lanterne rouge avec une couverture de négociation collective de seulement 13 %.

[Résumé du rapport](#)

[Télécharger le rapport complet](#)

[Aperçu des efforts d'UNI pour promouvoir la négociation collective](#)

## Faire le point sur la dimension sociale de l'UE

Le 8 avril 2024 a été publiée la nouvelle édition du rapport « Benchmarking Working Europe », qui depuis 2001 analyse chaque année l'état de l'Europe sociale. L'Institut syndical européen (ETUI) de Bruxelles souhaite réduire les lacunes dans les connaissances sur le monde du travail. Le rapport de cette année est optimiste quant à l'émergence d'un nouvel élan en faveur d'une Europe sociale, conduisant à d'importantes initiatives. C'est ainsi que par ex. la directive sur le salaire minimum est décrite comme un changement majeur, car elle favorise la négociation collective (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)). Le nombre de membres des syndicats a diminué dans tous les pays de l'UE, à la seule exception de l'Italie. Les salaires réels ont le plus augmenté en Roumanie et en Belgique en 2023 (+4,5%), mais ont le plus baissé en République tchèque et en Hongrie (-3,8%). Les chiffres peuvent être consultés dans le chapitre sur les salaires et les négociations collectives. Un autre chapitre traite de la démocratie sur le lieu de travail, par ex. avec le traitement des informations confidentielles au sein du comité d'entreprise européen.

[Informations complémentaires sur le rapport](#)

[Télécharger l'intégralité du rapport](#)

[Télécharger le chapitre sur les salaires et la négociation collective](#)

[Télécharger le chapitre sur la démocratie au travail](#)



## 12. L'EWC Academy : exemples de notre travail

### Séminaire CEE franco-allemand à Paris



Du 25 au 27 mars 2024, le séminaire EWC Academy destiné aux représentants des salariés a eu lieu pour la quatrième fois à Paris. La première journée a permis aux participants allemands de se familiariser avec le système des comités d'entreprise et des syndicats français. Le deuxième jour a eu lieu une conférence franco-allemande (photo), à laquelle ont participé les membres du Club CEE, un groupe de discussion des membres du CEE et des responsables qui se réunit régulièrement à Paris. Le point culminant de la troisième journée a été la visite d'un salon pour les CSE français. Certains participants allemands y ont été interviewés et ont donné leurs impressions sur le budget et les activités sociales des CSE français.

[Enregistrement vidéo des entretiens](#)

[Vidéo expliquant les budgets des comités d'entreprise en France](#)

### Procédure judiciaire à Dublin

Lors de plusieurs journées d'audience en fin mai et début juin 2024 l'action en appel du comité d'entreprise européen de Verizon contre le groupe de télécommunications américain s'est poursuivie auprès de la Cour du travail de Dublin (sur la photo, à droite le président du CEE, à gauche le directeur de l'EWC Academy). La procédure avait commencé en octobre 2023. La Cour a son siège dans le même bâtiment que la première instance, la Workplace Relations Commission (WRC). La WRC avait partiellement rejeté la plainte en avril 2023 (voir [rapport dans EWC News 2/2023](#)). Il s'agit du premier litige concernant la loi irlandaise sur le CEE jamais mené. Les questions litigieuses sous-jacentes sont d'une importance fondamentale et pourraient conduire à la Cour de justice européenne. La décision de la Cour suprême autrichienne d'août 2023 a également joué un rôle dans les auditions (voir [rapport dans EWC News 4/2023](#)). Le CEE est conseillé par l'EWC Academy.



### Formation CEE pour un prestataire de services informatiques britanniques de droit irlandais



Du 18 au 24 juin 2024, EWC Academy a organisé une formation par vidéoconférence pour le comité d'entreprise européen de Colt, divisé en trois unités distinctes. Colt, dont le siège est à Londres, exploite des réseaux de fibre optique et des centres de données en Europe et emploie plus de 5 000 personnes. Après l'acquisition des activités européennes du groupe américain Lumen Technologies, de nouveaux délégués ont été élus au CEE, qui n'avaient encore aucune expérience du travail au sein d'un CEE. L'accord CEE a été révisé en mai 2019 et depuis lors c'est le droit irlandais qui s'applique (voir [rapport dans EWC News 2/2019](#)).

