

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

## Bienvenue à l'édition n° 3 / 2024 des EWC-News

### Contenu

- [1. Développements récents à Bruxelles](#)
- [2. Télétravail et le droit à la déconnexion](#)
- [3. Mise en œuvre des actes législatifs de l'UE](#)
- [4. Rapports de différents pays](#)
- [5. Le droit CEE britannique après le Brexit](#)
- [6. Les tribunaux prennent des décisions totalement opposées](#)
- [7. Exemples actuels de codétermination au conseil de surveillance](#)
- [8. Accords d'entreprise à l'échelle européenne](#)
- [9. Un regard au-delà de l'Europe](#)
- [10. Projets et sites web](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. L'EWC Academy : exemples de notre travail](#)
- [13. Dates des séminaires actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

### 1. Développements récents à Bruxelles

#### **Le groupe de gauche préside la commission compétente pour la révision de la directive CEE**



Lors de sa réunion constitutive du 23 juillet 2024, la commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen a élu son nouveau bureau. La présidence sera assurée par la Finlandaise Li Andersson, du groupe de gauche, nouvellement élue au Parlement européen. Auparavant, elle avait été ministre de l'Éducation pendant quatre ans dans l'ancien gouvernement rouge-vert de Finlande. Toutes les directives relatives au droit du travail et au droit social, dont la directive sur les CEE, relèvent de la compétence de la commission.

La dernière fois que le groupe de gauche a présidé la commission, de 2014 à 2019, c'était Thomas Händel, un ancien secrétaire syndical d'IG Metall. Le « rapport Händel », qui porte son nom, sur la protection juridique des accords d'entreprise transnationaux n'est plus traité depuis des années (voir [rapport dans EWC News 3/2013](#)). Dans l'une de ses premières questions parlementaires, la nouvelle présidente de la commission a critiqué l'utilisation transfrontalière de briseurs de grève par Tesla lors du conflit du travail en Suède (voir [rapport dans EWC News 2/2024](#)).

- [Rapport sur les priorités de la nouvelle présidente](#)
- [Rapport sur son élection au Parlement européen](#)
- [La question parlementaire sur le conflit du travail chez Tesla](#)

#### **Une sociale-démocrate roumaine comme commissaire à l'emploi et aux affaires sociales**

Le 17 septembre 2024, Ursula von der Leyen a présenté 26 commissaires pour la législature jusqu'en 2029. Chaque État membre de l'UE peut proposer un candidat, la présidente de la Commission européenne se chargeant de la répartition des tâches. La Roumaine Roxana Mînzatu a été désignée pour le portefeuille « Personnes, compétences et État de Préparation ». Il représente un cinquième du budget de l'UE (235 milliards €) et couvre le droit du travail avec la directive CEE.



La commissaire désignée a été membre du gouvernement roumain à plusieurs reprises et est membre du Parlement européen depuis juin 2024. Elle devrait succéder au socialiste luxembourgeois Nicolas Schmit, responsable de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion depuis 2019 (voir [rapport dans EWC News 3/2019](#)). Schmit n'a plus été nommé par son pays, car les sociaux-démocrates sont dans l'opposition au Luxembourg depuis novembre 2023. La nouvelle commission devrait commencer son travail le 1er décembre 2024. Auparavant auront lieu des auditions publiques au Parlement européen, suivies d'une confirmation formelle.

[Curriculum vitae de la nouvelle commissaire](#)  
[Les tâches de la nouvelle commissaire](#)  
[Affiche avec tous les commissaires](#)



### Liste des choses à faire pour la Commission européenne

En mai 2024, la Fondation Hans Böckler avait déjà dressé une liste de revendications concernant le droit du travail collectif. On y trouve des thèmes que la Commission européenne devrait aborder au cours du nouveau mandat, répartis en trois chapitres :

1. plus de droits pour les comités d'entreprise européens. La Fondation Hans Böckler identifie tous les problèmes de la directive CEE existante et propose des améliorations détaillées.
2. des normes minimales pour la codétermination dans les conseils de surveillance et la suppression des lacunes de la directive SE. Une nouvelle directive-cadre sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs est demandée, consolidant toutes les directives existantes et introduisant la participation au conseil de surveillance dans tous les pays de l'UE où elle n'existe pas encore (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)).
3. la gestion durable des entreprises comme objectif officiel de la politique de l'UE. Les perspectives pour les emplois et les sites, les régions avec une qualité de vie élevée et la participation des travailleurs doivent avoir la priorité sur la réalisation de bénéfices à court terme pour les investisseurs.

[Télécharger le catalogue de revendications](#)

## 2. Télétravail et le droit à la déconnexion

### Les avis des partenaires sociaux ont été publiés

Le 25 juin 2024, la Confédération européenne des syndicats (CES) et la confédération des organisations patronales BusinessEurope ont présenté leurs positions sur un projet de directive européenne sur le télétravail équitable et le droit à la déconnexion. La Commission européenne avait lancé le 30 avril 2024 la première phase de consultation des partenaires sociaux européens (voir [rapport dans EWC News 2/2024](#)). Une directive est devenue nécessaire à la suite de l'échec des négociations entre les partenaires sociaux sur ce sujet en novembre 2023 (voir [rapport dans EWC News 4/2023](#)).



Les organisations patronales considèrent qu'une telle directive est inutile. Il suffirait de mieux contrôler les règles existantes en matière de temps de repos et de ne pas ajouter un droit à la déconnexion supplémentaire. La Commission européenne devrait éviter de fixer tous les détails et laisser une plus grande liberté aux États membres. Contrairement à la CES qui demande cette nouvelle directive européenne. Le télétravail doit rester facultatif et les employés doivent avoir le droit de travailler dans les locaux de l'employeur. Le droit à la déconnexion doit permettre de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, qu'ils travaillent ou non en télétravail. La CES souhaite encourager les négociations collectives afin d'atteindre les objectifs de la future directive. C'est également ce que demande la Confédération des cadres européens (CEC European Managers) dans sa réponse du 4 juillet 2024. Elle met en garde contre une surréglementation et souhaite uniquement établir des normes minimales et des orientations, à l'instar des syndicats scandinaves.

[La prise de position de la CES](#)  
[L'avis de BusinessEurope](#)  
[L'avis de la Confédération des cadres européens](#)

## Nouvelle loi sur le télétravail en Autriche



Le 4 juillet 2024, le Conseil national a adopté un nouveau cadre juridique pour le télétravail. La « loi sur le télétravail » entrera en vigueur le 1er janvier 2025 et contient des dispositions relatives au droit du travail, au droit fiscal et à la Sécurité sociale. Elle fait la distinction entre le « télétravail au sens strict » (à domicile, chez des proches ou dans des espaces de travail partagé) et le « télétravail au sens large » (tous les autres lieux, par exemple dans un parc, un café ou un hôtel). Dans le premier cas, le trajet est couvert par l'assurance accident si la distance correspond au trajet habituel. Dans le second cas, la couverture d'assurance ne s'applique qu'à l'activité elle-même et non au trajet. La loi stipule que le télétravail et les lieux où il est exercé doivent être définis par écrit dans un accord de télétravail. Elle a été adoptée à une large majorité. Seuls les sociaux-démocrates ont voté contre, car ils estiment que la protection contre les accidents sur le chemin du travail n'est pas assez étendue.

