

COVID-19

Anticiper et gérer l'impact dans les entreprises multinationales

Recommandations communes des fédérations syndicales européennes à l'attention des coordinateurs auprès des CEE/SE et des représentants des travailleurs dans les GSN, CEE et SE

Mars 2020

L'impact de l'épidémie de COVID-19 sur nos vies, nos sociétés et nos économies est sans précédent. Les syndicats de toute l'Europe agissent ensemble pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs et parlent d'une seule voix : la crise du COVID-19 ne doit pas mettre en danger les emplois et les revenus !

Les conséquences sur le travail diffèrent d'une entreprise à l'autre et d'un secteur à l'autre. Les fédérations syndicales européennes analysent avec attention les développements sectoriels dans le but de vous en informer.

L'implication des travailleurs dans les processus décisionnels des entreprises à travers l'information, la consultation et la participation est plus importante que jamais pour anticiper et gérer les conséquences sociales et économiques de cette crise. Etant donné le niveau élevé d'interaction entre les chaînes de valeur des secteurs que nous représentons, les fédérations syndicales européennes ont décidé de publier des recommandations conjointes très concrètes à l'attention des représentants des travailleurs dans les comités d'entreprise européens (CEE) et dans les entreprises ayant le statut de société européenne (*Societas Europaea* - SE).

L'objectif de ces recommandations est double : conseiller les membres des CEE/CE-SE sur la manière dont ils peuvent et doivent jouer un rôle dans la gestion de la crise du COVID-19 dans leur entreprise ; et demander aux membres des CEE/CE-SE de faire pression sur les directions pour garantir que les mesures les plus efficaces sont prises sur chaque site pour protéger la santé des travailleurs, préserver les emplois et protéger les revenus des travailleurs, et ce, pour tous les travailleurs qu'ils aient un contrat standard, temporaire ou atypique.

Ces recommandations pourront être révisées en fonction de l'évolution de la situation.

Recommandation #1

Reportez les réunions annuelles/ordinaires et les réunions de négociation

Si votre direction souhaite annuler la réunion du groupe spécial de négociation (GSN), du comité d'entreprise européen (CEE) ou du comité d'entreprise de votre société européenne (CE-SE) ou si votre direction propose d'organiser la réunion par vidéoconférence

=>Demander le report de la réunion et sa tenue physique dès que possible à la fin de la crise du COVID-19

Cette recommandation s'applique de la même manière aux réunions plénières ordinaires du CEE/CE-SE, aux réunions des groupes de travail/comités du CEE/CE-SE, aux séminaires de formation du CEE/CE-SE et à toute réunion de (re)négociation des accords CEE/CE-SE. Par cette recommandation, nous voulons garantir que la vidéoconférence ne remplace pas une véritable réunion physique et que la direction n'utilise pas la crise du COVID-19 comme prétexte pour annuler vos réunions ordinaires en 2020.

COMMENT ? Voici des exemples concrets

Chez [Generali](#), la réunion du comité restreint du CEE prévue début mars a été annulée. Le comité a demandé à la direction de lui transmettre les copies électroniques des présentations prévues, et il les a reçues.

Chez [Coca-Cola European Partners](#), la première réunion du CEE devait avoir lieu fin mars, elle n'a pas été annulée mais reportée.

Chez [Korian](#), un groupe actif dans les services de soins aux personnes âgées, les négociations pour la mise en place d'un CEE se sont terminées fin 2019. La toute première réunion du CEE était prévue en mars 2020. Il a également été décidé de ne pas annuler la réunion mais de la reporter à une date ultérieure.

Recommandation #2

Demandez la tenue d'une réunion extraordinaire en ligne sur le COVID-19

Les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation continuent de s'appliquer pendant la crise du COVID-19, et les dispositions des accords CEE/CE-SE ne sont pas suspendues. Alors que des entreprises multinationales voudront probablement adapter leurs activités à la crise du COVID-19, les processus d'information et de consultation sur des circonstances aussi exceptionnelles doivent également être respectés. Aucune décision concernant des restructurations, des réductions du personnel ou des suppressions d'emplois ne peut être prise sans information, consultation et participation préalables des représentants des travailleurs et des syndicats aux niveaux européen et national.

Si la réunion ordinaire de votre CEE/CE-SE peut être reportée, la crise du COVID-19 peut être en revanche considérée comme une circonstance exceptionnelle de nature *de facto* transnationale. Ceci justifie la tenue de réunions extraordinaires d'information et de consultation concernant l'impact potentiel de la crise sur les intérêts des travailleurs.

Les fédérations syndicales européennes ont toujours plaidé pour que les réunions des CEE/CE-SE aient lieu en personnes. Dans le contexte actuel, il est toutefois exclu d'organiser des réunions physiques afin de protéger la santé de chacun et de stopper la propagation du virus. En conséquent, les fédérations syndicales européennes recommandent exceptionnellement de recourir à des réunions en ligne, dans des conditions spécifiques à convenir par les deux parties.

