



CEE DANS LES TRANSPORTS

**POUR UNE PARTICIPATION ACCRUE ET MEILLEURE
DES TRAVAILLEURS DÈS MAINTENANT !**

TABLE

| | |
|--|-----------|
| AVANT-PROPOS | 3 |
| CHAPITRE 1 DAVANTAGE ET DE MEILLEURS CEE | 4 |
| CONSTITUTION D'UN GROUPE SPÉCIAL DE NÉGOCIATION | 5 |
| POLITIQUES SYNDICALES : UN CEE EST-IL | 5 |
| À QUOI SERT UN CEE ? | 6 |
| COMMENT CELA FONCTIONNE-T-IL DANS LA PRATIQUE ? | 7 |
| CARTOGRAPHIE DES CEE DANS LE TRANSPORT : L'EXEMPLE DU | 9 |
| LES LIENS DU SUCCÈS : ÉTABLIR UN LIEN ENTRE LES DROITS DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS LOCAUX | 13 |
| PRISE EN COMPTE DES IMPACTS SECTORIELS SUR L'ENTREPRISE | 16 |
| RELIER LES NIVEAUX DE L'ENTREPRISE ET DU | 20 |
| LE RÔLE DU CEE SUR LES QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET | 21 |
| DEVOIR DE VIGILANCE : QUELS LEVIERS D'ACTION POUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE | 24 |
| CHAPITRE 2 EXERCICES POUR MEMBRES DE GSN ET CEE | 28 |
| COMMENT TROUVER PLUS D'INFORMATIONS SUR LES | 44 |

AVANT-PROPOS

Le secteur du transport et de la logistique n'est pas celui qui compte le plus grand nombre de comités d'entreprise européens (CEE), mais un certain nombre de grandes entreprises multinationales disposent déjà d'un CEE. Ces dernières années, l'ETF a constaté une augmentation du nombre de CEE dans les secteurs qu'elle couvre. Cela n'est pas surprenant compte tenu de la nature transfrontalière de nombreuses grandes entreprises du secteur des transports. Il est également possible d'en créer de nombreux autres.

Pour l'ETF, la création d'un CEE n'est pas un objectif en soi. Au contraire, à une époque où le secteur des transports est confronté à des défis sans précédent, notamment la mondialisation, le changement technologique, la fragmentation du travail et la consolidation des entreprises, les CEE devraient représenter un instrument essentiel pour défendre les droits des travailleurs et travailleuses et promouvoir le dialogue social et la démocratie au travail à tous les niveaux. Ils peuvent également constituer un outil puissant pour composer avec les processus de restructuration qui ont normalement lieu au niveau national et local, mais qui ont également des répercussions et une importance au niveau transnational. D'où la nécessité d'équilibrer la fréquente asymétrie de pouvoir entre la direction et les représentants des travailleurs.

D'un point de vue syndical, les CEE sont intéressants lorsqu'ils répondent à certains critères et peuvent garantir que les droits et les intérêts des travailleurs et travailleuses sont intégrés dans les processus décisionnels des entreprises. Cela n'est possible que grâce à une forte présence syndicale et à la volonté de jouer un rôle actif au sein de cette plateforme. Il nous incombe dès lors de veiller à investir l'espace disponible.

La structure des CEE peut être parfois très complexe. C'est pourquoi l'ETF a élaboré, avec le soutien de Syndex, cette boîte à outils en 2019 pour soutenir ses organisations affiliées, les représentants syndicaux et les membres des CEE. Cette boîte à outils faisant partie d'un projet cofinancé par l'UE a maintenant été mise à jour afin de tenir compte des événements récents, notamment le Brexit, la COVID, la révision en cours de la directive sur les CEE et les directives nouvellement adoptées sur la durabilité des entreprises, qui s'accompagnent de défis, mais aussi d'opportunités.

Comme il en a été décidé lors de son dernier congrès ordinaire, l'ETF s'engage à renforcer son soutien aux CEE et son rôle de coordination. Nous continuerons donc à œuvrer en ce sens avec nos affiliés et en coordination avec la CES et les autres fédérations syndicales européennes sectorielles.



Livia Spera

Secrétaire générale de l'ETF

CHAPITRE 1

DAVANTAGE ET DE MEILLEURS CEE DANS LE TRANSPORT

CONSTITUTION D'UN GROUPE SPÉCIAL DE NÉGOCIATION (GSN) ET D'UN CEE

Avant de démarrer des négociations pour la création d'un nouveau CEE, plusieurs conditions préalables sont requises :

- l'ETF et ses affiliés devraient vérifier si la représentation syndicale est suffisante pour garantir que le CEE ne devienne pas un outil au service de la direction
- un certain nombre de seuils légaux doivent être respectés. Pour ce faire, il est recommandé de mener un processus de cartographie couvrant en particulier les opérations de l'entreprise et les relations sociales avant toute autre étape.

POLITIQUES SYNDICALES : UN CEE EST-IL NÉCESSAIRE ?

Avant d'entamer le processus de création d'un nouveau CEE, il convient de se poser la question suivante : Quels sont les arguments en faveur de la création d'un CEE ? Y a-t-il des arguments contre la création d'un CEE ? Existe-t-il des représentants syndicaux dans la société ? Sont-ils affiliés à l'ETF ? Quelle loi nationale s'appliquera à la création d'un GSN et d'un éventuel CEE ?

EXEMPLE DE FICHE D'IDENTIFICATION À UTILISER POUR ÉVALUER LA FAISABILITÉ ET L'OPPORTUNITÉ D'UN CEE

L'objectif de cette fiche est d'évaluer les points forts en faveur ou contre la création d'un CEE

| Nom de la société et secteur d'activité | + | - |
|---|---|---|
| Nombre d'employés dans l'UE et l'EEE | | |
| Pays du siège social et législation potentiellement applicable | | |
| Syndicats représentés et affiliation à l'ETF | | |
| Culture d'entreprise du dialogue social | | |
| Visibilité de l'entreprise dans le secteur et effet multiplicateur possible | | |
| Restructurations passées ou potentielles | | |
| Autres : | | |

À QUOI SERT UN CEE ?

UN CEE EST UN ORGANISME TRANSNATIONAL QUI DEVRAIT ÊTRE UTILISÉ :

- Pour information et consultation par la direction. Les CEE sont très utiles pour recevoir des informations stratégiques et contester les décisions de gestion.
- Pour le dialogue social, pour anticiper les changements tels que les restructurations.
- Comme une plateforme syndicale à des fins de coordination, car les CEE constituent un élément important d'une multitude de moyens permettant aux représentants des travailleurs et aux syndicats de faire valoir leurs revendications au-delà des frontières.

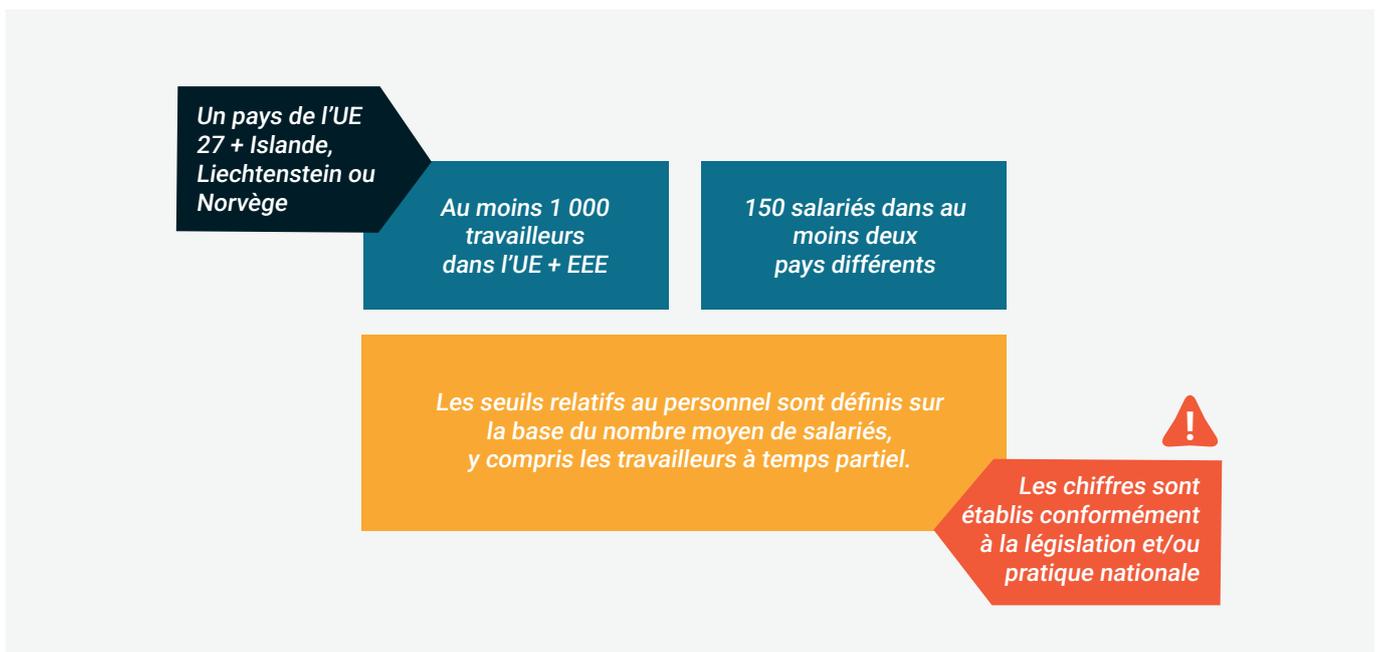
Un CEE n'est pas un groupe de négociation (sauf en ce qui concerne l'accord avec le CEE !)

UN CEE SANS SYNDICATS À BORD EST :

- faible
- un outil potentiel au service de la direction pour défier les syndicats

BONNES PRATIQUES : AVANT DE CRÉER UN CEE, IL CONVIENT DE RÉALISER UNE CARTOGRAPHIE DE L'ENTREPRISE. L'ETF PEUT VOUS AIDER À IDENTIFIER RESPECTIVEMENT LES PRINCIPAUX SITES ET ACTIVITÉS DE LA SOCIÉTÉ AINSI QUE LES CONTACTS SYNDICAUX.