[Explication du contenu de la loi](#) (page 14)

[Le texte de la loi sur le télétravail](#)

## Expériences pratiques en France

En août 2016, la France a été le premier pays européen à introduire le droit à la déconnexion sur une base légale. Outre le droit individuel des salariés, la compétence du comité d'entreprise a été inscrite dans le Code du travail. Depuis janvier 2017, l'employeur doit rendre compte sur la mise en place de mécanismes de régulation de l'utilisation des outils numériques et consulter le comité d'entreprise afin de garantir le respect des temps de repos et de congé.



Comme il n'existe pas de cogestion en France, l'employeur ne négocie pas avec le comité d'entreprise. Il n'y a pas de conventions d'entreprises au sens allemand du terme. Seules les sections syndicales (internes à l'entreprise) peuvent mener des négociations et conclure une convention collective d'entreprise. Les employeurs ne sont toutefois pas tenus de négocier le droit à la déconnexion avec les syndicats. S'il n'existe pas de convention collective d'entreprise, l'employeur doit rédiger unilatéralement une charte après consultation du comité d'entreprise. Celle-ci doit également inclure des mesures de formation et de sensibilisation des salariés et du personnel d'encadrement afin de promouvoir une utilisation raisonnable des outils de travail numériques. Dans une contribution pour le bureau parisien de la Fondation Friedrich Ebert, des syndicalistes français dressent à la mi-juillet 2024 un bilan critique de la loi. Selon eux, le sujet n'est pas suffisamment réglementé dans les entreprises. Il manque des indicateurs pour suivre les mesures mises en place. C'est pourquoi une commission paritaire « Qualité de vie au travail et droit à la déconnexion » devrait être introduite par la loi dans toutes les entreprises.

[La contribution des syndicalistes français](#)  
[Site de la CGT sur le droit à la déconnexion](#)

## 3. Mise en œuvre des actes législatifs de l'UE

### Problèmes de mise en œuvre de la protection des lanceurs d'alerte



Le 3 juillet 2024, la Commission européenne a publié un rapport sur la mise en œuvre de la directive relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union. La directive dite « Whistleblower » est en vigueur depuis décembre 2019 et devait être transposée en droit national dans un délai de deux ans (voir [rapport dans EWC News 4/2019](#)). Aucun pays n'a adopté la loi dans les délais.

De tels retards avaient forcé la Commission européenne à agir. Des procédures d'infraction ont été lancées contre plusieurs pays ou des plaintes ont été déposées devant la Cour de justice européenne. Le 25 avril 2024, les juges de Luxembourg ont imposé des amendes à la Pologne : une somme forfaitaire de 7 millions € et une amende quotidienne de 40.000 € jusqu'à ce que les conditions soient remplies. Ce n'est que le 14 juin 2024 que le Parlement polonais a adopté la loi en question.

Le rapport de la Commission européenne révèle des lacunes dans la mise en œuvre de la directive. De nombreux pays n'ont pas des canaux de signalement confidentiel ni de protection adéquate pour

les dénonciateurs potentiels. Certaines lois nationales devraient être améliorées, notamment en ce qui concerne le champ d'application matériel, les conditions de protection et les mesures de protection contre les représailles, en particulier les exclusions de responsabilité et les sanctions. Des plaintes contre le Luxembourg, la Hongrie, l'Estonie, l'Allemagne et la République tchèque sont en cours devant la Cour de justice européenne. Un guide pour les représentants des travailleurs sur le sujet a été publié en décembre 2020 (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)).

[L'arrêt de la Cour de justice européenne](#)  
[Télécharger le rapport de la Commission européenne](#)  
[Évaluations critiques de la mise en œuvre de la directive](#)

---

## La directive sur la chaîne d'approvisionnement doit être d'application d'ici juillet 2026

La directive controversée sur le devoir de diligence des entreprises en matière de protection de l'environnement et de droits de l'homme (« Corporate Sustainability Due Diligence ») est entrée en vigueur le 26 juillet 2024. Après des tentatives répétées, ce n'est que le 15 mars 2024 qu'une majorité a pu être trouvée au Conseil des ministres. L'Allemagne a dû s'abstenir après veto du FDP, partenaire libéral de la coalition (voir [rapport dans EWC News 2/2024](#)).



La directive veut renforcer les droits de l'homme, empêcher le travail des enfants et le travail forcé, la pollution de l'environnement et la destruction du patrimoine naturel. Les États membres ont maintenant deux ans pour transposer la directive dans leur droit national. Dans certains pays, il existe déjà des lois, par exemple en Allemagne, depuis janvier 2023, une loi sur le devoir de vigilance de la chaîne d'approvisionnement (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)). De telles lois doivent être adaptées aux dispositions minimales de la nouvelle directive européenne.

## Aide à la communication sur le développement durable

Depuis janvier 2023 est en vigueur, la directive sur l'obligation d'un rapport sur les questions de durabilité - environnement, social, droits de l'homme (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)). Environ 49 000 entreprises de 500 salariés et plus sont concernées. Le 7 août 2024, la Commission européenne a publié une liste de réponses aux questions fréquemment posées (FAQ) et son point de vue sur l'interprétation de cette directive. Les premières entreprises concernées devront rendre compte sur l'exercice 2024 en 2025.

[Le texte de la directive sur la chaîne d'approvisionnement](#)  
[Rapport de fond du syndicat ver.di sur la situation en Allemagne](#)  
[La FAQ sur les rapports de durabilité](#)

---

## Règlement sur l'intelligence artificielle (IA)



Le règlement IA est en vigueur depuis le 1er août 2024. Les institutions législatives de l'UE s'étaient déjà mises d'accord sur son contenu en décembre 2023 (voir [rapport dans EWC News 4/2023](#)). L'UE joue ainsi un rôle de pionnier mondial en matière de réglementation de l'IA. Contrairement aux directives de l'UE, les règlements ne doivent pas être transposés dans le droit national, ils sont directement applicables, comme le règlement de base sur la protection des données (voir [rapport dans EWC News 1/2016](#)). Le règlement sur l'IA prévoit toutefois un plan par étapes. Les règles relatives aux pratiques d'IA interdites s'appliqueront à partir de février 2025, les autres règles s'appliqueront progressivement jusqu'en août 2027.