=>Demander une réunion extraordinaire sur la crise du COVID-19 par vidéoconférence, APRES avoir fixé les règles du recours exceptionnel à des réunions en ligne

Vous trouverez en annexe un modèle de règles pour le recours exceptionnel à des réunions en ligne. Nous vous recommandons de convenir à l'avance des dispositions avec la direction. Il doit être clairement établi que la tenue de réunions par vidéoconférence doit être limitée à la durée de la crise du COVID-19. Adaptez ces règles à la situation spécifique de votre CEE/CE-SE, notamment dans le cas où votre accord CEE/CE-SE contient déjà des dispositions fixant le recours à des réunions en ligne et à la vidéoconférence.

COMMENT ? Voici des exemples concrets

Chez **Alstom**, le CEE a d'abord demandé un point d'information urgent sur la situation du COVID-19 par conférence téléphonique avec la direction. L'interprétation simultanée a été assurée dans toutes les langues. Sur la base des informations reçues, le CEE a soumis une demande officielle de réunion extraordinaire.

Chez **Kraft Heinz**, le CEE a demandé la tenue d'une réunion extraordinaire et a reçu une présentation détaillée traduite dans toutes les langues du CEE sur les mesures prises dans chaque pays pour protéger la santé des travailleurs. Une conférence téléphonique a eu lieu entre le comité restreint du CEE et la direction européenne dont les représentants de la direction responsables des chaînes d'approvisionnement, de la fabrication, de la santé et sécurité et des ressources humaines.

Recommandation #3

Demandez à la direction des points d'information réguliers et écrits sur le COVID-19

Pour être en mesure d'anticiper dès que possible les conséquences probables de la crise du COVID-19 sur les emplois

=>Demander un point d'information régulier (par ex. quotidien) sur la situation en demandant à la direction d'envoyer les informations suivantes par écrit et par pays :

- Mesures prises par la direction, ou négociées avec les syndicats représentés, dans l'entreprise et tout au long de la chaîne d'approvisionnement et de sous-traitance pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la santé et la sécurité des patients (par ex. dans les établissements de soins privés et de soins aux personnes âgées) et des clients (dans les secteurs des services, de l'énergie, hôtelier, des services publics, des transports, etc.)
- Mesures prises dans l'entreprise lorsque des travailleurs ou des membres de leurs familles sont atteints d'une maladie liée au COVID-19 (par ex. complément aux indemnités maladie payées par l'Etat).
- Mesures prises dans l'entreprise et tout au long de la chaîne d'approvisionnement et de sous-traitance pour atténuer les conséquences potentielles sur les emplois (plans d'urgence, régime de chômage partiel, extension des heures supplémentaires et mesures compensatoires pour assurer les revenus des travailleurs)
- Mesures prises par la direction pour atténuer les conséquences potentielles sur les activités de l'entreprise (par ex. changements du système de travail posté dans la production, la logistique ou l'administration ; fermeture temporaire de l'entreprise ; alternative à la rupture de la chaîne d'approvisionnement)
- Tendances concernant les niveaux d'emploi
- Evolution de la situation économique et financière (par ex. pour les prêts et crédits)

COMMENT ? Voici des exemples concrets

Chez **Lafarge Holcim**, le CEE a dressé une liste de questions adressées à la direction et a demandé à être tenu informé de la situation de manière hebdomadaire.

Chez UniCredit, la direction a créé une page intranet spéciale afin de tenir tous les salariés au courant des développements relatifs au COVID-19.

Chez Compass, la direction transmet régulièrement par écrit des informations aux membres du CEE sur les restrictions gouvernementales (fermeture des écoles et des restaurants par pays) et le nombre de travailleurs contaminés et en quarantaine dans chaque pays. La direction donne également un aperçu clair des mesures gouvernementales et des mesures complémentaires de l'entreprise, qui ont été adoptées concernant les indemnités maladie, les arrêts temporaires de travail, les soins aux personnes dépendantes, etc.

Dans ces circonstances, le comité restreint devra maintenir un dialogue permanent avec la direction centrale, toujours en coordination avec le CEE/CE-SE. La direction doit en parallèle autoriser les membres du comité restreint à organiser des vidéoconférences entre eux et avec d'autres membres du CEE/CE-SE.

Recommandation #4

Echangez entre vous des informations sur la situation dans chaque pays

En plus des informations fournies par la direction, la communication au sein du CEE/CE-SE et l'échange d'informations entre les membres des CEE/SE sont plus importants que jamais.

