

Aux Alliances syndicales d'UNI
Aux membres et coordinateurs des CEE/SE-WC

Les recommandations d'UNI Europa pour les entreprises multinationales et les comités d'entreprise européens dans la crise du COVID-19

Les travailleurs des secteurs des services sont au premier plan de la lutte contre le COVID-19. Ce sont leurs efforts qui permettent de maintenir le tissu social grâce à des services tels que les médias et les TIC, de garantir l'accès aux services financiers essentiels, d'assurer l'approvisionnement en biens essentiels tout au long de la chaîne de valeur du commerce, de prendre soin des plus dépendants ou d'assurer l'hygiène des espaces publics, qui est devenue une tâche essentielle pour se protéger contre la pandémie.

Les travailleurs des entreprises multinationales jouent un rôle important, et les alliances syndicales et les comités d'entreprise européens doivent être prêts à relever des défis sans précédent en matière de santé et de sécurité au travail, de perturbations uniques des méthodes de travail et de gestion des situations post-pandémiques.

La protection de la santé des travailleurs, la sauvegarde des moyens de subsistance et le soutien des revenus des travailleurs sont plus importants que jamais pour garantir que la sortie de la crise sanitaire ne soit pas une crise économique et sociale mais une opportunité pour une société plus juste.

UNI Europa a donc décidé d'émettre les recommandations suivantes aux alliances syndicales, aux comités d'entreprise européens (CEE), à la Societas Europaea - Comités d'entreprise (SE-WC) et à leurs coordinateurs afin qu'ils jouent pleinement leur rôle dans la situation actuelle. **Afin de surmonter cette crise et de protéger les droits des travailleurs, les alliances syndicales, les CEE/SE-WC et les syndicats doivent mettre leurs ressources en commun pour relever le défi actuel.**

Veuillez noter qu'UNI Europa rassemble actuellement tous les accords et bonnes pratiques adoptés pour protéger les travailleurs pendant cette crise. Une page web dédiée sera créée sur le site d'UNI Europa. Nous vous informerons dès que la page sera prête.

Les alliances syndicales (TUA). Les réseaux syndicaux doivent diriger la gestion des crises !

Contrairement à toute autre fédération syndicale européenne, l'UNI aborde les entreprises multinationales dans une perspective mondiale. Le virus ne connaît pas de frontières, et nous non plus. La pandémie est mondiale, et nous devons veiller à ce que les multinationales appliquent les mêmes règles et protections à l'échelle mondiale également. En outre, les solutions trouvées dans un pays ou un secteur peuvent servir pour les autres pays ou secteurs où l'impact le plus important de la pandémie n'a peut-être pas encore eu lieu.

Les alliances syndicales rassemblent les syndicats qui couvrent une entreprise multinationale et joueront donc un rôle important dans la négociation de normes minimales avec l'entreprise, en veillant à ce que les négociations collectives au niveau national soient respectées et à ce que les travailleurs bénéficient des mêmes droits et protections dans tous les pays où l'entreprise est en activité, en diffusant la solidarité internationale et en aidant les collègues des différents pays à se préparer à lutter contre la crise. Pendant cette période, nous devons veiller à ce que des informations actualisées parviennent à tous les acteurs concernés.

Pour les alliances syndicales:

Établissez/renforcez vos canaux de communication pour diffuser l'information parmi les membres et partagez votre expérience afin que tous les lieux puissent évaluer la situation dans une perspective globale.

Veillez à impliquer pleinement les syndicats qui s'organisent dans votre entreprise et UNI Europa. Les alliances syndicales et les CEE/SE-WC jouent un rôle important dans notre stratégie syndicale internationale.

Les syndicats de toute l'Europe comptent sur vous pour identifier les meilleures pratiques et sensibiliser le public.

Certains des éléments qui nécessiteront une plus grande attention dans les secteurs des services sont les suivants :

- **Santé et sécurité.** Les travailleurs dont l'activité ne peut être suspendue et doit être exercée en personne ont besoin d'un environnement de travail sûr. Partagez des informations sur les situations dangereuses qui peuvent survenir sur le lieu de travail afin de recueillir la solidarité internationale pour vos actions industrielles, et compilez les accords conclus pour protéger la santé des travailleurs contre le COVID-19, dans le but de fixer les normes les plus élevées en matière de santé et de sécurité dans toute l'entreprise par le biais de négociations collectives.
- **Violence de tiers.** De nombreux travailleurs du secteur des services travaillent actuellement dans des conditions stressantes et souvent dangereuses. La probabilité que les travailleurs soient exposés à des risques de harcèlement et/ou de violence de la part de tiers est importante. Il est plus important que jamais de garantir la protection des travailleurs et de prévenir toute forme de violence ou de harcèlement.
- **Licenciements temporaires.** De nombreux travailleurs seront contraints de rester chez eux pour éviter l'infection. Les meilleures pratiques allant au-delà de ce qui est prévu par la loi doivent être identifiées dans les différents pays afin d'éviter la perte de talents et de protéger les emplois et les salaires par le biais de négociations collectives.
- **Le télétravail.** Du jour au lendemain, des centaines de milliers de travailleurs ont été contraints de télétravailler. Il est essentiel de s'assurer que les travailleurs disposent des moyens et de la formation nécessaires pour exercer leurs fonctions afin de maintenir l'emploi dans un scénario de mesures d'isolement prolongées. Les droits des travailleurs en matière de protection des données doivent également être respectés, afin que cette circonstance exceptionnelle ne serve pas de prétexte pour renforcer la surveillance des employés. Des accords spéciaux devraient être adoptés à cet égard. Les horaires de travail doivent être respectés ainsi que le droit de déconnexion.
- **Santé mentale/risques psychosociaux.** Tant les travailleurs qui continuent à exercer leur activité sur leur lieu de travail, et qui sont donc confrontés à la possibilité de contagion, que ceux qui travaillent désormais isolés à distance ou depuis leur domicile, souffriront à moyen terme du stress et de l'incertitude. Ici aussi, les négociations collectives doivent jouer un rôle pour garantir que les normes sanitaires les plus élevées sont appliquées sur tous les lieux de travail.