## 13. Dates actuelles des séminaires



Depuis janvier 2009, la EWC Academy et l'organisation qui l'a précédée organisent des conférences et des séminaires pour les membres des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des organes spéciaux de négociation. Jusqu'à présent, 939 représentants des salariés de 317 entreprises y ont participé, pour la plupart à plusieurs reprises. Cela correspond à 25% de tous les comités d'entreprise transnationaux en Europe. Il existe également de nombreux événements internes et invitations auprès d'autres organisateurs.

[Aperçu des dates des prochains séminaires](#)

---

### **Séminaire CEE et SE à Gdansk**

Un séminaire aura lieu pour la deuxième fois à Gdansk du 16 au 18 septembre 2024. Outre une introduction au système polonais de représentation des travailleurs, il est possible de s'informer sur les évolutions actuelles après le changement de gouvernement. La Pologne est le pays de l'UE le plus important d'Europe de l'Est et son économie est étroitement liée à celle de l'Europe occidentale. C'est pour cette raison que des délégués polonais sont présents dans plus de la moitié de tous les comités d'entreprise européens (voir [rapport dans EWC News 1/2017](#)).



[Le programme du séminaire](#)

---

### **Séminaire sur la renégociation des accords CEE à Wurtzbourg**



Notre séminaire juridique aura lieu du 12 au 15 novembre 2024 au château de Steinburg à Wurtzbourg. La nouvelle directive CEE devrait être adoptée au second semestre 2024. Étant donné que les nouvelles normes ne s'appliquent pas automatiquement dans tous les cas, un grand nombre d'accords CEE doivent être adaptés. Une réglementation particulière s'applique et la période de négociation est limitée à deux ans. Ce séminaire abordera les points critiques afin de s'y préparer.

[Le programme du séminaire](#)

---

### **Séminaire pour les membres des comités d'entreprise des entreprises basées à l'étranger**

Du 12 au 15 novembre 2024, un deuxième séminaire aura lieu en parallèle au château de Steinburg à Wurtzbourg, qui traitera de l'importance du « contrôle externe » par une société mère étrangère pour la codétermination. Il s'adresse aux élus à tous les niveaux et vise à renforcer leur capacité à agir dans cet environnement particulier. Un autre objectif est l'évaluation des projets informatiques et leur conception par le biais d'accords d'entreprise.

[Le programme du séminaire](#)

---

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

La prochaine conférence de Hambourg aura lieu les 27 et 28 janvier 2025. Comme toujours, les dernières évolutions dans le paysage des CEE et des SE, des études de cas (« meilleures pratiques ») de certaines entreprises et des décisions de justice actuelles seront présentées. L'objectif de la conférence spécialisée est la poursuite du développement de la révision de la directive CEE. La Commission européenne a entamé le processus législatif le 24 janvier 2024. Après les élections au Parlement européen, le calendrier ultérieur deviendra plus concret. Le programme de la conférence sera disponible après les vacances d'été.



[Le programme préliminaire de la conférence](#)

---

### **Des séminaires intra**

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

## 14. Mentions légales

**Les CEE-News sont publiées par :**

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

Distribution de l'édition en langue allemande : 24.206 destinataires  
Distribution de l'édition en langue anglaise : 4.398 destinataires  
Distribution de l'édition en langue française : 4.316 destinataires

Archives de la newsletter : [www.ewc-news.com](http://www.ewc-news.com)

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

Nous sommes heureux de recevoir vos suggestions concernant cette newsletter et des rapports de votre CEE. N'hésitez pas à nous écrire : [info@ewc-academy.eu](mailto:info@ewc-academy.eu)