[Rapport sur l'adoption du règlement](#)  
[Explication du contenu du règlement](#)  
[Le texte du règlement sur l'IA](#)

## Annnonce d'un événement

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

[Le programme du colloque](#)



## 4. Rapports de différents pays

### Pas d'administrateurs salariés dans les conseils d'administration espagnols pour le moment

Le 23 avril 2024, le groupe de gauche Sumar a échoué dans sa demande au gouvernement de présenter une loi sur la participation des travailleurs dans les entreprises. La commission compétente du Parlement espagnol a rejeté la proposition par 19 voix, les partis au gouvernement l'ont soutenue par 17 voix. L'Espagne a un gouvernement minoritaire qui doit à chaque fois chercher des majorités auprès d'autres partis (voir [rapport dans EWC News 1/2020](#)). Les secrétaires généraux des deux grandes confédérations syndicales CC.OO. et UGT (photo) soutiennent la revendication d'un « capitalismo alemán ». Le sujet continuera à être suivi même après l'échec du vote, car il fait partie de l'accord de coalition entre les sociaux-démocrates et l'alliance électorale de gauche Sumar.



[Rapport sur le vote au Parlement](#)  
[Rapport de fond sur le débat](#)  
[Moniteur syndical Espagne](#)

Contrairement aux pays germanophones et nordiques, le modèle de partenariat social avec participation dans les conseils d'administration n'est pas répandu en Europe du Sud (y compris en Belgique) et a longtemps été rejeté par les syndicats. Ce n'est qu'en octobre 2014 qu'un compromis historique a été trouvé au sein de la Confédération européenne des syndicats, lorsque, pour la première fois, tous les syndicats nationaux ont soutenu l'introduction de la participation des salariés aux décisions de l'entreprise (voir [rapport dans EWC News 4/2014](#)). La France est la seule exception en Europe du Sud, où la participation aux conseils d'administration existe depuis longtemps et a même été étendue ces dernières années (voir [rapport dans EWC News 4/2022](#)). Le soutien vient également du Parlement européen qui, dans une résolution sur la « démocratie sur le lieu de travail » en décembre 2021, a demandé une participation au conseil de surveillance dans tous les pays de l'UE (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)).

---

### Renforcer les droits des travailleurs au Royaume-Uni



Depuis le 5 juillet 2024, Keir Starmer est Premier ministre britannique. Lors des élections anticipées à la Chambre des communes qui ont eu lieu la veille, le parti travailliste a remporté une victoire écrasante et a pu mettre fin aux 14 ans de gouvernement des conservateurs. Au cours des 100 premiers jours, le nouveau gouvernement entend apporter « la plus grande amélioration des droits des travailleurs depuis une génération », notamment par le biais d'une nouvelle loi sur l'emploi.

Le travail doit à nouveau être récompensé (« Make Work Pay - Delivering A New Deal for Working People »). L'objectif est de lutter contre les mauvais salaires et les conditions de travail abusives et de renforcer les droits des travailleurs. À l'avenir, tous les travailleurs auront droit à un congé parental, à des indemnités de maladie et à une protection contre les licenciements abusifs dès le premier jour de travail, au télétravail et à la déconnexion. La méthode du « fire and rehire » doit être interdite. Elle consiste à ignorer les conventions collectives et à licencier tout salarié qui ne veut pas accepter des conditions de travail moins bonnes (voir [rapport dans EWC News 1/2022](#)). Un autre projet de loi vise à garantir le plein droit à l'égalité de rémunération pour les minorités ethniques et les personnes handicapées. La création d'une autorité indépendante (« Fair Work Agency ») est prévue pour contrôler les nouvelles règles.

### Moins de restrictions sur les activités syndicales

Au Royaume-Uni, il n'existe ni codétermination ni comité d'entreprise au sens de l'Europe continentale. C'est pourquoi la reconnaissance contractuelle d'un syndicat en tant qu'agent de négociation pour les conventions collectives internes (« recognition ») est la seule possibilité de créer une représentation des travailleurs à part entière (voir [rapport dans EWC News 3/2010](#)). La procédure légale de reconnaissance des syndicats sur le lieu de travail est cependant compliquée et impose des obstacles importants. Ces dispositions doivent être simplifiées. Les référendums avant de faire grève doivent également être possibles par voie électronique. Les syndicats britanniques ne peuvent pas en décider eux-mêmes, mais doivent respecter les règles légales datant de l'époque Thatcher. Comme il n'existe plus de conventions collectives nationales depuis de nombreuses années, le gouvernement vise un « Fair Pay Agreement » (FPA) dans le secteur des soins, une convention collective de branche à caractère obligatoire qui servirait de modèle pour d'autres secteurs à bas salaires.

## La Finlande veut faciliter les dérogations aux conventions collectives

Le 5 septembre 2024 le gouvernement finlandais a présenté au Parlement un projet de loi facilitant la possibilité pour les employeurs de déroger aux conventions collectives nationales. Actuellement, de telles dérogations ne sont possibles que si elles sont expressément prévues par la convention collective et si l'entreprise est affiliée à une organisation patronale. De telles dérogations sont alors négociées par les délégués syndicaux dans l'entreprise. À l'avenir, les dérogations seront autorisées par la loi, notamment dans les entreprises qui ne sont pas affiliées à une organisation patronale et où il n'y a pas de représentation syndicale dans l'entreprise. En Finlande, 59% des travailleurs sont membres d'un syndicat, mais la tendance est à la baisse.



De nombreuses conventions collectives sectorielles ont un caractère obligatoire en Finlande et doivent être appliquées par toutes les entreprises. S'il n'y a pas de syndicat dans l'entreprise, le personnel doit à l'avenir élire un représentant (indépendant des syndicats) qui négociera les dérogations à la convention collective au niveau de l'entreprise. Il bénéficiera des heures de délégation et d'une protection comme les représentants syndicaux, et les accords devront être soumis à l'approbation de l'inspection du travail. Les litiges entre parties contractantes sont en revanche portés devant les tribunaux du travail. La confédération syndicale SAK estime que ce projet de loi « détruit le modèle nordique du marché du travail », qui repose exclusivement sur des structures syndicales. Les comités d'entreprise n'existent pas en Finlande. La loi doit entrer en vigueur le 1er janvier 2025.

La coalition de droite conservatrice est en place depuis juin 2023 (voir [rapport dans EWC News 3/2023](#)). Depuis le 18 mai 2024, des restrictions au droit de grève sont déjà en vigueur et le 9 septembre 2024, le gouvernement a formé des groupes de travail avec les partenaires sociaux pour discuter des mesures visant à simplifier les licenciements et à étendre les contrats temporaires.

[Communiqué de presse du gouvernement](#)  
[Groupes de travail sur le droit individuel du travail](#)  
[Aperçu des réformes du marché du travail](#)  
[Appréciation des syndicats sur les réformes](#)  
[Analyse de la Friedrich-Ebert-Stiftung](#)  
[Moniteur syndical Finlande](#)

## 5. Le droit CEE britannique après le Brexit

### Le comité d'entreprise européen évite le recours à la justice en Irlande



Le 23 mai 2024, le CEE de l'institut linguistique et culturel British Council a déposé une plainte auprès du Comité central d'arbitrage (CAC). Le CAC à Londres reste la première instance en matière de droit des CEE, car la loi britannique sur les CEE n'a pas été abolie après le Brexit. En juin 2023, la Cour d'appel pour l'Angleterre et le Pays de Galles avait pris la décision de principe que les entreprises ayant leur siège social sur le sol britannique devaient continuer à appliquer le droit britannique (voir [rapport dans EWC News 3/2023](#)). Au British Council, il n'y a pas d'accord CEE. Le CEE fonctionne sur base des prescriptions subsidiaires.