EXIGENCES LÉGALES POUR LA CRÉATION D'UN CEE

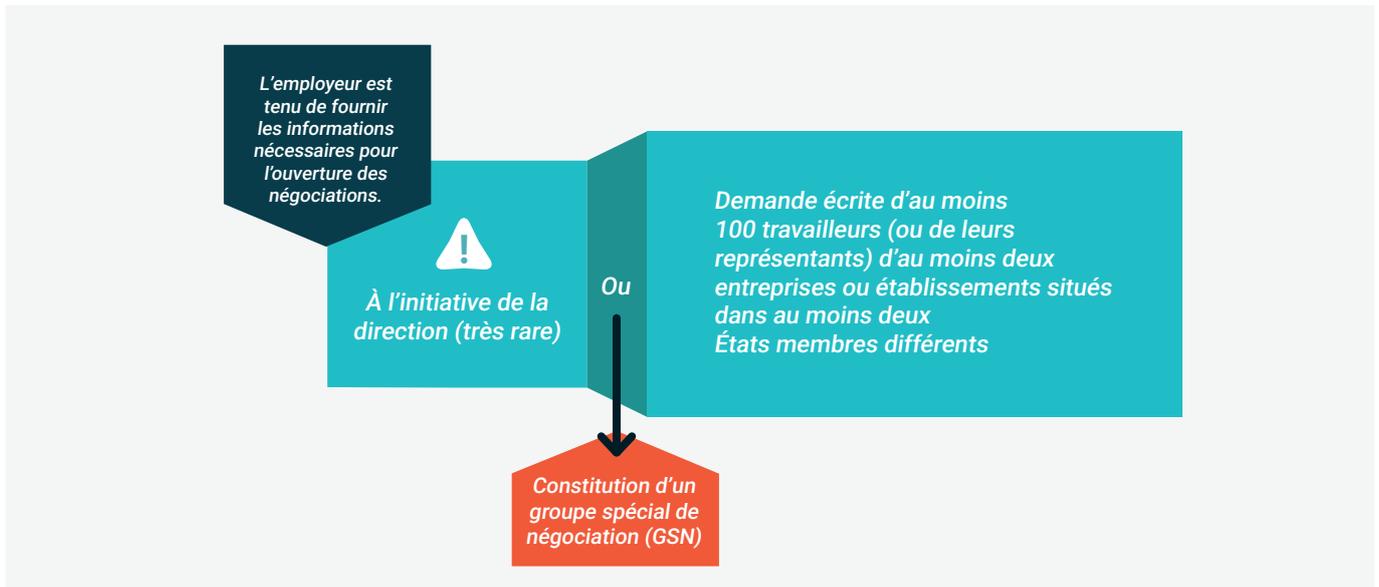


CRÉATION D'UN CEE EN 4 ÉTAPES

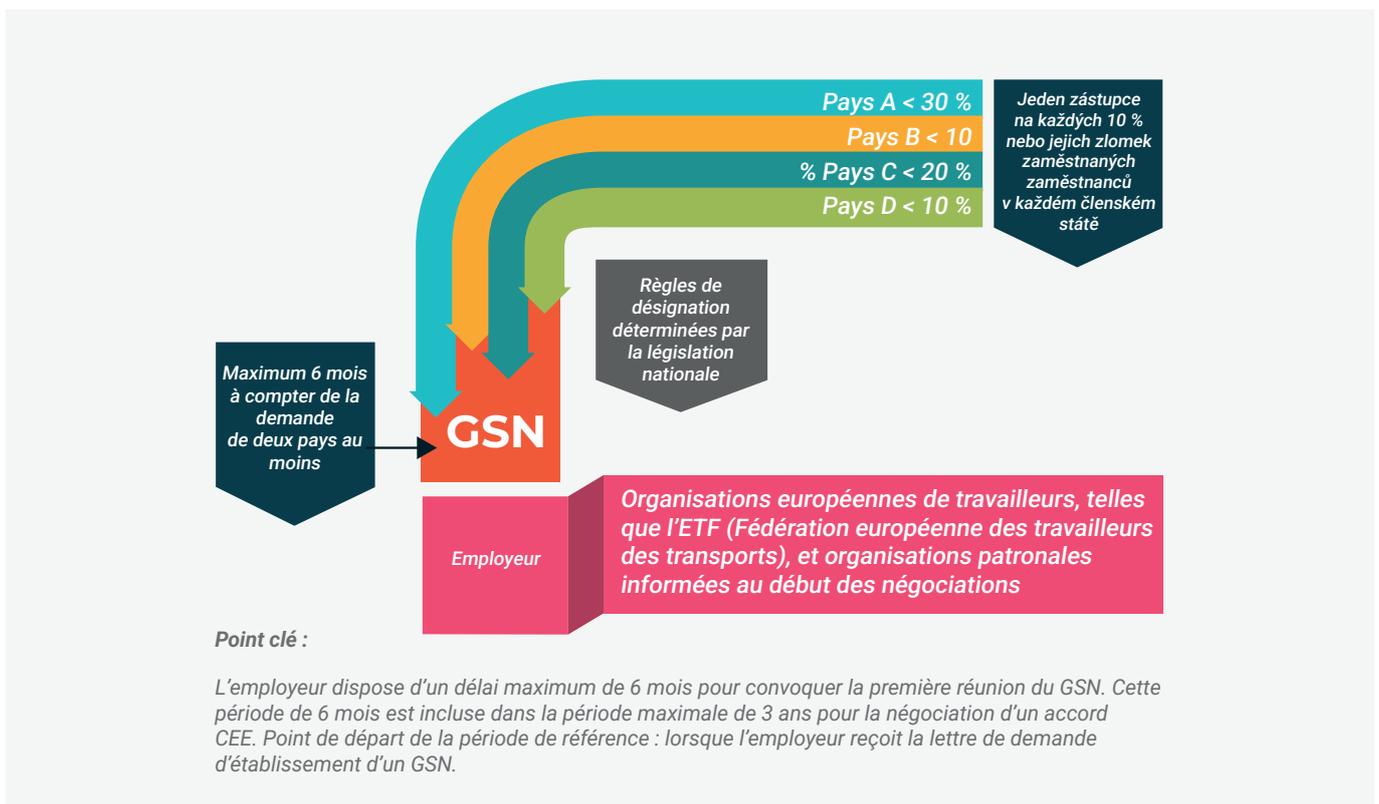
Une négociation peut durer trois ans maximum. Chaque pays dans lequel la société exerce ses activités devrait être représenté conformément à la loi. Quatre étapes sont à suivre.

ÉTAPE 1 : LA DEMANDE ÉCRITE

Il est très rare que l'initiative émane de la direction. La plupart du temps, ce sont les représentants des travailleurs qui doivent prendre l'initiative !



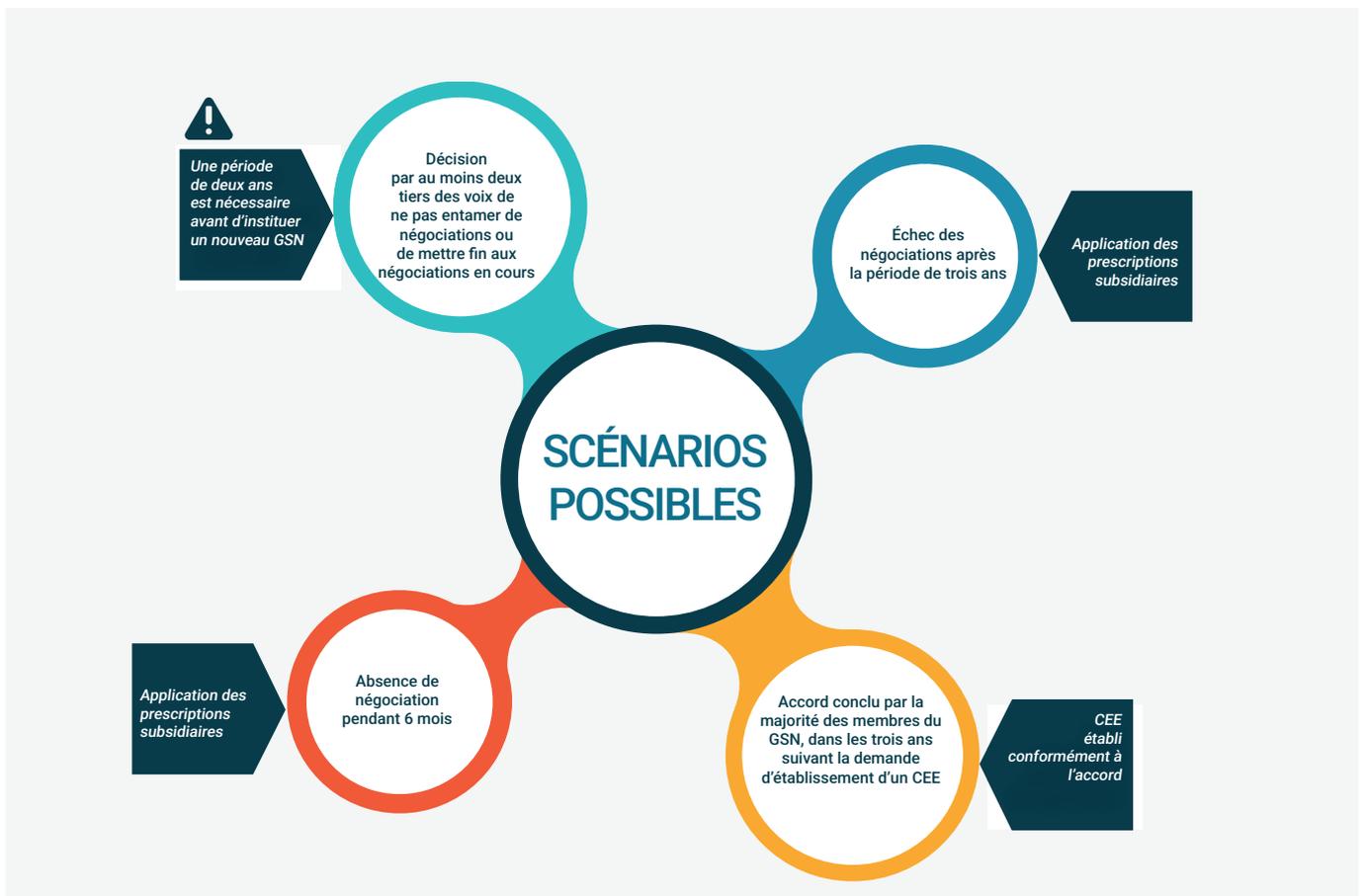
ÉTAPE 2 : MISE EN PLACE DU GROUPE SPÉCIAL DE NÉGOCIATION (GSN)



ÉTAPE 3 : VOUS AVEZ DÉJÀ DES DROITS À RÉCLAMER !



ÉTAPE 4 : RÉSULTATS DES NÉGOCIATIONS



QUE DOIT CONTENIR UN ACCORD CEE ?

Les éléments qui devraient figurer dans un accord CEE sont en fait énoncés dans la directive sur les CEE.

L'accord doit déterminer :

- a. les entreprises ou les établissements de l'entreprise de dimension communautaire qui sont couverts par l'accord ;
BON CONSEIL : Il est important de veiller à ce que toutes les parties de l'entreprise multinationale en question soient couvertes par l'accord ! La direction est tenue de vous fournir ces informations.
- b. la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de membres, la répartition des sièges, en tenant compte, dans la mesure du possible, de la nécessité d'une représentation équilibrée des salariés en fonction de leurs activités, de leur catégorie et de leur sexe, ainsi que la durée du mandat ;
BON CONSEIL : Il est important de veiller à ce que tous les pays soient couverts par l'accord et que l'équilibre entre les sexes soit assuré ! La proportionnalité peut être établie sur la base des chiffres fournis dans la directive sur les CEE et les mandats doivent respecter la législation locale !
- c. les fonctions et la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise européen ainsi que les modalités d'articulation de l'information et de la consultation du comité d'entreprise européen et des instances nationales de représentation des travailleurs, conformément aux principes énoncés à l'article 1er, paragraphe 3 ;
BON CONSEIL : Les définitions de l'information et de la consultation doivent être aussi larges que possible afin de garantir que les processus d'information-consultation couvrent le plus d'éléments possible !
- d. le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen ;
BON CONSEIL : Il est important de veiller à ce que les modalités soient convenues avec la direction et ne soient pas imposées !
- e. le cas échéant, la composition, la procédure de désignation, les fonctions et les règles de procédure du comité restreint institué au sein du comité d'entreprise européen ;
BON CONSEIL : L'élaboration d'un règlement intérieur aidera les membres du CEE à comprendre le fonctionnement du CEE dans la pratique, c'est-à-dire la procédure d'élection des représentants au comité restreint !
- f. les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen ;
BON CONSEIL : Il est important de veiller à ce que les droits des membres du CEE de bénéficier des services d'experts, de formations, etc. ne soient pas compromis !
- g. la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa durée, les modalités de modification ou de résiliation de l'accord et les cas dans lesquels l'accord est renégocié, ainsi que la procédure de renégociation, y compris, le cas échéant, en cas de modification de la structure de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire.
BON CONSEIL : Veiller à ce que toute modification de la structure de l'entreprise puisse entraîner une révision de la composition et à ce que les futures réformes de la directive y soient incluses !

La directive sur les CEE a été adoptée pour la première fois en 1994 et a été modifiée en 2019. Si certaines dispositions ont été améliorées en 2019, des lacunes importantes subsistent, empêchant parfois d'assurer, dans la pratique, une participation significative des salariés au niveau transnational. C'est pour cette raison que la Commission européenne a proposé, en janvier 2024, de modifier la directive, répondant ainsi à l'appel lancé de longue date par les syndicats européens.

Pour l'ETF, les éléments les plus importants de la révision sont les suivants :

- Renforcement des prescriptions subsidiaires (par exemple, deuxième réunion annuelle, élimination de la limite d'un seul expert et référence explicite à l'expert syndical)
- Reconnaissance du rôle des « représentants des organisations syndicales compétentes et reconnues au niveau communautaire »
- Amélioration et clarification des règles de négociation avec le GSN
- Amélioration/clarification de la notion de « caractère transnational d'une question »
- Prévention des abus des clauses de confidentialité
- Ajout de règles d'application et de sanctions dissuasives
- Garantie de l'accès à la justice en précisant le statut juridique des CEE et des GSN

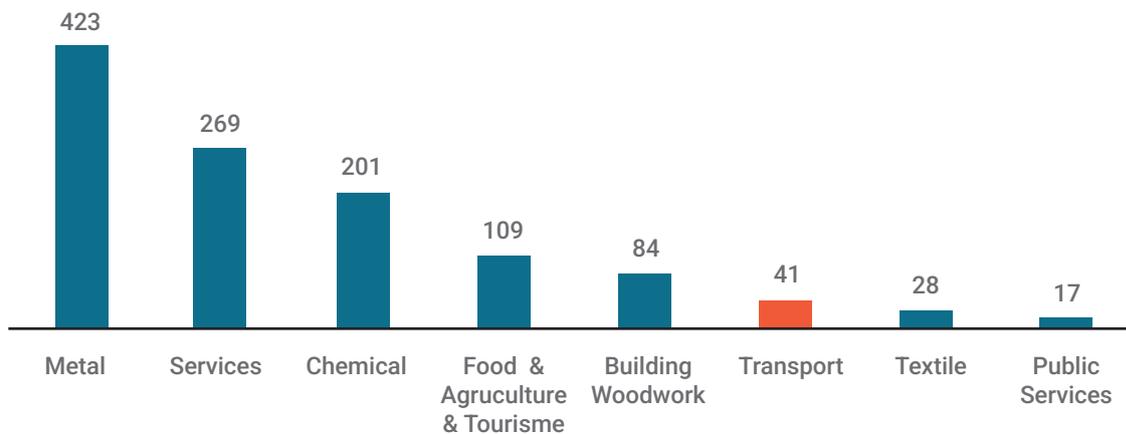
Au moment de la rédaction de ce document (octobre 2024), les négociations tripartites n'ont pas encore débuté et aucun calendrier n'a été fixé pour l'adoption de la directive révisée. Dans le meilleur des cas de figure (conclusion des négociations tripartites en 2025 et processus de transposition de deux ans), une nouvelle directive sur les CEE pourrait entrer en vigueur au plus tôt en 2027. Il n'existe donc pas encore d'obligation légale de suivre la nouvelle directive. Mais vous pouvez tout de même vous en inspirer pour élaborer un accord plus ambitieux !

CARTOGRAPHIE DES CEE DANS LE TRANSPORT : L'EXEMPLE DU SECTEUR MARITIME

RELATIVEMENT PEU DE CEE ACTIFS DANS LE SECTEUR DU TRANSPORT

Nombre de CEE actifs en 2022

(Source : base de données des CEE, <https://www.ewcdb.eu>)



- Seulement 41 CEE dans l'industrie des transports sur 1 137 accords en vigueur en Europe.
- De nombreuses autres entreprises respectent les seuils légaux : il est encore possible de créer jusqu'à 80 nouveaux CEE.
- Sur ces 41, seuls 5 dans le secteur maritime
- Sur ces 5 sociétés, seules 2 sont actives dans la manutention portuaire

Vous négociez ou renégociez un accord de CEE. Où en êtes-vous ? Comparez votre projet à d'autres accords CEE de sociétés similaires et assurez-vous, dans tous les cas, que ses clauses vont au-delà des exigences légales minimales (appelées « prescriptions subsidiaires »).