=> S'assurer que chaque membre du CEE/CE-SE rend régulièrement compte de la situation dans son pays, y compris :

- Des mesures gouvernementales (notamment confinement strict ou partiel, l'adoption de lois d'urgence, le renforcement des régimes de chômage partiel, la compensation salariale de l'Etat en cas de licenciements)
- Des mesures prises par les partenaires sociaux et/ou les gouvernements par le biais d'accords bi- ou tripartites au niveau national ou sectoriel (notamment des accords sur des dispositions en matière de temps de travail, des protocoles pour protéger la santé des travailleurs et la définition du périmètre et de la nature des activités « cruciales et essentielles »)
- Des mesures prises au niveau de l'entreprise soit par des accords d'entreprise ou des décisions unilatérales de la direction (par ex. mesures de protection des travailleurs, mesures de distanciation sociale, mesure de nettoyage et de désinfection, fermeture temporaire, complément aux indemnités légales pour garantir 100% du salaire net, congés payés exceptionnels, extension du télétravail, application des mesures y compris aux travailleurs ayant des contrats d'emploi non-standards et mesures s'appliquant aux ouvriers et aux employés)
- De la manière dont les syndicats et les représentants des travailleurs sont impliqués dans la gestion de la crise.

COMMENT ? Voici des exemples concrets

Chez BASF, un questionnaire a été soumis à chaque membre du CEE (par ex. les représentants des travailleurs/les syndicats dans votre pays sont-ils informés des cas de travailleurs contaminés ?). Les réponses sont collectées par le secrétariat du CEE et tous les membres du CEE sont informés des réponses.

Chez Volkswagen, des informations régulières sont transmises par e-mail aux membres des comités d'entreprise européen et mondial. Les informations incluent un rapport sur la situation dans tous les pays contaminés, y compris la Chine.

Chez KBC, le comité restreint du CEE est en contact permanent pour se tenir informé des développements dans chaque pays concerné.

Chez Mondelez, le Secrétaire du CEE a pris l'initiative de créer un fichier Excel regroupant des informations sur la situation dans chaque pays et site. Ce document est mis à jour régulièrement et partagé grâce à la contribution de tous les membres du CEE.

Recommandation #5

Demandez à la direction de gérer la crise sur la base du dialogue social

Le dialogue social et les négociations collectives ont un rôle essentiel à jouer dans la gestion de cette crise sanitaire sans précédent. Invitez la direction à s'engager avec les syndicats au niveau national et local pour adopter des mesures efficaces pour protéger la santé des travailleurs et négocier des accords prévoyant des mesures efficaces pour sauvegarder l'emploi et le revenu de tous les travailleurs. Les partenaires sociaux doivent en particulier s'efforcer de conclure à tous les niveaux des accords sur le chômage partiel qui assurent un niveau élevé de compensation salariale pour tous les travailleurs.

=>Rappeler à la direction d'engager des négociations au niveau de l'entreprise pour gérer la crise sur la base des lois d'urgence et des accords nationaux/sectoriels

COMMENT ? Voici un exemple concret

Chez Safran, en raison du manque persistant de dialogue social au Royaume-Uni, le CEE a envoyé une lettre à la direction réclamant « l'établissement immédiat d'un groupe de négociation national spécifique sur le COVID-19 pour le Royaume-Uni avec les syndicats locaux et leurs représentants afin de trouver rapidement les meilleures solutions pour gérer de manière coordonnée les conséquences à tous les niveaux ».

Recommandation #6

Demandez la tenue d'une réunion extraordinaire physique dès la fin de la crise du COVID-19

Dès la fin de l'épidémie, afin de garantir une gestion socialement responsable des conséquences de la crise du COVID-19

=>Demander la tenue d'une réunion extraordinaire dans les meilleurs délais pour évaluer l'impact de la crise sur les activités de l'entreprise, les sites et les emplois dans chaque pays

Recommandation #7

Contactez votre fédération syndicale européenne

En cas d'échec du dialogue avec la direction et dans les éventualités suivantes :

- Les mesures adoptées par votre entreprise dans chaque pays pour protéger la santé des travailleurs, sauvegarder les emplois et les revenus ne sont pas suffisantes,
- Les travailleurs ne sont pas traités de manière égale soit en raison de leur statut (par ex. les mesures ne s'appliquent pas aux travailleurs intérimaires ou aux ouvriers) ou de leur lieu (par ex. les règles diffèrent d'un site à l'autre ou d'un pays à l'autre),
- La direction se sert de la crise pour procéder à des licenciements collectifs,
- Les représentants des travailleurs et les syndicats sont exclus des décisions qui peuvent impacter les intérêts des travailleurs.

=>Contactez votre fédération syndicale européenne

Nous nous engageons à tout mettre en œuvre pour vous soutenir et à garantir une approche coordonnée dans tous les pays où l'entreprise opère.