Comme toutes les entreprises qui appliquent le droit britannique depuis le Brexit, le CEE du British Council est également soumis au droit d'un pays de l'UE, de l'Irlande dans ce cas. En novembre 2021, il y a eu une dispute avec la direction centrale concernant la divulgation d'informations confidentielles en Italie. Le CEE a donc essayé de mener une procédure de conciliation selon le droit irlandais, mais cela n'a pas été possible en raison d'ambiguïtés dans la loi CEE irlandaise. Il a alors déposé une plainte auprès de la Commission européenne, ce qui fut l'un des éléments déclencheurs de la procédure d'infraction contre le gouvernement irlandais (voir [rapport dans EWC News 2/2022](#)). Cette expérience a incité le CEE à porter plainte non plus en Irlande, mais en Grande-Bretagne.

La cause du litige est la décision de la direction centrale de confier certaines fonctions telles que l'informatique, les finances, les ressources humaines et les achats à un prestataire de services

externe, sans informer et consulter suffisamment le CEE. La controverse porte également sur la question de savoir si la direction centrale dans des circonstances exceptionnelles peut décider unilatéralement d'organiser une vidéoconférence au lieu d'une réunion en présentiel. En février 2018, le CAC avait déjà décidé qu'une téléconférence ne constituerait pas une réunion extraordinaire (voir [rapport dans EWC News 1/2018](#)). Pour le British Council, il ne s'agit pas du premier litige. Le CEE avait écrit l'histoire juridique en avril 2013, lorsque le CAC avait défini les caractéristiques d'une procédure de consultation (voir [rapport dans EWC News 2/2013](#)).

### Un accord CEE ouvre la voie à l'évasion du droit britannique

Le 4 juillet 2024, le tribunal d'appel du travail d'Angleterre et du Pays de Galles a rejeté l'appel du comité d'entreprise européen de HSBC contre deux décisions du comité central d'arbitrage (CAC) de 2021 (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)). HSBC, la plus grande banque européenne basée à Londres, a exclu les travailleurs britanniques du CEE à la suite du Brexit et est passée du droit britannique au droit irlandais.



Le CEE a estimé que même après le Brexit, HSBC resterait soumise à la loi britannique sur les CEE, qui remplace le terme « État membre » par « État concerné » et reste en vigueur aujourd'hui. Ce n'est qu'en juin 2023 que la Cour d'appel a décidé en troisième instance que la compagnie aérienne easyJet devait continuer à appliquer le droit britannique (voir [rapport dans EWC News 3/2023](#)). Cependant, deux caractéristiques clés de HSBC ont conduit le tribunal à une appréciation différente. D'une part, easyJet n'a pas conclu un accord CEE et travaille sur base des prescriptions subsidiaires avec un CEE « par force de loi ». D'autre part, la direction centrale a voulu dissoudre le CEE suite au Brexit et créer un groupe spécial de négociation selon le droit allemand à la place du CEE. Chez HSBC, il existe cependant un accord CEE juridiquement contraignant depuis octobre 2015 (voir [rapport dans EWC News 2/2016](#)). Le CEE a pu continuer à travailler après le Brexit, mais sans les délégués britanniques. L'arrêt se base sur une analyse précise du libellé de l'accord CEE, qui ne fait référence qu'aux « États membres de l'Espace économique européen ».

[Télécharger le jugement](#)

### Annnonce d'un événement

Les effets du Brexit sur les comités d'entreprise européens seront un sujet lors de la prochaine conférence CEE les 27 et 28 janvier 2025 à Hambourg.

[Le programme de la conférence](#)



## 6. Les tribunaux prennent des décisions totalement opposées

### Le litige CEE en Irlande en route vers la Haute Cour



Le 27 août 2024, le tribunal du travail de Dublin s'est déclaré incompétent pour trancher une question juridique concernant les CEE. La loi irlandaise sur les CEE prévoit uniquement des recours légaux pour les réclamations individuelles et non pour les conflits collectifs. Cela signifie que les comités d'entreprise européens sont exclus de l'État de droit, ce qui représente un problème fondamental et n'est guère compatible avec le droit de l'UE. Si la décision devenait définitive, toutes les entreprises irlandaises

pourraient à l'avenir ignorer complètement la directive CEE, sans pouvoir engager de poursuites judiciaires contre elles. Depuis le Brexit, le pays occupe la troisième place en tant que siège des comités d'entreprise européens, juste après l'Allemagne et la France (voir [rapport dans EWC News 1/2021](#)).

Le système irlandais des relations professionnelles n'a jamais connu des comités d'entreprise. C'est pour cette raison que les caractéristiques des systèmes de comités d'entreprise sont étrangères au système juridique irlandais et qu'une réglementation adéquate fait défaut. Cependant, l'Irlande a beaucoup plus de mal à le faire que la Grande-Bretagne, où historiquement il n'y a pas de comités d'entreprise, mais où la loi CEE s'est rapidement adaptée à la nouvelle situation. Avec son arrêt, le Tribunal du travail a confirmé - probablement involontairement - les arguments de la Commission européenne pour introduire une procédure d'infraction contre le gouvernement irlandais en mai 2022 (voir [rapport dans EWC News 2/2022](#)).

## Une entreprise américaine ignore les droits fondamentaux des CEE

Le point de départ du conflit juridique est le comportement de la direction centrale de l'entreprise américaine Verizon Communications, qui ignore consciemment et régulièrement les droits du CEE et tente d'entraver ses activités. La direction est mécontente du fait que le CEE s'est adressé au tribunal et a obtenu une amende à Londres en octobre 2020, la plus élevée de l'histoire de la législation sur les CEE en Europe (voir [rapport dans EWC News 3/2020](#)). La direction centrale a alors mis fin à l'accord CEE soumis au droit britannique. Depuis lors, le CEE travaille sur base des prescriptions subsidiaires du droit irlandais.

Avec l'arrêt du Tribunal du travail, les décisions de la Commission des relations du travail d'avril 2023, en première instance, ont été annulées (voir [rapport dans EWC News 2/2023](#)). En raison de l'importance fondamentale de cette question pour un grand nombre de comités d'entreprise européens (12 à 15 % de tous les accords CEE sont basés sur le droit irlandais), un recours devant la Haute Cour a été déposé le 1er octobre 2024. Il s'agit également de clarifier la question du paiement des frais d'avocat pour la procédure en cours. La question a déjà été discutée au Parlement irlandais (voir [rapport dans EWC News 1/2023](#)).