COMPOSITION DU CEE

| Sociétés et accords CEE | Hapag Lloyd | Stena Line | DP World | BONNES PRATIQUES |
|-------------------------|---|--|---|--|
| Nombre d'employés | 2 915 lors de la signature de l'accord | 5 600 | 30 000 (estimation) | Les employeurs devraient communiquer annuellement les chiffres mis à jour. |
| Nombre de délégués | 13 | 15 | ? | Au moins un par pays. |
| Délégués par pays | Autriche, Belgique, Pays-Bas, France, Finlande, Pologne, Espagne, Italie, Suède, Danemark, Royaume-Uni : 1 Allemagne : 2 | Danemark, Irlande, Norvège, Allemagne, Pologne : 1 Pays-Bas : 2 Royaume-Uni : 3 Suède : 5 | Un par État membre où DP World a des employés plus un par 1 000 employés dans cet État. | Éviter la surreprésentation d'un pays en ajoutant le nombre de sièges si nécessaire. |
| Durée des mandats | 4 ans | 3 ans | 4 ans | Habituellement 4 ans dans la pratique pour éviter le roulement. |

RÉUNIONS

| Points | Hapag Lloyd | Stena Line | DP World | BONNES PRATIQUES |
|---------------------------|---|--|--|--|
| Nombre de réunions | Une conférence annuelle | 2 par an Une réunion extraordinaire peut avoir lieu dans des circonstances exceptionnelles. | 2 par an Des réunions spéciales peuvent être organisées lorsqu'un problème transnational urgent et important se pose. | Une réunion ne suffit pas pour tirer des résultats d'un CEE. |
| Langues | Allemand. Interprétation en allemand et en 3 langues (le comité de présidence décidera lesquelles) | Anglais. | Anglais. « La société fournira des moyens de traduction / interprétation appropriés ». | L'interprétation et la traduction sont très importantes. Les membres du CEE qui ont besoin de ces services doivent en disposer. |
| Réunions préliminaires ? | Oui, la veille de la conférence annuelle | Oui, la veille de la réunion du forum. | Oui, la veille de la réunion du forum. Une réunion post-comité peut également avoir lieu. | Les réunions préliminaires facilitent la coordination. Les réunions de suivi sont fondamentales pour assurer des débriefings et un suivi entre les réunions. |
| Organisation des réunions | | La direction dirigera les réunions. | | La présidence de la réunion dépend de la législation et des pratiques nationales. La coprésidence peut aussi être une option. Le contenu de l'ordre du jour devrait être approuvé par les représentants des travailleurs. |

ORGANISATION INTERNE DU CEE

| Hapag Lloyd | Stena Line | DP World | BONNES PRATIQUES |
|--|--|---|---|
| Un président, un vice-président et 3 autres membres sont élus pour la durée du mandat. Ces personnes forment le comité de présidence. Le comité de présidence est chargé d'assister le président. | Les représentants du CEE élisent un comité restreint lors de leur première réunion préparatoire. Le comité restreint est composé de 3 représentants du CEE, dont l'un est élu porte-parole chargé des relations avec la direction. | Un comité directeur composé de 4 représentants au maximum peut être élu. L'administrateur du Conseil sera responsable des aspects opérationnels et administratifs du Conseil. | Des processus démocratiques et transparents renforceront la capacité du CEE d'influencer les plans de gestion. Le comité restreint et les porte-paroles sont des organes opérationnels à exploiter. Le CEE dans son ensemble est l'organe de décision. |
| | Le comité directeur devrait se réunir deux fois par an (en plus des deux réunions plénières du CEE) | Le comité directeur devrait se réunir deux fois par an (en plus des deux réunions plénières du CEE) | Les comités restreints devraient se réunir autant que nécessaire et veiller à ce que l'information, la consultation et la coordination aient lieu. |

EXPERTS

| Hapag Lloyd | Stena Line | DP World | BONNES PRATIQUES |
|--|--|---|---|
| <p>Le CEE peut être assisté par des experts extérieurs de son choix.</p> <p>À la demande du Comité de présidence, des experts peuvent assister aux réunions du CEE et de ses institutions.</p> <p>Les « coûts raisonnables » sont à la charge de la société.</p> | <p>Les représentants des CEE peuvent, si les parties en conviennent préalablement, être assistés par un expert externe aux frais de Stena.</p> | <p>Le CEE du comité directeur peut être assisté d'experts de son choix.</p> <p>Si un expert est nécessaire, la société sera tenue de rembourser les frais d'expertise d'un expert au plus, par réunion du Forum. Les dépenses doivent être soumises sur une base préalablement approuvée par le secrétaire.</p> | <p>Le CEE du Comité directeur peut être assisté d'experts de son choix.</p> <p>Si un expert est nécessaire, la Société sera tenue de rembourser les frais d'expertise d'un expert au plus, par réunion du Forum. Les dépenses doivent être soumises sur une base préalablement approuvée par le secrétaire.</p> |

BONNES PRATIQUES D'EXPERTISE EXTERNE

DIFFÉRENCIATION DES EXPERTS SYNDICAUX ET DES EXPERTS TECHNIQUES

- Les EXPERTS SYNDICAUX ont généralement pour mandat de soutenir le CEE en ce qui concerne les politiques et la coordination des syndicats. Ils ne sont pas employés par l'entreprise.
- Les représentants des travailleurs ont recours à des EXPERTS TECHNIQUES pour les aider à analyser les informations de gestion. Les experts sont indépendants et aident à identifier les informations erronées et les failles dans les domaines économique, stratégique, juridique et dans de nombreux autres domaines. Le CEE doit sélectionner les experts de son choix.

Remarque : les GSN ont le droit d'être assistés par un expert de leur choix lors du processus de négociation. Les membres du CEE ont accès à des experts lorsque cela est stipulé dans l'accord CEE ou lorsque les accords subsidiaires leur sont applicables.

BONS CONSEILS :

1. Vous avez le droit de faire appel à un expert : assurez-vous de l'exercer.
2. Les « moyens » mis à votre disposition comprennent le fait de pouvoir faire appel à des experts. Veillez à ce que cette disposition ne soit pas compromise dans votre accord CEE.
3. Veillez à ce qu'un coordinateur syndical ait été désigné. Cela renforcera votre CEE.

FORMATION / COÛTS ET BUDGET

| Points | Hapag Lloyd | Stena Line | DP World | BONNES PRATIQUES |
|-------------------|--|---|--|--|
| Formation | 6 jours de formation par mandat. | Formation dispensée en « anglais ou autre langue convenue ». Aucun détail donné. | Oui, mais pas de détails figurant dans l'accord. Les demandes de formation doivent être préalablement approuvées par l'administrateur du conseil. | Les membres du CEE recevront une formation adéquate en tant que groupe sans perte de salaire. La direction et les représentants des travailleurs doivent s'accorder sur un programme de formation de 4 ans. |
| Coûts et budget | Tous les coûts liés au CEE supportés par Hapag Lloyd. | Les coûts de fonctionnement du CEE (formation, déplacements,...) et les coûts liés à l'utilisation d'experts sont financés par Stena. | Tous les coûts et dépenses raisonnables liés au CEE supportés par la société | Pour plus d'autonomie, le comité restreint du CEE peut gérer un budget annuel (négocié dans l'accord CEE) pour la formation, les experts et les visites sur le lieu de travail. |
| Autres provisions | Espace de bureau fourni. Personne de secrétariat fournie lors de la première année d'existence du CEE (8 heures par semaine) | | | Des ressources de fonctionnement supplémentaires peuvent être négociées pour faciliter les activités des CEE. |

LES LIENS DU SUCCÈS : ÉTABLIR UN LIEN ENTRE LES DROITS DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS LOCAUX, NATIONAUX ET EUROPÉENS

L'influence des membres du CEE sur les décisions de la direction est liée à la capacité des représentants des travailleurs à assurer la liaison et la coordination de leurs actions. Les membres du CEE doivent être proactifs et échanger des informations entre pays. Ils devraient également avoir de bonnes relations avec les organes des représentants des travailleurs de leurs pays respectifs. De cette façon, ils seront en mesure de contester les lacunes en matière d'information de gestion ou la désinformation.

DEUX PRINCIPES

SUBSIDIARITÉ

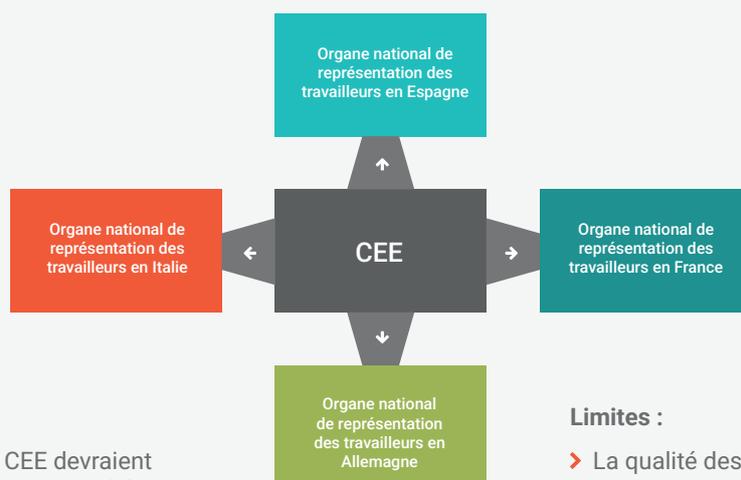
- > Le CEE ne peut pas remplacer les organes nationaux de représentation des travailleurs
- > Les organismes nationaux sont les seuls à pouvoir traiter des questions nationales
- > Le CEE traite des questions transnationales mais agit dans l'intérêt du personnel dans son entièreté

SIMULTANÉITÉ

- > L'information-consultation du CEE est menée simultanément auprès des organes nationaux
- > Dans la pratique, la simultanéité n'est pas toujours possible : les législations nationales diffèrent
- > Les organes du CEE et du CE peuvent-ils parfois se chevaucher ? Si c'est le cas, comment l'éviter et améliorer la cohésion ?

LIENS DANS LES SCHÉMAS

APPROCHE DESCENDANTE



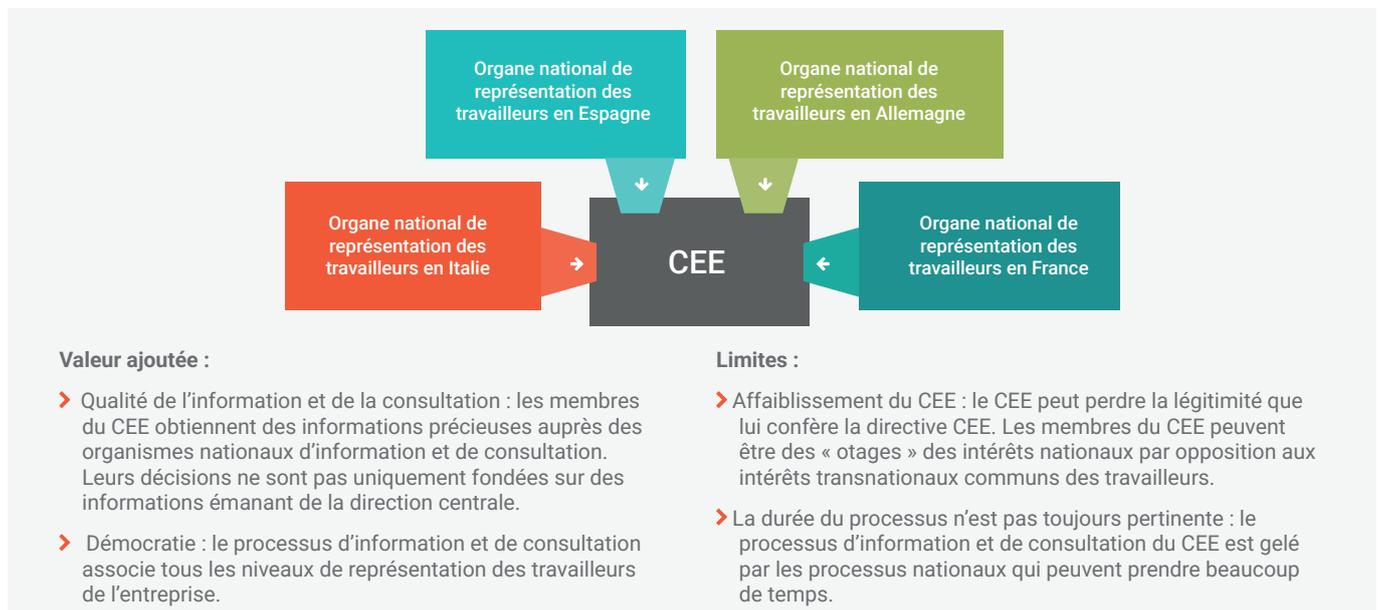
Valeur ajoutée :

- > Les membres du CEE devraient prendre position dans l'intérêt commun de tous les travailleurs de l'entreprise, quel que soit leur pays d'origine.
- > Le CEE est reconnu par la direction comme partenaire du dialogue social. Des résultats gagnant-gagnant deviennent possibles.

Limites :

- > La qualité des membres du CEE est essentielle. Certains travailleurs isolés ne sont pas au courant de la situation de l'entreprise au niveau local. Il se peut qu'ils n'aient pas les capacités ou les informations suffisantes pour prendre une décision.
- > Les membres du CEE du pays du siège peuvent utiliser leur position dominante pour imposer leur point de vue.

APPROCHE ASCENDANTE



BONNE COORDINATION EUROPÉENNE/CONCURRENCE ENTRE INTÉRÊTS NATIONAUX

La coordination entre les niveaux transnational et national d'information et de consultation peut faire partie des stratégies syndicales : l'absence de coordination signifie l'absence de voix des travailleurs. La bonne coopération consiste à influencer les projets et les décisions de la direction.