Nous souhaitons également être informés des initiatives de bonnes pratiques qui peuvent aider les collègues dans d'autres CEE/CE-SE.

=>Merci d'informer votre fédération syndicale européenne de toute bonne pratique créative et inspirante développée par votre CEE/CE-SE

Les personnes de contact de chaque fédération syndicale européenne sont répertoriées ci-dessous :



www.industrialall-europe.eu

Chantal Caron

+32 478 780 293

chantal.caron@industrialall-europe.eu



www.uni-europa.org

Annika Flaten

+32 478 79 15 39

annika.flaten@uniglobalunion.org



www.effat.org

Enrico Somaglia

+32 491 61 71 00

e.somaglia@effat.org



www.efbww.org

Thilo Janssen

+32 473 13 43 27

tjanssen@efbww.eu



www.epsu.org

Guillaume Durivaux

+32 489 39 48 91

gdurivaux@epsu.org



www.etf-europe.org

Myriam Chaffart

+32 475 34 36 51

m.chaffart@etf-europe.org

Annexe

Règles conjointes pour le recours exceptionnel à des réunions en ligne en raison de la crise du COVID-19

Garantir la santé et la sécurité des travailleurs de [nom de l'entreprise] et garantir un dialogue social de qualité pour atténuer l'impact de la crise actuelle du COVID-19 sur les activités de l'entreprise et l'emploi sont des priorités partagées conjointement par la direction de [nom de l'entreprise] et le CEE [ou CE-SE].

Alors que les deux partis reconnaissent que les réunions physiques sont l'un des facteurs fondamentaux pour garantir un dialogue de qualité, ils reconnaissent également la nécessité de prendre des dispositions temporaires pour garantir l'implication continue du CEE [ou CE-SE] dans le processus décisionnel ainsi que la santé et sécurité des membres du CEE [ou CE-SE].

Tant que les réunions physiques continueront d'être interdites en raison de la crise du COVID-19, la direction et le CEE [ou CE-SE] décident de recourir temporairement à des réunions en ligne, selon les principes suivants :

1. Les réunions ordinaires du CEE [ou CE-SE] ainsi que les réunions de renégociation de l'accord CEE [ou CE-SE] (si applicable) n'auront pas lieu en ligne. Ces réunions seront reportées et reprogrammées dès que les mesures de confinement seront levées et que la situation permettra de nouveau les rassemblements en personne.
2. Si des réunions extraordinaires à des fins d'information et de consultation sont demandées, elles auront lieu en ligne. Bien que les vidéoconférences n'offrent pas le même niveau de flexibilité et d'interactivité que les réunions physiques, les partis mettront tout en œuvre pour les mener de la meilleure manière possible. En particulier :
 - La direction facilitera ces réunions en donnant aux délégués, avant les réunions, le plus d'informations possible par écrit, dans leurs langues ;
 - L'interprétation sera assurée par des interprètes professionnels ;
 - Un équipement informatique de bonne qualité (avec un soutien technique) sera mis à disposition de chaque participant pour les réunions plénières mais aussi pour les réunions préparatoires et de suivi ;
 - Les réunions préparatoires et de suivi continueront d'être organisées pour les représentants des travailleurs. La confidentialité de ces réunions en ligne sera garantie ;
 - Les experts assistant le CEE [ou CE-SE], y compris les représentants des fédérations syndicales européennes, continueront de participer à toutes les réunions ;
 - La liste des participants aux réunions en ligne sera transmise. Le compte-rendu des réunions sera rédigé et adopté conformément à l'accord CEE [ou CE-SE] et transmis à tous les membres du CEE [ou CE-SE] dès que possible après la réunion.

Le CEE [ou CE-SE] peut décider, au cas par cas, qui doit participer à ces réunions en ligne. Les participants aux réunions extraordinaires pourront être soit :

- Tous les membres du CEE [ou CE-SE] ;
 - Le comité restreint, sur mandat du CEE [ou CE-SE] ;
 - Le comité restreint élargi pour inclure le ou les membres du CEE [ou CE-SE] qui n'y sont pas représentés, sur mandat du CEE [ou CE-SE].
3. Les réunions du comité restreint avec l'entreprise auront lieu en ligne. La direction doit permettre aux membres du comité restreint d'organiser des vidéoconférences entre eux ou avec d'autres membres du CEE [ou CE-SE].

Ces règles déterminent le fonctionnement du CEE [CE-SE] uniquement pendant la crise du COVID-19. Elles sont de ce fait temporaires et seront automatiquement abrogées dès que les réunions physiques seront de nouveau autorisées.

Fait le (date)

Signatures

Pour l'entreprise

Pour le représentant des travailleurs (les membres du CEE/CE-SE, ou le Secrétaire du comité restreint/CEE/CE-SE sur mandat du CEE/CE-SE)