[Le jugement sur la rémunération des experts](#)

[Le jugement sur le paiement de la participation aux séminaires](#)

[Article de presse sur les conséquences juridiques du verdict](#)

### Annnonce d'un événement

L'audience devant la Haute Cour devrait avoir lieu à l'été 2025. Dans ce contexte, nous prévoyons un séminaire CEE à Dublin, qui comprendra une visite à l'audience de la Haute Cour.

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



---

## Première décision de justice concernant les frais de justice en Autriche

Le 30 août 2024, le Tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne a statué qu'un comité d'entreprise européen a droit au remboursement intégral de tous les frais juridiques engagés dans le cadre d'une action en justice en matière de droit du travail. La direction centrale de Mayr-Melnhof Packaging doit couvrir tous les frais juridiques, intérêts moratoires et autres coûts supplémentaires du CEE s'élevant à près de 100 000 € pour un litige qui est passé en trois instances jusqu'à la Cour suprême. Le litige en soi, dont le financement était auparavant incertain, a pris fin en août 2023 (voir [rapport dans EWC News 4/2023](#)).



Les frais des procédures pénales administratives contre les dirigeants du groupe, que le CEE a initiées en décembre 2021 (voir [rapport dans EWC News 4/2021](#)), ne seront pas pris en charge. Les demandes ont été rejetées à l'époque, car il n'y a pas d'amende prévue en cas de violation des droits des CEE en Autriche. D'autres pays de l'UE imposent des amendes, même si elles sont considérées comme trop faibles (par exemple en Allemagne, l'amende maximale est de 15 000 €). L'Autriche est le seul pays de l'UE qui n'impose aucune sanction, ce qui constitue une violation des considérants 35 et 36 de la directive européenne. Selon le tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne, un CEE ne peut pas contester devant les tribunaux une transposition inadéquate du droit européen, de sorte que les frais juridiques ne doivent pas être remboursés. Étant donné que les deux parties ont renoncé à leur droit de faire appel, toutes les parties du jugement sont juridiquement définitive.

## 7. Exemples actuels de codétermination au conseil de surveillance

### L'évasion de la codétermination en train d'être inversée

Le 3 juillet 2024, la direction du chantier naval de Meyer Werft à Papenburg (Pays de l'Ems) s'est entendue avec le syndicat IG Metall et le comité d'entreprise sur les points clés d'un plan de restructuration. Le groupe, mondialement connu pour ses navires de croisière, traverse actuellement la plus grande crise depuis sa création en 1795. D'ici fin 2027, plus de 2,8 milliards € doivent être levés pour préfinancer de nouveaux navires et des garanties gouvernementales sont nécessaires pour cela. L'État reprendra temporairement 80 % des actions du chantier naval.



IG Metall et le comité d'entreprise ont accepté la suppression de 340 postes, qui devrait avoir lieu sans licenciement. L'entreprise familiale compte 7 000 collaborateurs en Allemagne, dont 3 300 rien qu'au siège social de Papenbourg. Le Premier ministre de Basse-Saxe, Stephan Weil (sociaux-démocrates), a formulé une condition préalable à l'aide de l'État pour surmonter le goulot d'étranglement financier : le siège de l'entreprise doit retourner en Allemagne. Le groupe Meyer Neptun a déménagé son siège social à l'aéroport de Luxembourg en septembre 2015 (voir [rapport dans EWC News 4/2015](#)). Le déménagement en Allemagne s'accompagnera de la création d'un conseil de surveillance codéterminé et de la mise en place d'un comité de groupe. Ni l'un ni l'autre n'existe actuellement.

[Article de presse sur l'accord](#)  
[Communiqué de presse de l'IG Metall](#)

---

### Conseil de surveillance paritaire a été dissous

Galeria, le deuxième plus grand groupe de grands magasins d'Europe, a mis fin à sa troisième faillite en quatre ans et est devenu une SARL de droit luxembourgeois le 1er août 2024. Cette forme juridique ne prévoit pas de conseil de surveillance. Bien que Galeria continue d'avoir son siège à Essen et 12 000 employés dans 83 filiales en Allemagne, la loi sur la cogestion ne s'applique plus. Selon le curateur de la faillite, les charges financières pour le conseil de surveillance s'élevaient à environ 1 million € par an.



Les salariés avaient jusqu'à présent dix des 20 sièges au conseil de surveillance, dont trois représentants externes du syndicat ver.di. Ils ont tous perdu leur mandat. Toutefois, le comité central d'entreprise reste en place en tant qu'organe suprême des comités d'entreprise locaux. Légalement, il aurait été possible de le dissoudre également (voir [rapport dans EWC News 2/2018](#)). Des négociations pour une convention collective interne sont en cours. En un peu moins de dix ans, plus de 20 000 emplois ont été supprimés chez Galeria. En 2020, il y avait encore 171 succursales, à l'avenir il ne restera même pas la moitié.

[Communiqué de presse de ver.di sur la suppression du conseil de surveillance](#)  
[Communiqué de presse de ver.di sur la négociation](#)

---

### Nintendo assure la codétermination au sein du conseil de surveillance



Depuis le 1er août 2024, l'ensemble des activités européennes du groupe de jeux vidéo japonais (7 300 salariés dans le monde) sont regroupées au sein de Nintendo of Europe SE, basée à Francfort-sur-le-Main. La nouvelle SE compte 1 250 salariés, dont 980 en Allemagne. Nintendo est le plus grand employeur de l'industrie allemande du jeu vidéo. La transformation en SE n'a pas servi à échapper à la codétermination, mais à conserver un tiers des sièges au conseil de surveillance. Cela signifie que Nintendo se comporte différemment de l'entreprise japonaise Olympus (voir [rapport dans](#)

[EWC News 3/2019](#)).

L'accord de participation SE a été signé le 13 décembre 2023 et va en partie au-delà des dispositions de référence de la directive SE. Elle s'applique au marché intérieur européen, au Royaume-Uni et à la Suisse. Comme la loi CEE britannique après le Brexit, elle parle des « États concernés » (voir [rapport dans EWC News 2/2021](#)). Le nouveau comité d'entreprise SE compte 15 membres, dont cinq allemands et deux espagnols. Il est compétent pour les questions touchant 10 % des effectifs dans deux pays. Les unités en dehors de l'Allemagne étant très petites, ce seuil est rapidement atteint. Les membres du comité d'entreprise SE ont un droit d'accès à toutes les succursales en Europe, mais doivent rendre leurs avis rapidement. Les procédures de consultation durent au maximum six semaines.