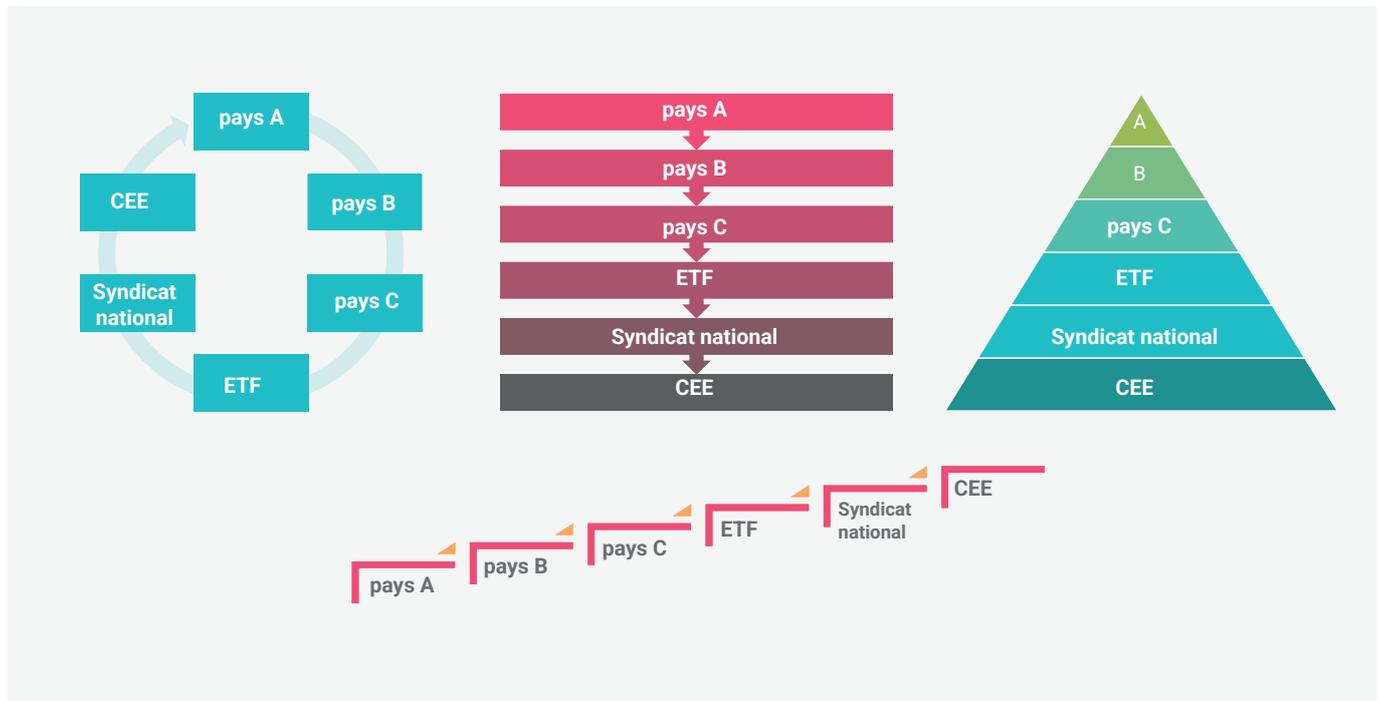
Une bonne coordination signifie une bonne connaissance des règles nationales d'information et de consultation permettant de gagner du temps et de l'influence.

- Négociez un processus pertinent d'information/consultation avec la direction.
Exemple : Fusion ≠ cession ≠ licenciements collectifs
- Maîtrisez le calendrier du processus : assurez-vous de savoir quelle carte jouer en premier.
- Utilisez tous les outils à votre disposition pour vous assurer que vous disposez des informations adéquates : WhatsApp, groupes Google, expert technique, expert syndical, réunions extraordinaires, déclaration, déclaration publique, avis...
- Adoptez des règles internes claires pour assurer un fonctionnement collectif et démocratique (bulletins de vote, porte-parole, groupe de pilotage)
- Les syndicats nationaux devraient soutenir leurs membres du CEE et s'assurer de l'adhésion des personnes adéquates.
- L'accès à la formation est très important pour les nouveaux venus. Évitez les membres invisibles.
- Dernier point, mais non des moindres : allez devant les tribunaux au besoin ET QUAND VOUS ÊTES SÛR DE GAGNER (évités la jurisprudence négative pour les autres CEE)

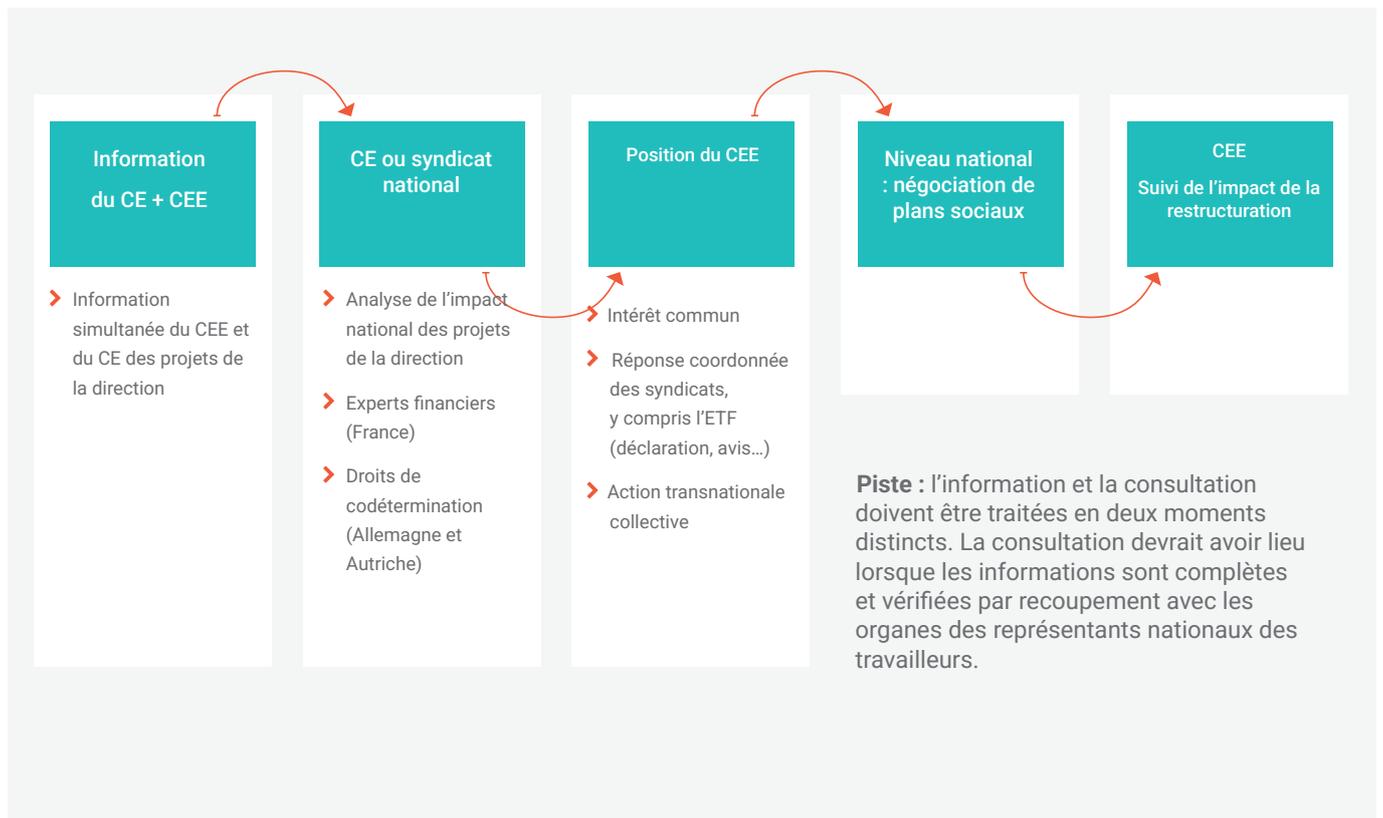
BONS CONSEILS :

1. La directive exige que des liens soient établis avec les représentants nationaux des travailleurs. Veillez à ce que cette exigence soit incluse dans votre accord CEE.
2. Communiquez activement avec les syndicats et représentants des travailleurs locaux. En cas de doute, n'hésitez pas à vous renseigner ! Votre coordinateur syndical vous aidera et vous conseillera sur cette question.
3. Recherchez des possibilités de formation et de mise en réseau afin de vous assurer que les pratiques de liaison de votre CEE suivent la théorie de la directive sur les CEE.

COMMENT SE PRÉSENTE LA COORDINATION PARFAITE DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS DANS VOTRE ENTREPRISE ?



EXEMPLE DE LIENS POUR L'INFORMATION, LA CONSULTATION ET LE SUIVI DES DÉCISIONS

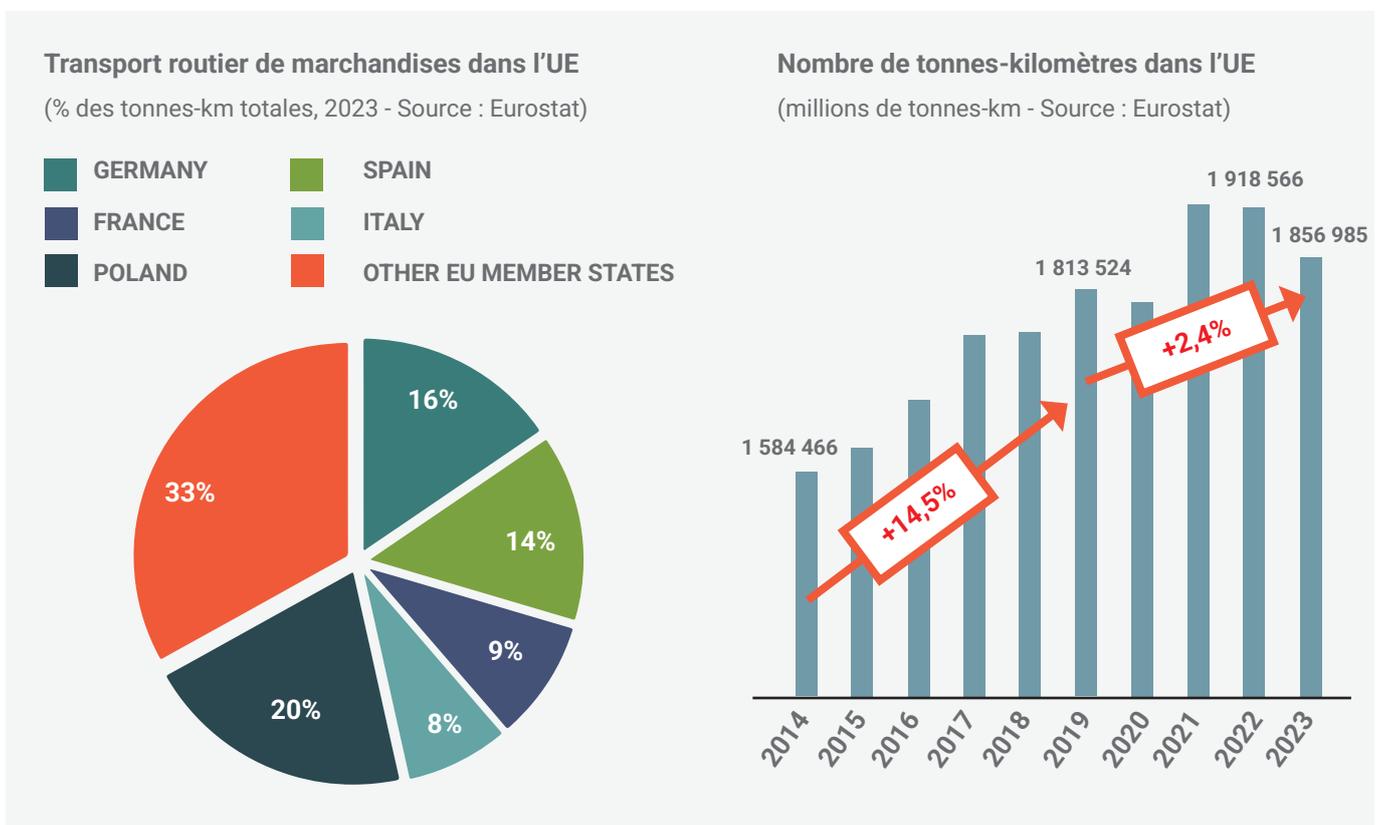


PRISE EN COMPTE DES IMPACTS SECTORIELS SUR L'ENTREPRISE

L'EXEMPLE DU TRANSPORT ROUTIER

Les dirigeants d'entreprises accordent une grande attention aux tendances sectorielles dans lesquelles ils opèrent : concurrence féroce, main-d'œuvre disponible, développement de nouvelles technologies, différences de coûts de personnel entre les pays, CO2... Tous ces facteurs auront un impact sur l'entreprise. Il est donc nécessaire que les membres des CEE se familiarisent avec cet environnement afin de mieux évaluer les choix stratégiques de la direction, qui auront nécessairement des conséquences sur les emplois et les conditions de travail. Dans l'exemple du transport routier ci-après, les informations économiques fournissent des indications aux représentants des travailleurs afin d'influencer de manière stratégique les plans de gestion.

APERÇU DU TRANSPORT ROUTIER DANS L'UE



Glossaire : Une tonne-kilomètre est une unité de mesure du transport de marchandises qui représente le transport d'une tonne de marchandises par un mode de transport donné (route, rail, air, mer, voies de navigation intérieure, pipeline, etc.) sur une distance d'un kilomètre.

FORTE CROISSANCE DU TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES DANS L'UE...

Selon les données d'Eurostat, le transport routier a augmenté de 17 % en tonnes-kilomètres entre 2014 et 2023.

Ces dix dernières années, le secteur a enregistré une croissance presque chaque année, sauf en 2020 (crise de la Covid) et en 2023.

La baisse en 2023 est principalement imputable à l'Allemagne. Les chiffres de 2023 sont toutefois supérieurs à ceux de 2019 (+2,4 % au niveau européen).

En 2023, la Pologne (20 % du total des tonnes-km dans l'UE) était le premier pays en termes de transport routier en Europe, suivie de l'Allemagne, de l'Espagne, de la France et de l'Italie.

... PRINCIPALEMENT PORTÉE PAR LA CROISSANCE DES TRANSPORTS INTERNATIONAUX DANS LES PAYS D'EUROPE ORIENTALE

- La croissance du transport routier européen est principalement tirée par les pays de l'Est, notamment en ce qui concerne le transport international.

- Par exemple, le poids de la Pologne dans le secteur européen du transport routier a augmenté ces dernières années, passant de 16 % en 2014 à 20 % en 2023.

- Au cours des dix dernières années, les pays d'Europe de l'Est tels que la Pologne, la Lituanie et la Bulgarie ont en effet cumulé

une croissance régulière de leur marché intérieur et un développement très dynamique de leurs activités internationales.

- Parallèlement, les pays d'Europe occidentale, tels que la Belgique, l'Italie et la France, ont enregistré une diminution des transports intérieurs et internationaux.

UNE COMPARAISON DES COÛTS TOUJOURS TRÈS FAVORABLE AUX PAYS D'EUROPE DE L'EST, EN PARTIE À CAUSE DU DUMPING ÉCONOMIQUE ET SOCIAL...

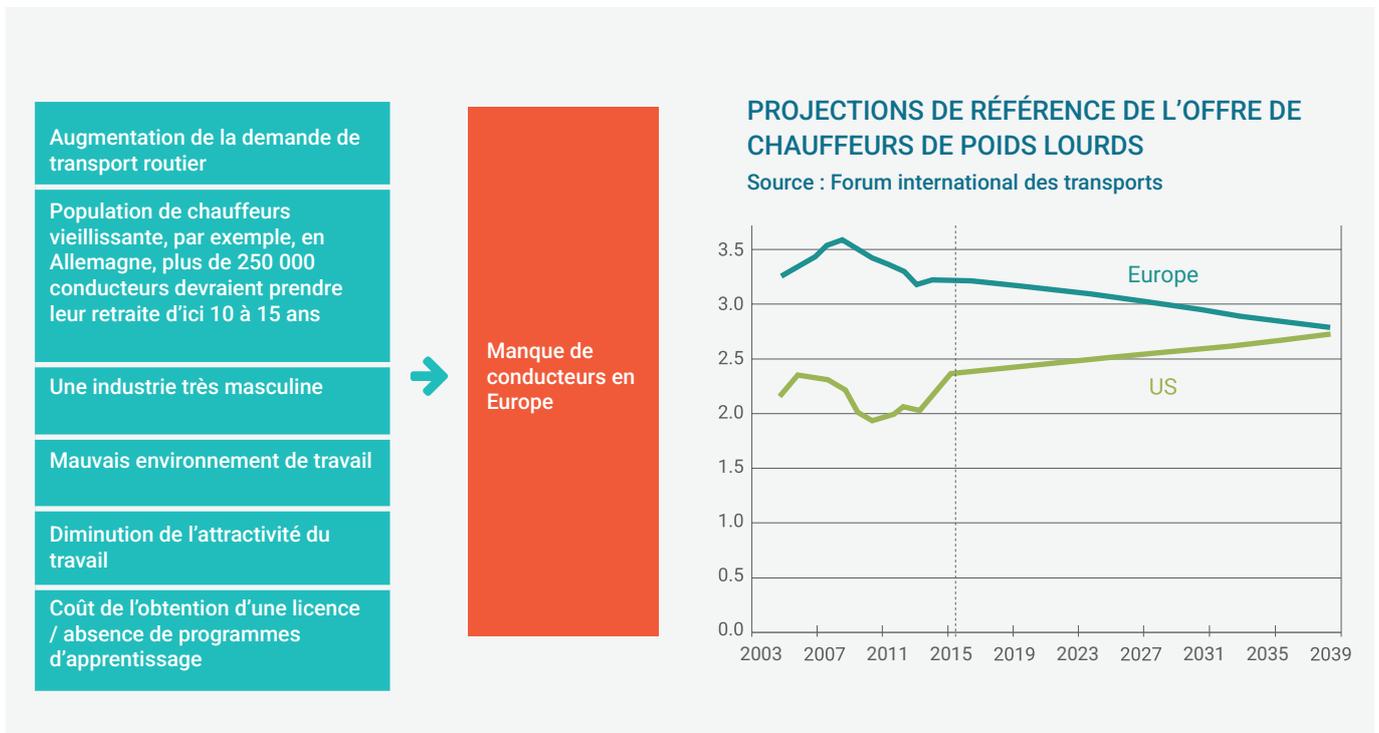
- Les principaux coûts d'exploitation de l'industrie des transports (coûts liés aux chauffeurs, aux carburants, au financement du véhicule et aux coûts de propriété) sont encore bien inférieurs en Europe orientale.

- Ces différences de coûts majeures peuvent également être renforcées par le fait que, dans certains pays d'Europe orientale, les coûts des chauffeurs sont maintenus à un niveau bas par le recrutement de chauffeurs hors de l'Union européenne.

- Les transporteurs polonais font souvent appel à des conducteurs étrangers, notamment ukrainiens, russes, géorgiens ou kazakhs, afin de limiter leurs frais de personnel.

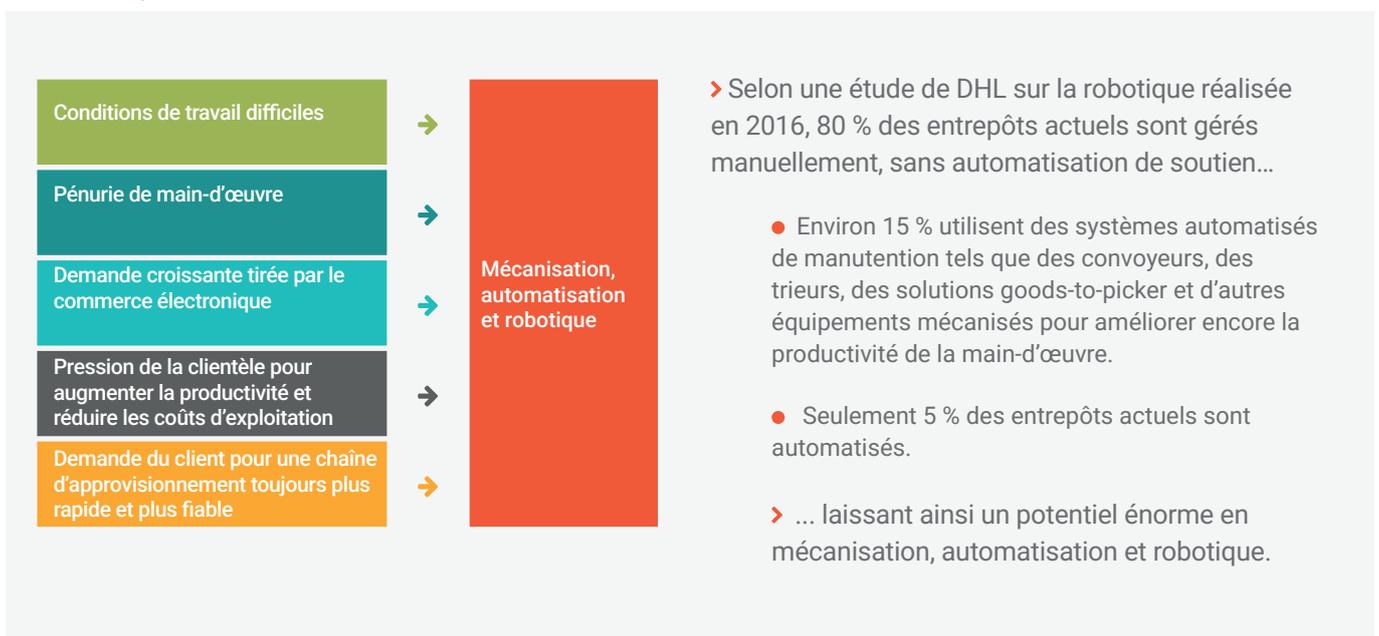
- La mise en œuvre de la législation applicable est également une question importante pour les conducteurs des pays tiers et de l'UE. Les règles mises en place pour protéger les conducteurs ne sont pas appliquées. Par exemple, une semaine d'inspections effectuées aux Pays-Bas, en Roumanie, à Malte, au Danemark, en Belgique, en Croatie et en Autriche en février 2023 s'est soldée par 269 infractions sur 436 véhicules contrôlés (pour plus d'informations, voir la publication de l'ETF de 2023 intitulée « Les conducteurs de pays tiers dans le transport routier européen »).

L'INDUSTRIE EST CONFRONTÉE À UNE PÉNURIE DE CHAUFFEURS DANS L'UE...



- En plus du manque de chauffeurs dans toute l'Europe, le secteur du transport routier connaît aussi une pénurie croissante de main-d'œuvre plus qualifiée (transitaires, chefs d'équipe, gestionnaires...).
 - Ce manque de main-d'œuvre qualifiée touche particulièrement les grandes entreprises de transport et les opérateurs logistiques qui jouent le rôle de transitaires..

LOGISTIQUE : UN POTENTIEL ÉNORME POUR LA MÉCANISATION, L'AUTOMATISATION ET LA ROBOTIQUE...



NOUVEAUX ENTRANTS DANS LE SECTEUR DE LA LOGISTIQUE

LES START-UPS...

- › La plupart des nouveaux entrants dans le secteur de la logistique sont des start-ups et nombre d'entre elles cherchent à utiliser les nouvelles technologies pour entrer sur le marché.
 - Parmi elles, on trouve des entreprises de livraison du « dernier kilomètre » utilisant une technologie qui fait correspondre la capacité disponible aux besoins de livraison.
- › Aux États-Unis, par exemple, Dolly aide les gens à transporter des objets dans leur ville en les connectant avec des conducteurs enregistrés. En Europe, Stuart propose à ses clients une « flotte verte » de coursiers indépendants capables de livrer des marchandises 7 jours sur 7 en moins d'une heure dans certaines grandes villes européennes.

... ET LES GÉANTS DE L'INTERNET

- › Amazon cherche à élargir son expertise interne en matière d'entreposage et à développer ses propres capacités de livraison.
 - Amazon Robotics, filiale d'Amazon.com, automatise les opérations du centre de distribution à l'aide de diverses méthodes de technologie robotique.
 - Amazon gère déjà une flotte de 83 avions (Boeing 767, B737, A330)
- › En Asie, Alibaba tente d'améliorer les services de livraison pour ses vendeurs en mettant en place le réseau Cainiao, une joint-venture de plusieurs sociétés de logistique, un grand magasin, une société d'investissement et une société opérant dans le domaine de la logistique portuaire.

BONS CONSEILS :

1. Observez les tendances sectorielles et veillez à aborder les questions pertinentes lors de vos réunions annuelles.
2. Pensez à donner votre avis sur des questions importantes, demandez qu'il soit pris en compte et demandez une réponse.
3. Contactez votre expert ou le coordinateur syndical pour vous assurer que le CEE reçoit les informations et un soutien appropriés sur les questions sectorielles

RELIER LES NIVEAUX DE L'ENTREPRISE ET DU SECTEUR



LE RÔLE DU CEE SUR LES QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET FINANCIÈRES

La direction assure-t-elle l'avenir de la société par un investissement stratégique ou distribue-t-elle des bonus et des dividendes de haut niveau ? À qui appartient vraiment la société ? Les emplois sont-ils sûrs au regard de la santé et des plans de la direction ? Quelles sont les réorganisations internes en cours entre les différentes divisions ? Les réponses à ces questions auront un impact majeur sur l'emploi et les conditions de travail. Les représentants des travailleurs peuvent suivre des sessions de formation en cas de besoin pour assurer leur participation à ces débats. Des experts techniques peuvent être appelés pour soutenir le CEE.

À PROPOS DE QUEL SUJET DOIT-ON INFORMER ET CONSULTER UN CEE ?

Outre les sujets de nature économique et financière, les représentants des travailleurs doivent déterminer les autres sujets susceptibles de revêtir une importance pour eux et sur lesquels ils souhaitent être informés et consultés.

Voici quelques exemples de ces sujets :

- Économie et finances
- Santé et sécurité
- Questions environnementales, sociales et de gouvernance
- Informations sur les travailleurs atypiques
- Politiques concernant le lieu de travail
- Questions d'égalité et de diversité

FORMAT ET CALENDRIER DES INFORMATIONS ÉCONOMIQUES ET FINANCIÈRES

POINTS CLÉS

- Les informations sur la situation économique et financière et les perspectives de la société ne peuvent se limiter à un simple document présenté en séance plénière par la direction.
- Les documents comptables officiels (rapports trimestriels et annuels) doivent être fournis aux représentants des travailleurs.
- Ces documents doivent être transmis avant la réunion du CEE afin que les experts aient le temps de les analyser, d'obtenir les détails nécessaires auprès de la direction et de permettre aux membres du CEE de préparer leurs questions.
- Il est recommandé d'éviter que les réunions plénières du CEE soient organisées avant la publication des résultats ou beaucoup plus tard dans l'année.
- Dans les pays où les représentants des travailleurs reçoivent une formation (comités d'entreprise, syndicats...), il est recommandé d'ajouter un module sur les CEE afin de faire le lien entre les différents niveaux de représentation.

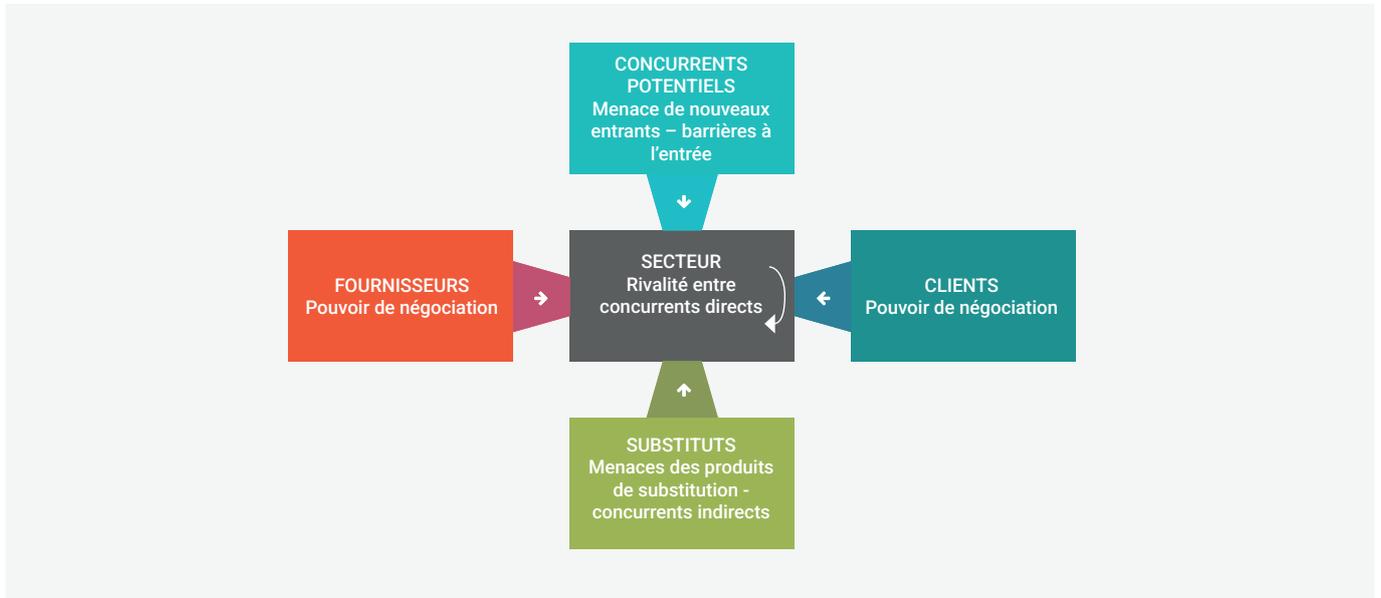
LES BASES

Les informations suivantes devraient être fournies aux membres du CEE par la direction ; les membres du CEE doivent être formés pour les comprendre et les contester le cas échéant :