### L'inclusion est une priorité élevée

Le bureau est composé du président et de son adjoint, originaires de deux pays différents. Il peut tenir jusqu'à quatre réunions par an. Il y a également un « chargé de la diversité et de l'inclusion » qui peut échanger sur ces sujets avec les collaborateurs de toutes les agences. La formation de comités supplémentaires est possible. Le comité d'entreprise SE peut publier des contenus sur l'intranet sans

consultation préalable de la direction centrale. En cas de désaccord sur l'interprétation de l'accord SE, sera constitué un conseil d'arbitrage présidé par un président neutre. Le comité d'entreprise SE élit les représentants des salariés au conseil de surveillance (actuellement, il n'y a qu'un seul mandat, car le conseil de surveillance ne compte que trois membres).

## 8. Accords d'entreprise à l'échelle européenne

### Une entreprise française d'approvisionnement et d'élimination renforce la sécurité au travail

Le 3 avril 2024, la direction centrale de Veolia et le Comité d'entreprise européen ont signé des « Résolutions communes » pour promouvoir la sécurité, la santé et le bien-être au travail. Le document définit dix points focaux et en tire dix priorités d'action. Par exemple, des plans d'action nationaux sur les risques psychosociaux devraient être élaborés. L'accord est mis en œuvre dans tous les pays depuis juin 2024. Dans un premier temps, chaque pays sélectionne au moins trois des dix priorités. Leur mise en œuvre est ensuite régulièrement contrôlée à l'aide d'indicateurs de performance par le comité de sécurité au travail du CEE. Il compte huit membres issus des trois secteurs : eau, déchets et énergie, il est coordonné par un représentant de l'Allemagne.



Veolia s'est engagée en faveur de la santé et de la sécurité au travail auprès du CEE en décembre 2012. Il s'agit simplement d'une déclaration unilatérale de l'entreprise (voir [rapport dans EWC News 1/2013](#)). Le nouvel accord inclut les instances nationales de dialogue social. Ces forums comblent une lacune dans les pays où la législation n'exige pas de comités centraux d'entreprise ou de groupe (par exemple l'Espagne). Ils étaient déjà constitués lors de la création du CEE en octobre 2005.

---

### Normes sociales minimales en cas de réduction du personnel



Le 17 juin 2024, un accord CEE de droit autrichien a été conclu pour Sandoz à Kundl (Tyrol). Le groupe pharmaceutique, dont le siège est à Bâle, est indépendant depuis octobre 2023, après la cession par Novartis de ses activités de génériques et leur introduction en bourse. Sandoz était déjà un groupe indépendant avant sa fusion avec Novartis en 1996. L'accord CEE pour Sandoz n'a pas été entièrement réécrit, mais il reprend de nombreux éléments de Novartis, où il existe un CEE depuis 1995.

Les 14 800 employés de l'Espace économique européen sont représentés par 23 membres du CEE, les pays de moins de 80 employés n'ont pas de siège. La Suisse (siège du groupe) est pleinement intégrée au CEE. C'est un organe mixte qui se réunit une fois par an sous la présidence de l'employeur (« Euroforum »). Les réunions plénières et toutes les réunions extraordinaires ont lieu en présentiel. Des formations ne sont prévues qu'en lien avec les réunions du CEE. Le catalogue des droits à l'information est vaste et va au-delà de la directive européenne. Il n'y a pas de délai fixe pour les procédures de consultation, un calendrier concret est négocié au cas par cas. Les membres du CEE peuvent visiter quel site en Europe sur invitation des représentants locaux. Les normes sociales minimales en cas de réduction du personnel constituent une caractéristique particulière. Elles s'inspirent des lignes directrices qui ont été intégrées dans l'accord CEE du groupe d'assurance Zurich en février 2016 (voir [rapport dans EWC News 1/2016](#)).

---

### Un équipementier automobile canadien crée un CEE en Suède

Le 2 juillet 2024 le groupe spécial de négociation de Plasman a signé un accord sur la création d'un comité d'entreprise européen au siège social européen à Gothembourg. Plasman est spécialisé dans les pare-chocs et les finitions de surface pour l'automobile et emploie au total 4 000 personnes en Amérique du Nord et en Europe. Chaque site de production peut - indépendamment de la taille du personnel - envoyer deux représentants au CEE, de deux syndicats différents si possible.



La durée du mandat des délégués (Suède, Norvège, Belgique, Portugal, République tchèque et Allemagne) est de deux ans et le président est élu chaque année. Le comité restreint est composé de cinq membres. Chaque trimestre, la direction centrale informe l'ensemble du CEE de la situation économique actuelle, une fois par an lors d'une réunion en présentiel, sinon via vidéoconférence. En cas de crise, des réunions extraordinaires du comité restreint sont organisées. La liste des thèmes pour l'information et la consultation est formulée de manière très ouverte, il ne s'agit que d'une énumération à titre d'exemples.

## Une écriture suédoise

L'accord est empreint de la coopération pragmatique habituelle en Suède et renonce en grande partie aux réglementations juridiques détaillées. La procédure de consultation, par exemple, n'est pas du tout décrite. Le texte très court ne contient parfois que des énumérations sans phrases complètes. Cela est en totale contradiction avec les accords de CEE rédigés en profondeur sur le plan juridique, comme c'est le cas en droit allemand ou français. Une autre caractéristique montre que la Suède ne connaît pas de comité d'entreprise et que la représentation des travailleurs dans l'entreprise est exclusivement assurée par les syndicats. En effet, chez Plasman, la désignation des experts ne relève pas du CEE, mais exclusivement des syndicats suédois.

[Caractéristiques de la représentation des travailleurs en Suède](#)

## 9. Un regard au-delà de l'Europe

### Le comité d'entreprise mondial conclut un accord social



Le 5 juin 2024, la direction centrale d'Eramet a signé un accord global avec le comité d'entreprise mondial pour instaurer une sécurité sociale de base. Les 10 400 salariés de la société minière française présents dans 13 pays ont accès aux soins médicaux, à l'assurance maladie et au suivi de santé au travail. En cas de décès, une indemnité de départ égale à 12 mois de salaire est versée. À l'avenir, les femmes bénéficieront de 16 semaines de congé de maternité, de vestiaires et d'installations sanitaires spécifiques et d'une garantie d'évolution de salaire. Le comité d'entreprise mondial, dans lequel est également intégré le comité d'entreprise européen, a été créé en juillet 2023 (voir [rapport dans EWC News 3/2023](#)).

[Communiqué de presse sur la signature](#)  
[Entretien sur le contenu de l'accord](#)

### Siemens sans représentation des salariés aux États-Unis

Le 8 juillet 2024, deux syndicats américains ont déposé une plainte officielle contre Siemens auprès du Conseil national des relations du travail (« National Labour Relations Board ») des États-Unis. La direction de la plus importante usine de véhicules ferroviaires d'Amérique du Nord, à Sacramento, en Californie, veut empêcher les 2 500 salariés d'installer une représentation des salariés. Puisqu'il n'existe pas de comités d'entreprise aux États-Unis, la reconnaissance formelle d'un syndicat comme partie à la négociation collective est une condition préalable. Les plaintes sont également revenues aux élus allemands de Siemens et au syndicat IG Metall. La question est de savoir si l'accord-cadre international de juillet 2012, qui garantit une coopération constructive entre Siemens et les représentants des travailleurs du monde entier, a été violé (voir [rapport dans EWC News 3/2012](#)).