- Stratégie et actionnaires
- Acquisitions et désinvestissements
- Choix entre volume et prix dans l'entreprise
- Activité et emploi
- Résultats financiers et rentabilité
- Provisions et événements exceptionnels
- Dette
- Investissements
- Gestion de trésorerie

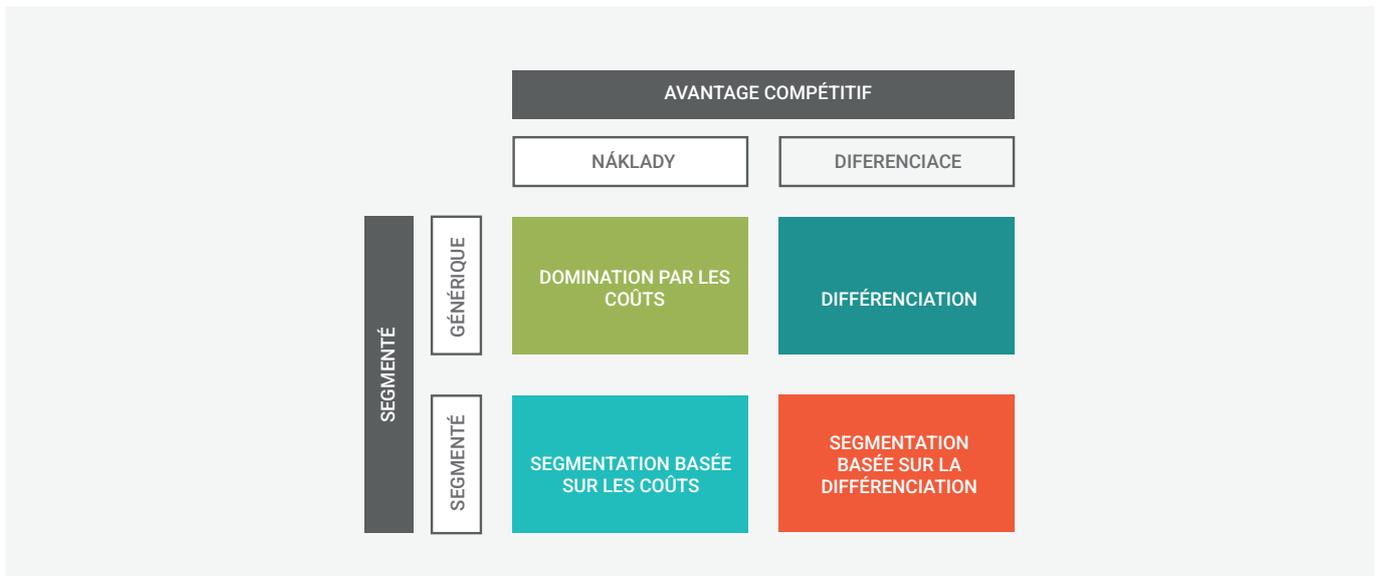
CONCEPTS FONDAMENTAUX : LE SECTEUR ET L'ENTREPRISE

L'analyse de Porter est fréquemment utilisée pour identifier la structure d'un secteur afin de déterminer la stratégie de l'entreprise.

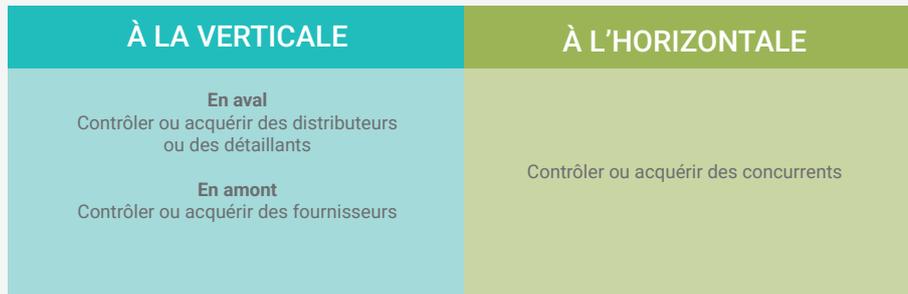


QUELQUES CONCEPTS FONDAMENTAUX : STRATÉGIES CONCURRENTIELLES DE PORTER

Le modèle de Porter peut être appliqué à n'importe quel segment de l'économie pour rechercher la rentabilité et l'attractivité.



STRATÉGIES DE DIVERSIFICATION ET D'INTÉGRATION



SAVOIR CONTEXTUALISER LES DONNÉES

POINTS D'ATTENTION :

- › Impact de la variation sur les taux de change (et donc sur la devise prise comme référence)
- › Modification des effets de périmètre
- › Changements dans les méthodes de consolidation des comptes, évaluation des immobilisations...
- › Impact des amortissements et provisions
- › Impact d'événements exceptionnels
- › Prix de transfert
- › Période prise comme référence

BONS CONSEILS :

1. Assurez-vous d'obtenir le bon type d'informations de l'entreprise. En cas de doute, n'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre coordinateur syndical ou expert !
2. Veillez à ce que votre accord de CEE couvre les types d'informations dont vous avez besoin et à ce qu'il soit respecté dans la pratique.
3. Veillez à disposer de suffisamment de temps pour préparer la réunion du CEE, notamment pour lire les documents et tenir une réunion préparatoire sans la présence de la direction

DEVOIR DE VIGILANCE : QUELS LEVIERS D'ACTION POUR LES COMITÉS EUROPÉENS ?

Aujourd'hui, la grande majorité des sociétés multinationales publient des rapports sociaux et environnementaux facilement accessibles. Dans de nombreux cas, ces rapports consistent en des informations marketing destinées aux investisseurs. Pour contester les mesures de façade et améliorer les conditions de travail dans l'entreprise et le long de la chaîne d'approvisionnement, de nouveaux leviers existent. Les membres du CEE sont bien placés pour influencer le rapport d'informations non financières en participant aux processus de suivi.

EXEMPLES DE DIRECTIVES ET COMMENT LES UTILISER

1. **Directive sur le travail via une plateforme** - Confère des droits d'information et de consultation aux représentants des travailleurs, notamment aux CEE. Le dispositif de la directive ne s'applique évidemment pas aux CEE opérant en dehors des « plateformes ».
2. **Directive sur la transparence des rémunérations** - Cette directive donne aux représentants des travailleurs la possibilité de recevoir des données relatives à la transparence des rémunérations, en particulier des informations sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Pour faire simple, les CEE peuvent être considérés comme des représentants des travailleurs conformément aux dispositions de la directive et recevoir des informations sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que demander des plans visant à réduire cet écart.
3. **Les directives européennes sur la santé et la sécurité au travail** donnent aux CEE la possibilité de recevoir des informations sur la santé et la sécurité dans une perspective transnationale et d'exprimer un avis. Certains CEE reçoivent des informations et font l'objet de consultations sur la santé et la sécurité, car ces sujets peuvent être couverts par un accord spécifique. Même s'ils ne le sont pas, ces sujets peuvent toujours être traités par le CEE, qui nomme ses membres et les représentants des travailleurs, conformément aux dispositions de l'acte législatif visé.
4. **Directive sur la diligence raisonnable** - Cette directive vise à favoriser un comportement durable et responsable des entreprises dans le cadre de leurs activités et de leurs chaînes de valeur mondiales. Les CEE devraient pouvoir être considérés comme des représentants des travailleurs au titre de cette directive. Le CEE devrait pouvoir obtenir des informations sur les chaînes d'approvisionnement mondiales auprès des partenaires commerciaux directs et indirects, et faire l'objet d'une consultation sur le sujet, ainsi que sur l'élaboration d'un « code de conduite » concernant les politiques pertinentes mises en place pour promouvoir la responsabilité sociale des entreprises.
5. **La directive sur les rapports de développement durable des entreprises (CSRD)**, qui exige des entreprises de publier des informations détaillées sur leur durabilité et leur impact social, peut être un outil précieux pour les CEE. En effet, la CSRD rend obligatoire la publication de rapports de développement durable détaillés et normalisés, notamment des informations sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG).
6. **Déclaration pays par pays (CbCR)** - OCDE L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a introduit la déclaration pays par pays (CbCR) dans le cadre de l'action 13 de son initiative « Érosion de la base d'imposition et transfert des bénéficiaires » (BEPS) en 2015. Ce cadre exige des entreprises multinationales (EMN) dont le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 750 millions d'euros de procéder à une déclaration annuelle **de données financières** spécifiques, **notamment le chiffre d'affaires, le bénéfice avant impôt sur le revenu et l'impôt sur le revenu payé et à payer, pour chaque juridiction fiscale où elles exercent leurs activités** :
 - Dans l'Union européenne, les exigences CbCR ont été transposées dans le droit européen par voie de la directive 2016/881, communément appelée « DAC4 ». Conformément aux dispositions de la directive, les États membres de l'UE devraient mettre en œuvre la CbCR pour les exercices fiscaux commençant le 1er janvier 2016 ou après cette date.
 - L'Union européenne a pris des mesures afin d'assurer une transparence publique. **En 2021, l'UE a adopté la directive 2021/2101, qui rend obligatoire la déclaration pays par pays pour les grandes entreprises multinationales exerçant leurs activités au sein de l'UE.** Les entreprises sont tenues de publier leurs données CbCR pour les **exercices fiscaux commençant le 22 juin 2024 ou après cette date**, les premiers rapports devant être publiés en 2026.
 - En résumé, les exigences CbCR de l'OCDE sont en vigueur depuis 2016, les dates d'application variant d'une juridiction à l'autre en fonction de l'adoption de la législation au niveau local. La décision de l'UE de rendre publiques les données CbCR marque un jalon important dans l'amélioration de la transparence de l'impôt sur les sociétés

FOCUS SUR LA NOUVELLE DIRECTIVE CSRD : UNE OPPORTUNITÉ POUR ÉLARGIR ET ENRICHIR LE DIALOGUE SOCIAL

EN 2022, L'EUROPE À ÉLARGI LE CHAMP D'APPLICATION DE L'OBLIGATION DE REPORTING NON-FINANCIER AVEC LA DIRECTIVE SUR LES RAPPORTS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES ENTREPRISES (CSRD)

La nouvelle directive européenne concernant la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises a été adoptée le 14 décembre 2022 (appelée directive 2022/2464/UE). Cette nouvelle directive remplace une directive plus ancienne sur l'obligation de publication des informations extra-financières, datant de 2014. En vertu de la nouvelle directive, un plus grand nombre d'entreprises doivent publier un reporting de RSE : Jusqu'à 50 000 entreprises et groupes dans l'Union européenne (contre 10 000 entreprises concernées au titre de la directive précédente). Sont concernées les entreprises suivantes :

- Entreprises de plus de 250 salariés (si certains critères financiers relatifs au chiffre d'affaires et au total du bilan sont remplis)
- Entreprises non européennes qui génèrent un chiffre d'affaires de plus de 150 millions d'euros sur le marché de l'UE
- PME cotées en bourse

Les plus grandes entreprises publieront, en 2025, leur premier rapport CSRD pour les données de l'exercice fiscal 2024. Les autres entreprises devront se conformer à la directive CSRD entre 2026 et 2029.

Afin d'harmoniser les rapports non financiers à l'échelle européenne, l'UE s'attache à élaborer des normes européennes de reporting sur le développement durable (ESRS). Ces normes de reporting sont obligatoires pour toutes les entreprises tombant sous le coup de la directive CSRD.

En vertu de la directive CSRD, un auditeur externe est tenu de fournir une assurance concernant le reporting sur le développement durable, ce qui n'était pas le cas au titre de la directive précédente.

Le rapport sur le développement durable doit contenir des informations permettant de comprendre le développement, la performance et la situation de l'entreprise, ainsi que l'impact de son activité, lié au moins :

- au volet environnemental, notamment le changement climatique (ESRS E1), la pollution (ESRS E2), les ressources en eau (ESRS E3), la biodiversité (ESRS E4), l'utilisation des ressources et l'économie circulaire (ESRS E5)
- au volet social, notamment la main-d'œuvre propre à l'entreprise (ESRS S1), les travailleurs dans la chaîne de valeur (ESRS S2), les communautés affectées (ESRS S3), les consommateurs et utilisateurs finaux (ESRS S4).
- à la gouvernance, comme la conduite des affaires (ESRS G1)

INFORMATIONS INTÉRESSANTES À ANALYSER POUR LE DIALOGUE SOCIAL

Pour les entreprises concernées, le rapport sur le développement durable, qui est intégré à leur rapport de gestion, traite des thèmes suivants :

- Conditions de travail : informations sur les salaires, les heures de travail et la sécurité des travailleurs.
- Diversité et inclusion : données sur l'égalité de genre, les politiques anti-discrimination et les objectifs de diversité.
- Impacts sur la chaîne d'approvisionnement : transparence sur les droits de l'homme et les pratiques de travail dans la chaîne d'approvisionnement.
- Formation et éducation : détails sur l'investissement dans le développement des compétences et de carrière.
- Création d'emplois et accompagnement de la transition : plans de transition pour les employés en réponse à la numérisation, à la décarbonation ou à la restructuration.

BONS CONSEILS :

1. Assurez-vous de bien connaître les tenants et aboutissants de la mise en oeuvre de la directive RSE/devoir de vigilance dans votre pays.
2. Envisagez d'organiser une séance de formation/d'information sur la RSE/le devoir de vigilance.
3. Assurez-vous que votre CEE a pris pleinement connaissance des données ESG et du devoir de vigilance. Demandez non seulement des informations, mais aussi des renseignements généraux et des plans d'action pour répondre aux questions soulevées

CHAPITRE 2

EXERCICES POUR MEMBRES DE GSN ET CEE

INTRODUCTION

Les exercices proposés peuvent être adaptés à des séminaires de formation, selon le profil des participants par exemple. Ils se fondent sur des situations réelles et permettent de mettre en pratique la théorie juridique apprise au Chapitre 1.

Certains exercices peuvent être réalisés en groupe, en binôme ou individuellement selon le temps disponible.