[Rapport sur les événements de Sacramento](#)  
[Le site de campagne des deux syndicats américains](#)

### Une entreprise de livraison de colis étend son engagement social



Le 22 juillet 2024, l'accord-cadre international entre la confédération des syndicats des services (UNI) et GeoPost a été élargi à Paris. Le plus grand fournisseur de services de colis en Europe compte 57 000 employés dans le monde et fait partie de La Poste française. Le nouvel accord compte 20 pages, le précédent de mars 2017 n'en comptait que six (voir [rapport dans EWC News 2/2017](#)).

Le comité de pilotage des deux partenaires contractuels, qui se réunit tous les six mois, sera conservé. Les nouvelles fonctionnalités incluent des groupes de travail techniques, un mécanisme de plainte pour tous les pays et une description détaillée de la résolution des conflits du niveau local au niveau mondial. La santé et la sécurité au travail reçoivent une plus grande importance et les principes d'équité sont beaucoup plus étroitement surveillés à l'égard des fournisseurs et des sous-traitants.

L'accord impose également une restriction de la sous-traitance, très courante dans le secteur des colis. L'accord CEE de GeoPost avait déjà été révisé en mars 2024 (voir [rapport dans EWC News 2/2024](#)).

[L'accord-cadre dans son intégralité](#)  
[Explication du syndicat CGT](#)

## 10. Projets et sites web

### Un projet de recherche examine l'influence des plateformes Internet

Le projet INCA examine l'impact des grandes entreprises technologiques telles que Google, Amazon, Facebook, Apple, Microsoft (GAFAM) sur les démocraties et les institutions européennes. Douze partenaires de dix pays souhaitent collecter des données empiriques pour comprendre comment les processus législatifs, les relations de travail et les opinions des citoyens sont influencés par ces plateformes technologiques. Le projet est coordonné par l'Université de Bologne et financé par l'UE.



[Le site du projet](#)

### Transformation numérique dans le secteur des services financiers



Mené par le Syndicat du crédit et de l'assurance (FISAC) de la Confédération syndicale italienne CGIL, le projet LUCK (Learning Understanding Connections Knowledge) crée actuellement une base de données des meilleures pratiques pour gérer la transformation numérique dans le secteur financier. Des syndicats de sept pays et quatre comités d'entreprise européens sont impliqués. Les partenaires du projet ont développé un guide pour les accords d'entreprise transnationaux afin que les membres des CEE puissent négocier des sujets tels que la gestion de la numérisation, l'IA, la prévention de la discrimination par les algorithmes, le télétravail et les nouvelles formes de travail.

[Le site du projet](#)  
[Télécharger le guide](#)

### Blog sur le travail et l'économie mondiale

La Global Labour Column (GLC) publie régulièrement des articles en cinq langues sur les enjeux de la mondialisation sur le monde du travail afin de mettre en relation chercheurs et syndicalistes du monde entier et de valoriser leurs expériences. Les chroniques couvrent un large éventail de sujets liés au travail, depuis les grèves dans le système de santé du Kenya et les usines automobiles chinoises jusqu'aux débats de politique économique et sociale et aux initiatives des entreprises pour protéger les droits des travailleurs. Il fait partie de la Global Labor University (GLU), un programme de maîtrise proposé par des universités du Brésil, d'Afrique du Sud, d'Inde, d'Allemagne et des États-Unis pour former des syndicalistes. La rédaction du GLC est supervisée par l'Université du Witwatersrand à Johannesburg (Afrique du Sud) avec un financement du gouvernement allemand.



[La chronique du travail mondial](#)  
[Le travail de l'Université Ouvrière mondiale \(GLU\)](#)

### Quelle position représente quel député ?



Le Parlement européen a été élu du 6 au 9 juin 2024. Le site Internet « [abgeordnetenwatch.de](#) » offre la possibilité de poser des questions aux 96 députés allemands et de vérifier leur positionnement (comportement de vote, participation à des commissions, activités extérieures). Le site Internet est géré par une association à but non lucratif de Hambourg qui s'occupe de recherche des thèmes du lobbying, des dons des partis et de la transparence en politique.

[Le site Internet des députés européens](#)

## 11. Nouvelles publications

### Une croissance tirée par l'innovation en Europe centrale et orientale ?

Le 13 mai 2024, le bureau de Budapest de la Fondation Friedrich Ebert a publié une étude sur le paysage de l'innovation dans onze pays de l'UE d'Europe centrale et orientale. Vingt ans après leur adhésion à l'UE, ils sont profondément intégrés dans l'économie européenne. Cependant, le modèle consistant à prendre en charge les étapes de production à forte intensité de main-d'œuvre en tant qu'« établi étendu » pour les entreprises occidentales a atteint de plus en plus ses limites (voir [rapport dans EWC News 3/2022](#)). Il existe toujours un écart de revenus avec l'Europe occidentale. Les économies sont très gourmandes en ressources, moins productives et moins automatisées que leurs homologues d'Europe occidentale. À l'exception de l'Estonie, tous les pays ont des performances en matière d'innovation inférieures à la moyenne de l'UE et ne dépensent pas suffisamment en recherche et développement. Mais ils semblent mieux armés pour le changement numérique.



[Télécharger l'étude](#)  
[Download of individual country studies](#)

### Inventaire mondial des droits des travailleurs



Le nouvel indice mondial des droits de la Confédération syndicale internationale (CSI) est disponible depuis le 3 juin 2024. Il en est maintenant à sa onzième année et présente un important rapport de situation sur les droits et libertés fondamentaux des employés et des syndicats. Selon cette étude, neuf pays sur dix violent le droit de grève et huit pays sur dix violent le droit de négociation collective. À l'échelle mondiale, le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord constituent la région la plus difficile pour les syndicats. La Turquie figure parmi les dix pires pays en matière de droits des travailleurs. Les meilleurs pays comprennent huit pays européens, dont : Scandinavie (hors Finlande), Allemagne, Autriche et Italie. La situation s'est améliorée en Roumanie, tandis qu'elle s'est aggravée en Suisse. La Finlande est notée négativement (voir [rapport dans EWC News 3/2023](#)). L'indice évalue 151 pays à l'aide de 97 indicateurs basés sur les normes internationales du travail.

[Télécharger l'index](#)

### Aide à la protection des données sur le lieu de travail

Le 16 juillet 2024, le syndicat italien CISL a publié des lignes directrices en 24 langues sur la gestion des données sur le lieu de travail. Ils s'adressent aux comités d'entreprise et aux syndicats pour les aider à gérer les aspects pratiques de la « datafication » du travail. Ils ont été créés dans le cadre d'un projet de deux ans avec des partenaires de plusieurs pays de l'UE et de Turquie avec le soutien financier de la Commission européenne. Les lignes directrices mettent en évidence la mise en œuvre du règlement général sur la protection des données dans chaque pays et les meilleures pratiques en matière de négociation collective. L'objectif du projet était de fournir aux représentants des travailleurs du secteur manufacturier les compétences et l'expertise nécessaires pour jouer un rôle actif dans la protection des données. Outre les lignes directrices, il existe douze rapports nationaux et douze notes sur les relations industrielles dans ces pays.