Souvent, l'activité des membres des CEE se résume à participer à une réunion ou deux par an. Pour changer la donne, la feuille de route est un exercice utile pour favoriser une participation active des membres des CEE qui s'engagent, sur la base d'un calendrier, à conduire des activités pour atteindre leurs propres objectifs.

EXERCICE DE NÉGOCIATION D'UN GSN

Cet exercice consiste en une fausse négociation du GSN. Les participants sont répartis en deux équipes : une « employeur » et une « travailleur ».

Vous devez parvenir à un accord dans un temps imparti.

Attention : ne montrez pas la fiche d'exercice à la partie opposée, sans quoi elle pourrait avoir un avantage certain durant la négociation.

1. EXERCICE DE NÉGOCIATION :

NÉGOCIATIONS RELATIVES À L'ACCORD EUROPÉEN DE L'ENTREPRISE FLY-HI EUROPE

FICHE TRAVAILLEURS

Vous êtes un représentant des salariés, membre du groupe spécial de négociation (GSN) de l'entreprise Fly-Hi Europe au niveau européen. Depuis bientôt trois ans, la négociation d'un accord européen est en cours avec la Direction des Ressources Humaines, mais celui-ci contient des clauses que vous jugez trop restrictives. Vous souhaitez donc les voir modifiées en votre faveur ou tout simplement supprimées. C'est la négociation « de la dernière chance ».

Voici les nouvelles clauses que vous souhaitez pousser en avant :

Article 1 : dénomination

L'accord européen transnational donne lieu à la création d'un comité d'entreprise européen (CEE) et ne se substitue pas aux instances d'information-consultation nationales.

Article 2 : articulation des processus d'information-consultation

Le CEE doit être informé et consulté par la direction avant ou concomitamment aux instances nationales de représentation des travailleurs en place dans le Groupe.

Article 3 : champ d'application de l'accord

L'accord s'applique uniquement aux questions transnationales. On entend par question transnationale toute question concernant soit a) au moins deux pays d'implantation du Groupe, soit b) indépendamment du nombre de pays concernés, revêtant de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de son impact potentiel, ou qui implique des transferts d'activité entre pays du Groupe.

Article 10 : moyens du CEE

Le CEE bénéficiera d'une interprétation dans les langues des pays du Groupe représentés aux réunions.

Voici la clause que vous voulez faire supprimer :

Article 13 : confidentialité

Tous les échanges d'information verbaux ou écrits durant les réunions sont confidentiels et ne peuvent être transmis à quiconque sous-peine de poursuites.



EXERCICE :

Votre but est de trouver un accord avec la DRH après avoir obtenu le plus grand nombre de concessions sur les clauses précitées. Pour ce faire, vous aurez droit à une réunion préparatoire entre représentants des salariés avant la négociation et vous pourrez également avoir recours à des sessions séparées pendant la négociation. Vous avez le droit à un expert externe (à demander à la DRH pendant la négociation) pour vous aider si vous le souhaitez.

Attention, en l'absence d'accord à la fin de la session, les prescriptions minimales s'appliqueront. Êtes-vous prêts à courir le risque ?

NÉGOCIATIONS RELATIVES À L'ACCORD EUROPÉEN DE L'ENTREPRISE FLY-HI EUROPE

FICHE EMPLOYEURS

Vous êtes un représentant de la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise Fly-Hi Europe au niveau européen. Depuis bientôt trois ans, la négociation d'un accord européen est en cours avec le groupe spécial de négociation (GSN), mais celui-ci contient des clauses que vous jugez trop généreuses et coûteuses. Vous souhaitez donc les voir modifiées en votre faveur ou tout simplement supprimées. C'est la négociation « de la dernière chance ».

Voici les nouvelles clauses que vous souhaitez pousser en avant :

Article 1 : dénomination

L'accord européen transnational donne lieu à la création d'une « Plateforme d'Échange de Vues » et ne se substitue pas aux instances d'information-consultation nationales.

Article 3 : champ d'application de l'accord

L'accord s'applique uniquement aux questions transnationales. On entend par question transnationale toute question concernant au moins deux pays d'implantation du Groupe.

Article 5 : circonstances exceptionnelles

En cas de circonstances exceptionnelles, la Direction organisera une réunion extraordinaire. Les circonstances exceptionnelles sont les décisions du groupe ayant un impact majeur transnational pour les employés du Groupe, c'est-à-dire concernant au moins 15 % du nombre total d'employés (équivalent temps plein) au 31 décembre de l'année antérieure.

Article 10 : moyens de la « Plateforme d'Échange de Vues »

Les réunions annuelles se feront par vidéoconférence.

Voici la clause que vous voulez faire supprimer :

Article 11 : experts externes

11.1 : Les membres du CEE ont le droit de se faire conseiller par un expert technique (extérieur à leur entreprise) de leur choix.

11.2 : Un ou une représentant(e) de la Fédération européenne des travailleurs des transports peut participer aux réunions en tant qu'expert syndical.



EXERCICE:

Votre but est de trouver un accord avec le GSN après avoir obtenu le plus grand nombre de concessions sur les clauses précitées. Pour ce faire, vous aurez droit à une réunion préparatoire entre représentants de l'employeur avant la négociation et vous pourrez également avoir recours à des sessions séparées pendant la négociation.

Attention, en l'absence d'accord à la fin de la session, les prescriptions minimales s'appliqueront. Êtes-vous prêts à courir le risque ?

2. ÉTUDES DE CAS :

COMPARAISON DE DIFFÉRENTS ACCORDS CEE

OBJECTIF :

il s'agit d'un exercice pratique visant à vous familiariser avec le contenu de la directive 2009/38/CE et son utilisation ou son utilisation abusive dans plusieurs accords de CEE actuellement en vigueur.

MÉTHODOLOGIE :

Les participants sont divisés en groupes de travail. Chaque groupe recevra un exemplaire de deux accords de CEE et un exemplaire de la directive 2009/38/CE. Chaque groupe choisit un président pour diriger les débats au sein du groupe et un porte-parole qui rendra compte des résultats à la réunion plénière (voir session 2).

1RE SESSION : 1 HEURE ET 30 MINUTES : COMPARAISON DES ACCORDS

La première partie de l'exercice consiste à

- a. vérifier comment un certain nombre de sujets sont réglés dans chaque accord et
- b. comparer les accords avec la directive 2009/38/CE.

Pour que vous puissiez faire plus facilement la comparaison, nous indiquons les articles à consulter dans la directive.

2E SESSION : 1 HEURE : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Quel accord pensez-vous être le meilleur pour chaque sujet ? Lequel vous semble le pire ? Discutez des forces et des faiblesses de chaque accord de CEE lors de la réunion plénière.

BONS CONSEILS :

1. Montrez-vous sous votre meilleur jour dans toute négociation avec le GSN. Pensez à présenter d'abord un projet d'accord !
2. Veillez à ce que votre accord de CEE soit conforme aux dispositions de la directive sur les CEE.
3. Essayez de faire en sorte que l'accord soit plus ambitieux que les prescriptions subsidiaires, qui doivent être considérées comme le seuil en dessous duquel aucun accord ne doit tomber.

| THÈMES ET ARTICLES DE LA DIRECTIVE 2009/38/CE | Accord CEE 1 Nom de la société : | Accord CEE 2 Nom de la société : |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Prérogatives du CEE sur l'information Prescriptions subsidiaires 1 a) | | |
| Prérogatives du CEE sur la consultation Prescriptions subsidiaires 1 a) | | |
| Transnationalité : Considérant 16 et articles 1.3 et 1.4 | | |
| Confidentialité Article 8 | | |
| Experts Prescriptions subsidiaires 5 | | |
| Formation Article 10.4 | | |
| Heures rémunérées pour l'exécution du mandat Article 10.3 | | |
| Frais de CEE payés par la direction Prescriptions subsidiaires 6 | | |
| Articulation et coordination entre le niveau national et européen Article 12 | | |

3. QUESTIONNAIRE



QUESTIONNAIRE SUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS

(certaines questions sont à choix multiples)

1. LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS (CEE) ONT ÉTÉ CRÉÉS POUR RAPPROCHER LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS DES CENTRES DE DÉCISION DES ENTREPRISES :

OUI NON NSP (Ne sait pas)

2. LES MEMBRES D'UN CEE PEUVENT APPARTENIR À DES PAYS N'APPARTENANT PAS À L'UNION EUROPÉENNE :

OUI NON NSP (Ne sait pas)

Si oui, quels pays ?

3. TOUS LES CEE DÉCOULENT DE LA DERNIÈRE DIRECTIVE SUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS 2009/38/CE :

OUI NON NSP (Ne sait pas)

4. LES CEE SONT PRÉSIDENTS PAR LA DIRECTION DES ENTREPRISES :

OUI NON NSP (Ne sait pas)

5. LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS :

- a. Sont des lieux de dialogue social qui réunissent les représentants de diverses sociétés juridiques européennes d'un même groupe
- b. Sont des lieux de dialogue social réunissant les représentants d'une société européenne de droit européen opérant dans différents pays de l'Union européenne
- c. Sont des lieux de dialogue social qui réunissent les représentants de diverses sociétés de droit européen

6. LA DIRECTION D'UNE ENTREPRISE PEUT REFUSER LA CRÉATION D'UN CEE :

- a. En rejetant la négociation pour 3 ans
- b. En refusant de fournir des informations sur le nombre de travailleurs de chaque entreprise dans les différents pays européens
- c. En rejetant tout moyen de fonctionnement à l'organe créé

7. UN ACCORD POUR LA CRÉATION D'UN CEE PRIME SUR LE DROIT EUROPÉEN ET LE DROIT NATIONAL :

OUI NON NSP (Ne sait pas)

8. LES ACCORDS DE CEE PEUVENT ÊTRE MODIFIÉS

- a. Par la création d'un groupe spécial de négociation composé des organisations syndicales les plus représentatives de chaque pays
- b. Par les organisations syndicales présentes dans le groupe d'entreprises à dimension européenne
- c. Par simple négociation d'un amendement à l'accord existant signé par la majorité des membres du CEE

9. LA TRADUCTION DES INFORMATIONS FOURNIES DANS LE CEE EST OBLIGATOIRE :

- a. Conformément aux termes de l'accord
- b. Seule la traduction dans la langue du siège européen du groupe est obligatoire
- c. Pour toutes les langues des représentants présents au CEE

10. LE DROIT APPLICABLE AU CEE :

- a. C'est celui du siège de la société dominante du groupe
- b. Il est librement déterminé par la direction de l'entreprise
- c. C'est celui du pays européen avec le plus grand nombre de travailleurs

11. LE CEE EST :

- a. Un organe transnational d'information et de consultation
- b. Un lieu de coordination de l'action syndicale transnationale
- c. Une instance de négociation transnationale

12. LE NOMBRE DES MEMBRES DU CEE EST DÉTERMINÉ PAR LA DIRECTIVE EUROPÉENNE :

OUI NON NSP (Ne sait pas)

13. LE NOMBRE ANNUEL DE RÉUNIONS DU CEE EST DÉTERMINÉ PAR LA DIRECTIVE EUROPÉENNE

OUI NON NSP (Ne sait pas)

14. LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE DÉTERMINE-T-ELLE LIBREMENT LE CARACTÈRE TRANSNATIONAL DES DÉCISIONS PRISES ?

OUI NON NSP (Ne sait pas)

15. LA TRANSNATIONALITÉ DES DÉCISIONS DE GESTION À DIMENSION EUROPÉENNE EST VISIBLE :

- a. En fonction du nombre de pays affectés simultanément par la décision
- b. En fonction de l'importance de l'impact social, quel que soit le nombre de pays concernés par la mesure
- c. En fonction de la chaîne de commandement qui a conduit à la prise de décision

16. LE CEE DOIT TOUJOURS ÊTRE CONSULTÉ AVANT LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES NATIONALES

OUI NON NSP (Ne sait pas)



RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE SUR LES CEE

1. Oui.
2. Oui, selon la loi, ils peuvent appartenir à l'Espace économique européen (Islande, Norvège, Liechtenstein). Ils peuvent également provenir de tout autre pays lorsque cela est convenu formellement dans l'accord CEE.
3. Non, malheureusement, un certain nombre de CEE ou de forums ne sont pas couverts par la directive de 2009. Il s'agit d'accords dérogatoires signés avant le 22 septembre 1996 ou entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011.
4. Non. Selon la législation nationale applicable à l'accord de CEE, le président peut être du côté des travailleurs. La coprésidence existe également dans plusieurs pays.
5. Les réponses sont a) de nombreuses entreprises américaines, japonaises et suisses, par exemple, ont un CEE, et b) les entreprises européennes sont couvertes (si elles atteignent les seuils), mais veillez à ne pas confondre avec le statut de la société européenne (SE) qui a d'autres règles pour la représentation des travailleurs au niveau transnational.
6. Aucune réponse n'est correcte ici. La direction ne peut refuser de constituer un organe spécial de négociation, sauf si les exigences légales ne sont pas atteintes.
7. Non, sauf si l'accord est dérogatoire (voir question 3) ou s'il est plus favorable aux travailleurs que la législation en vigueur.
8. Réponse c)
9. Réponse a)
10. La loi applicable est celle de la société basée dans l'UE ou dans l'EEE. Si le siège est établi en dehors de ces zones, la direction peut choisir l'une de ses entreprises au sein de l'UE ou de l'EEE pour la représenter. La loi applicable au GSN et au CEE est celle de cet agent représentatif en principe, sauf si l'accord de CEE en dispose autrement.
11. Le CEE est un organe transnational d'information et de consultation prévu par la loi. Toutefois, dans la pratique, les syndicalistes et les représentants des travailleurs utilisent le CEE comme un outil de coordination de leurs actions. Le CEE n'est pas un organe de négociation, à l'exception de la renégociation de l'accord CEE.
12. Non, la législation n'énonce que le nombre minimal de sièges par pays et non le nombre maximal de sièges.
13. Non, seules les prescriptions subsidiaires fixent au moins une réunion par an. Cependant, la législation nationale peut augmenter cette règle minimale.
14. Non, la législation européenne de 2009 explique que l'information-consultation « transnationale » devrait concerner des questions intéressant au moins deux pays ou « des questions qui, quel que soit le nombre d'États membres impliqués, sont importantes pour la main-d'œuvre européenne en termes de l'étendue de leurs effets potentiels ou impliquant des transferts d'activités entre États membres » (considérant 16). Le niveau de direction (siège ou local) impliqué dans le processus de prise de décision est également un critère clé. L'accord peut étendre cette définition.
15. Réponses a), b) et c).
16. Les informations du CEE et des instances nationales devraient en principe être conduites simultanément, mais il n'existe pas de règles spécifiques en ce qui concerne les liens pour la consultation des travailleurs. La meilleure pratique semble privilégier une approche au cas par cas, en fonction des plans/restructurations ; cette meilleure pratique donne généralement la priorité au CEE, en tant que premier organe à être informé et consulté.