[Téléchargez les lignes directrices sur la protection des données](#)  
[Téléchargez le rapport sur l'Allemagne](#)  
[Téléchargez la courte présentation sur l'Allemagne](#)  
[Aperçu du projet et des autres versions linguistiques](#)

## État actuel des relations industrielles dans 28 pays



Le 26 juillet 2024, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), une agence européenne basée à Dublin, a publié des rapports nationaux sur l'évolution de la vie professionnelle dans les 27 États membres de l'UE et en Norvège en 2023. À cette fin, les scientifiques effectuent des recherches et des enquêtes dans chacun des pays. Les sujets abordés comprennent le contexte politique en 2023, les changements dans les partenaires sociaux et les institutions de dialogue social, les évolutions de la négociation collective, les réponses du gouvernement à l'inflation, les conflits du travail, l'évolution du temps de travail, la sécurité et la santé au travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il n'existe pas de rapport global ; chaque pays a son propre rapport. Auparavant avait également été publié le rapport de la Fondation Hans Böckler sur les relations collectives en Europe.

[Télécharger la liste des pays](#)

[Le rapport sur les relations collectives en Europe de la Fondation Hans Böckler](#)

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

### Un distributeur danois de matériaux de construction mène des négociations CEE a posteriori

Dans le cadre d'une réunion du comité restreint du groupe Stark ont eu lieu du 2 au 4 septembre 2024 des négociations sur un accord CEE au siège de la filiale allemande à Offenbach (près de Francfort). En avril 2023 le plus grand distributeur de matériaux de construction en Scandinavie a été la seule entreprise au Danemark à avoir créé un CEE sans accord sur base des dispositions subsidiaires (voir [rapport dans EWC-News 1/2023](#)). L'EWC Academy a assisté les représentants des travailleurs lors des négociations.



### Formation CEE dans une entreprise informatique espagnole



Les 17 et 18 septembre 2024, EWC Academy a organisé une formation pour le CE européen d'Amadeus IT Group. C'était la première depuis de nombreuses années et elle a eu lieu dans la filiale allemande à Bad Hombourg (près de Francfort). Amadeus a été fondé à l'origine par des compagnies aériennes européennes et commercialise un système de réservation de l'industrie du voyage.

Les 17 et 18 septembre 2024, EWC Academy a organisé une formation pour le CE européen d'Amadeus IT Group. C'était la première depuis de nombreuses années et elle a eu lieu dans la filiale allemande à Bad Hombourg (près de Francfort). Amadeus a été fondé à l'origine par des compagnies aériennes européennes et commercialise un système de réservation de l'industrie du voyage.

Le siège social du groupe est à Madrid et l'accord du CEE est soumis au droit espagnol. Le CEE existe depuis 2003 et compte 24 membres de 17 pays, y compris des observateurs de la Suisse et du Royaume-Uni. Les membres du CEE se sont particulièrement intéressés à la conception des procédures d'information et de consultation, aux conséquences du Brexit pour les comités d'entreprise européens, aux récentes décisions de justice et aux conséquences possibles de la nouvelle directive européenne prévue pour leur accord de CEE.

### Le groupe des sciences de la vie doit se restructurer

L'EWC Academy conseille le comité d'entreprise SE d'Eppendorf depuis le 30 septembre 2024. L'entreprise basée à Hambourg est le leader mondial du marché des équipements et consommables de laboratoire et a pu enregistrer un record de ventes historique pendant la pandémie de Corona, suivie par une forte baisse de la demande. En octobre 2023, la direction a été remplacé suivi d'une période de chômage partiel. La forte croissance des effectifs pendant la pandémie a conduit à la transformation en entreprise européenne (SE) afin d'éviter un conseil de surveillance paritaire juste avant de dépasser le seuil des 2 000 salariés en Allemagne. En juin 2021 a été conclu un accord de participation SE. EWC Academy y a été impliqué en tant que consultant (voir [rapport dans EWC News 3/2021](#)). Le



comité d'entreprise SE est confronté pour la première fois à une restructuration à l'échelle européenne. Eppendorf compte au total 5 000 collaborateurs.

### 13. Dates des séminaires actuels

Depuis janvier 2009, EWC Academy et l'organisation qui l'a précédée organisent des réunions et des séminaires pour les membres des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des 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 conférences invitées chez d'autres organisateurs.

[Aperçu des dates des prochains séminaires](#)

---

#### 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 discutera de l'importance pour la codétermination du « contrôle externe » par une société mère étrangère. Il s'adresse aux membres des comités d'entreprise à tous les niveaux (CE, CE de groupe, CEE) 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 spécialisée de Hambourg aura lieu les 27 et 28 janvier 2025. Comme toujours seront présentés les derniers développements dans le paysage des CEE et des SE, des études de cas (« meilleures pratiques ») de certaines entreprises et des décisions de justice actuelles. L'objectif de la conférence spécialisée est l'évolution du processus de révision de la directive CEE. La Commission européenne a entamé le processus législatif le 24 janvier 2024.



[Le programme de la conférence](#)

---

#### Séminaire des comités d'entreprise à Gdańsk



Un nouveau séminaire aura lieu à Gdańsk du 2 au 4 avril 2025. Outre une introduction au système polonais de représentation des travailleurs en entreprise, il sera possible de s'informer sur les développements actuels après le changement de gouvernement. La Pologne est le principal pays de l'UE en Europe de l'Est et son économie est fortement liée à celle de l'Europe occidentale. C'est pourquoi on trouve des délégués polonais dans plus de la moitié des comités d'entreprise européens (voir [rapport dans EWC News](#)

[1/2017](#)).

[Le programme du séminaire](#)

---

## Séminaire de base au Château de Montabaur

Le séminaire annuel de base pour les membres des comités d'entreprise européens, des comités d'entreprise SE et des groupes spéciaux de négociation aura lieu à Montabaur du 22 au 25 avril 2025. Le château est situé à la gare TGV, à mi-chemin entre Francfort et Cologne. Plusieurs modules de séminaires y sont proposés pour les débutants et les apprenants avancés.



[Le programme du séminaire](#)

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

---

## Manifestations internes

Vous trouverez ici un aperçu des sujets possibles pour les événements 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](http://www.ewc-academy.eu)

Distribution de l'édition en langue allemande : 24 197 destinataires

Distribution de l'édition en langue anglaise : 4 417 destinataires

Distribution de l'édition en langue française : 4 362 destinataires

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

Ici, vous pouvez [recevoir](#) ou vous [désinscrire](#) des actualités CEE.

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](mailto:info@ewc-academy.eu)