4. FEUILLE DE ROUTE :

1. Identifier l'objectif du plan de travail

Veillez, svp, choisir 4 sujets que vous considérez prioritaires pour vous

| IDENTIFIER LA PRIORITÉ DE 1 à 4 | Représentant des travailleurs/syndical au niveau de l'entreprise | IDENTIFIER LA PRIORITÉ DE 1 à 4 | Représentant d'une fédération/ organisation syndicale nationale |
|---------------------------------|--|---------------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ● Contacter son syndicat pour mettre en place un groupe spécial de négociation (GSN) ● Négocier un accord de comité d'entreprise européen (CEE) ● Renégocier ou modifier un accord préexistant ● Identifier un coordinateur syndical dans votre fédération/organisation ● Identifier un expert financier/juridique ● Recueillir plus d'informations sur votre entreprise (processus de cartographie) ● Développer un réseau de syndicalistes dans votre entreprise ● Poursuivre le processus d'apprentissage sur la législation sur les CEE ● Apprendre une langue ● Cultiver le syndicat dans votre société pour être plus forts ensemble ● Améliorer le dialogue avec la direction ● Trouver plus de ressources pour développer vos objectifs (voir la question 3 ci-dessous) ● Autres : | | <ul style="list-style-type: none"> ● Recueillir plus d'informations sur les entreprises retenues (processus de cartographie) ● Assurer la coordination avec d'autres affiliés de l'ETF afin d'identifier les entreprises cibles en vue de la mise en place d'un GSN/CEE ● Identifier les représentants syndicaux au niveau de l'entreprise pour instituer un CEE ● Soutenir les représentants syndicaux au niveau de l'entreprise ● Mettre en place une coordination avec d'autres affiliés de l'ETF pour assurer le suivi des négociations ● Identifier un expert financier/juridique pour vous soutenir ● Poursuivre le processus d'apprentissage sur la législation sur les CEE ● Apprendre une langue ● Constituer une alliance syndicale mondiale avec d'autres affiliés de l'ETF et de l'ITF ● Promouvoir les bonnes pratiques au sein de votre organisation et de l'ETF ● Autres : |

Expliquer les principales actions que vous allez réaliser dans les prochains mois (par exemple, organiser une réunion, mettre en place un réseau, rencontrer les travailleurs, rencontrer la direction...):

> Action 1:

> Action 2:

> Action 3:

> Action 4:

3. Identifier les principales ressources dont vous aurez besoin pour mener à bien vos actions (par exemple : soutien financier, besoins informatiques de communication, appui de votre syndicat, budget de la direction, traduction...)

> Ressource 1:

> Ressource 2:

> Ressource 3:

> Ressource 4:

4. CALENDRIER

| MOIS | PRIORITÉ | ACTION | RESSOURCES NÉCESSAIRES |
|-----------|----------|--------|------------------------|
| Janvier | | | |
| Février | | | |
| Mars | | | |
| Avril | | | |
| Mai | | | |
| Juin | | | |
| Juillet | | | |
| Août | | | |
| Septembre | | | |
| Octobre | | | |
| Novembre | | | |
| Décembre | | | |

5. QUIZ SUR LES CEE :

VÉRIFIONS CE QUE NOUS SAVONS DÉJÀ ET CE QUE NOUS AIMERIONS SAVOIR !

Règles du jeu : Chaque participant reçoit 3 cartes différentes. Sur la première, il est écrit « Vrai : 1 point », sur la deuxième, « Ça dépend/incertain : 0 point », et sur la troisième, « Faux : -1 point ». Après chaque question, regardez le score moyen du groupe. Les bases du CEE étaient-elles connues de tous les participants ? Tout le monde avait-il la même vision d'un CEE ?

Foire aux questions (FAQ) sur les CEE

- Quels sont les liens entre l'information-consultation nationale et européenne ?
- Que signifie « être membre d'un CEE » ? Représentez-vous les travailleurs nationaux ou tous les travailleurs ?
- Qu'en est-il de la démocratie interne des CEE ? Qui dirige, qui décide ?
- Quelle est l'incidence des différences culturelles et syndicales nationales sur les activités du CEE ?
- Comment travailler entre deux réunions ?

QUEL EST LE RÔLE DU CEE ?

Levez votre carte et méfiez-vous, car il peut y avoir des questions pièges ou plusieurs réponses correctes !

| PROPOSITIONS | SCORE |
|--|-------|
| 1. Négocier des accords européens pour tous les travailleurs de l'entreprise | |
| 2. Être informé et consulté sur les décisions de la direction | |
| 3. Formuler un avis sur les projets de la direction | |
| 4. Être une plateforme d'action syndicale | |

Réponse : 1 : Faux, 2 : vrai, 3 : vrai, 4 : Faux ou Ça dépend/incertain

QU'ENTEND-ON PAR INFORMATION ET QUAND DOIT-ELLE AVOIR LIEU ?

Levez votre carte et méfiez-vous, car il peut y avoir des questions pièges ou plusieurs réponses correctes !

| PROPOSITIONS | SCORE |
|---|-------|
| 1. L'information est ce que l'on obtient de la direction lors de l'assemblée annuelle | |
| 2. Tous les renseignements que vous pouvez obtenir de la direction et de vos experts | |
| 3. L'information doit être confidentielle, sinon elle est inutile | |
| 4. L'information doit être fournie au moins 15 jours avant les réunions | |

Réponse : 1 : Vrai ou Ça dépend/incertain, 2 : Faux (l'information doit être pertinente au vu de votre compréhension de la situation), 3 : Faux (l'information publique peut être pertinente, mais elle est rarement suffisante), 4 : Ça dépend/incertain (l'information doit être fournie à l'avance. Le délai dépend de votre accord de CEE).

QU'ENTEND-ON PAR CONSULTATION ET QUAND DOIT-ELLE AVOIR LIEU ?

Levez votre carte et méfiez-vous, car il peut y avoir des questions pièges ou plusieurs réponses correctes !

| PROPOSITIONS | SCORE |
|---|-------|
| 1. La consultation est un échange de points de vue entre les travailleurs et la direction | |
| 2. La consultation doit avoir lieu juste après l'information, au cours de la même réunion | |
| 3. La consultation du CEE ne doit avoir lieu qu'après la consultation nationale | |
| 4. La consultation est inutile, la direction n'est pas obligée de suivre l'avis du CEE. | |

Réponse : 1 : Vrai, 2 : Faux, 3 : Faux, 4 : Faux

QU'ENTEND-ON PAR « QUESTION TRANSNATIONALE » ?

Levez votre carte et méfiez-vous, car il peut y avoir des questions pièges ou plusieurs réponses correctes !

| PROPOSITIONS | SCORE |
|---|-------|
| 1. Une question concernant toute l'entreprise | |
| 2. Toute décision de la haute direction | |
| 3. Un plan de la direction ayant une incidence significative sur le personnel de l'entreprise | |
| 4. Une question incluant des débats extérieurs à l'Union européenne | |

Réponse : 1 : Faux, 2 : Vrai, 3 : Vrai, 4 : Vrai

QU'ENTEND-ON PAR « CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES » ?

Levez votre carte et méfiez-vous, car il peut y avoir des questions pièges ou plusieurs réponses correctes !

| PROPOSITIONS | SCORE |
|---|-------|
| 1. Un changement de PDG ou d'actionnaire principal | |
| 2. Un licenciement collectif d'au moins 150 travailleurs dans deux pays | |
| 3. Un transfert transnational d'activités, une délocalisation, une fermeture d'établissement ou d'entreprise, et/ou un licenciement collectif | |
| 4. Tout projet ou événement susceptible d'avoir un impact significatif sur le personnel | |

Réponse : 1 : Faux, 2 : Vrai, 3 : Vrai, 4 : Vrai

FEED-BACK SUR LE QUIZ (DÉFINITIONS ET PRATIQUES)

LES FONDAMENTAUX À LA LUMIÈRE DE LA DIRECTIVE 2009/38/CE (1)

QU'ENTEND-ON PAR « QUESTION TRANSNATIONALE » ?

- Selon l'article 1 : une question qui concerne l'ensemble du groupe ou au moins deux entreprises ou établissements situés dans deux États membres différents.
- Mais l'esprit de la directive est moins restrictif en ce qui concerne le considérant 16 : l'étendue de ses effets potentiels et le niveau de direction et de représentation qu'elle implique doivent être pris en compte. Ceci inclut des questions qui, indépendamment du nombre d'États membres concernés, revêtent de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel, ou qui impliquent des transferts d'activité entre États membres (donc des transferts de capitaux).

DÉVELOPPER LES SOURCES D'INFORMATION PROPRES ET INDÉPENDANTES DU CEE

- Avec le soutien de l'ETF, la coordination entre les membres du CEE et les instances nationales et locales de représentation et les syndicats doit avoir lieu avant et après les réunions du CEE et les réunions du comité restreint...
- ... mais aussi tout au long de l'année, grâce à un échange d'informations bidirectionnel
 - Les représentants locaux ou nationaux informent les représentants des CEE des principaux changements sur leurs sites, de la mise en œuvre et du déroulement des projets européens aux niveaux national et local et de toutes les autres circonstances susceptibles d'avoir un impact transnational.
 - Réciproquement, les représentants des CEE informent les représentants nationaux et locaux des développements dans l'entreprise afin d'anticiper les conséquences locales potentielles et les projets européens susceptibles d'avoir un impact national ou local
 - Processus de coordination spécifiques à mettre en place en cas de restructuration

Bonnes pratiques : Lors des réunions préparatoires, rapport sur la situation de l'entreprise par les représentants de chaque pays. Suggestions ou commentaires des membres des instances nationales de représentation sur le projet d'ordre du jour du CEE ainsi que sur le contenu des documents préparatoires

- Mise en place de **groupes de travail** : permanents (par exemple sur la santé et la sécurité) ou ponctuels (par exemple pour le suivi d'un plan de restructuration)
- Être en contact avec les travailleurs et leurs représentants (ce qui implique le libre accès aux locaux de l'entreprise et le financement des frais de déplacement par la direction centrale)

EFFICACITÉ DU PROCESSUS D'INFORMATION-CONSULTATION :

- La définition de la « consultation » doit tenir compte de **l'objectif consistant à permettre la formulation d'un avis qui sera utile au processus de prise de décision**, ce qui suppose que la consultation ait lieu au moment, de la manière et avec un contenu appropriés (considérant 23).
- Les modalités d'information et de consultation des travailleurs sont définies et **mises en œuvre de manière à en assurer l'effet utile et à permettre une prise de décision efficace par l'entreprise ou le groupe d'entreprises**. (article 1er).
- La consultation signifie l'établissement d'un dialogue et l'échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié, à un moment, d'une façon et avec un contenu **qui permettent aux représentants des travailleurs d'exprimer sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable un avis concernant les mesures proposées** qui font l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la direction, **lequel pourra être pris en compte** (...) (article 2)
- Définir clairement ce qui est confidentiel ou non (dans l'accord de CEE et/ou avant le processus d'information-consultation) et établir la période durant laquelle les informations resteront confidentielles
- Une fois le processus d'information-consultation terminé, **suivre** la mise en œuvre des projets de la direction et les écarts par rapport aux perspectives initiales.
- Réaliser des **études** ou des **enquêtes** par ses propres moyens, avec le soutien des experts et des coordinateurs
- Faire respecter le droit de recevoir des **informations en continu** sur la vie de l'entreprise et ses stratégies économiques, financières et sociales au niveau européen
- Faire respecter le droit de recevoir des réponses écrites aux avis : « La consultation doit être menée de manière à ce que les représentants des travailleurs puissent (...) obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre » (annexe de la directive sur les CEE de 2009)

PLUS D'INFO

COMMENT TROUVER PLUS
D'INFORMATIONS SUR LES CEE
DANS LES TRANSPORTS ?

COMMENT TROUVER PLUS D'INFORMATIONS SUR LES CEE DANS LES TRANSPORTS ?

- > Connectez-vous à la base de données des CEE <https://www.ewcdb.eu/>
- > Créez un compte (gratuit)
- > Une fois votre compte créé, connectez-vous
- > Cliquez sur à « RECHERCHE » / « ACCORDS »
- > Sélectionnez un nom de société ou effectuez une recherche par secteur à l'aide des filtres.
 - Consultez : <https://www.worker-participation.eu/>

SITE WEB DE L'ETF POUR LES MEMBRES DU CEE DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS :

Vous trouverez plus d'informations et de ressources sur notre page web :

https://www.etf-europe.org/our_work/european-works-councils/

CONTACTS

Agathe Smyth, responsable politique de l'ETF pour les CEE et la politique d'entreprise, a.smyth@etf-europe.org

Christophe Hambura, Syndex, c.hambura@syndex.fr

Paul Dillon, Syndex, p.dillon@syndex.ie



With the financial support of the EU



EUROPEAN
TRANSPORT
WORKERS'
FEDERATION

European Transport Workers' Federation
Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11 B
1000 Brussels
BELGIUM



Syndex Europe & International
Bld du Roi Albert II, nr5 1210 Brussels
BELGIUM



Rédigée à l'origine en 2019, cette brochure a été mise à jour en 2024 par Syndex Europe & International et a été commandée par l'ETF avec le soutien financier des institutions européennes.

Son contenu est protégé par le droit d'auteur. Tous droits réservés à Syndex et à l'ETF. Syndex et l'ETF sont en droit de supposer que les conseils et les informations contenus dans cette publication sont considérés comme vrais et exacts à la date de la publication. Ils ne donnent aucune garantie, expresse ou implicite, à l'égard du contenu des présentes ou de toute erreur ou omission qui pourrait avoir été commise.