- **Heures de travail/temps de travail.** Les travailleurs risquent de subir des modifications importantes de l'aménagement du temps de travail en raison de la crise. Les heures supplémentaires, le soir, les horaires et les week-ends auront un impact sur la santé des travailleurs et sur leur vie familiale et sociale.
- **L'après-crise.** La négociation collective au niveau de l'entreprise, au niveau national, sectoriel et intersectoriel doit jouer un rôle de premier plan pour surmonter la crise, une fois les mesures d'isolement levées, afin d'éviter que la crise sanitaire ne devienne une crise sociale et de l'emploi. Au cas où des employeurs irresponsables décideraient de profiter de cette urgence pour procéder à des licenciements collectifs, veuillez en informer immédiatement votre syndicat et UNI Europa.

Au niveau des entreprises, nos syndicats, les représentants des travailleurs et nos alliances syndicales se battront pour obtenir les meilleures conditions pour les travailleurs dans cette crise. Nous visons les meilleures pratiques, et pas seulement les entreprises qui respectent les normes fixées par la loi.

Les meilleures pratiques adoptées dans les différents sites de l'entreprise, ainsi que celles appliquées dans d'autres entreprises du secteur, peuvent servir de base pour promouvoir des accords mondiaux visant à protéger la santé, l'emploi et les salaires des travailleurs. **Surveillez les informations provenant des différents réseaux syndicaux dans les entreprises multinationales (TUA, CEE/SE-EW) ainsi que les publications des syndicats locaux et d'UNI Europa.**

Notez qu'il existe déjà des alliances et des secteurs spécifiques qui ont élaboré des normes qui détaillent les normes minimales pour chaque industrie.

Vous trouverez plus de détails sur la page web d'UNI Europa : <http://www.uni-europa.org/>

Les recommandations pour les CEE et le SE-WC

Les droits d'information, de consultation et de participation doivent être respectés!

En Europe, les comités d'entreprise européens/SE – les comités d'entreprise constituent un outil supplémentaire pour travailler avec la direction afin de remédier aux conséquences de la crise. Grâce à eux, les syndicats disposent de droits légaux d'information et de consultation qui ont conduit dans de nombreuses entreprises à un bon dialogue social. Dans d'autres, ce n'est pas le cas. Pour UNI Europa, il est important que les comités d'entreprise CEE/SE maintiennent leurs activités et que leur travail soit étroitement lié à celui des syndicats aux niveaux local, national, européen et mondial.

La voix des représentants des travailleurs et de leurs syndicats doit être entendue. Nous demandons aux CEE/SE-WC de travailler en étroite collaboration avec leur syndicat et UNI Europa pour relever les défis qui se présenteront dans les années à venir.

Compte tenu du haut niveau de connexion entre les chaînes de valeur de l'approvisionnement dans les différents secteurs, les fédérations syndicales européennes ont convenu de recommandations communes pour les CEE et les SE-WC - en fournissant des exemples concrets de meilleures pratiques à chaque étape, soulignant à la fois la nécessité d'agir et des conseils pratiques sur la manière de faire face à la crise au niveau de l'entreprise. La solidarité et le mouvement collectif sont essentiels pour réduire la menace du COVID-19.

UNI Europa appelle nos représentants des travailleurs dans les comités d'entreprise européens (CEE) et dans les entreprises sous statut de société européenne (Societas Europea - SE) à suivre les recommandations communes des fédérations syndicales européennes, présentées ci-dessous.

COVID-19

Anticiper et gérer l'impact dans les entreprises multinationales

Recommandations conjointes des fédérations syndicales européennes aux coordinateurs des CEE/SE et aux représentants des travailleurs dans les BNS, les CEE et les SE

Mars 2020

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

Les conséquences sur le travail sont très différentes d'une entreprise et d'un secteur à l'autre. Vos fédérations syndicales européennes analysent attentivement les évolutions sectorielles pour en rendre compte.

L'implication des travailleurs par l'information, la consultation et la participation aux décisions de l'entreprise est plus importante que jamais pour anticiper et faire face aux conséquences sociales et économiques qui peuvent découler de cette crise. Compte tenu du haut niveau de connexion entre les chaînes de valeur des secteurs que nous représentons, les fédérations syndicales européennes ont décidé d'émettre des recommandations communes très pratiques aux représentants des travailleurs dans les comités d'entreprise européens (CEE) et dans les entreprises sous statut de société européenne (*Societas Europaea* - SE).

L'objectif de ces recommandations est double : conseiller les membres des CEE/SE-WC 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/SE-WC de soutenir les syndicats nationaux et européens pour faire pression sur la direction afin de s'assurer que les mesures les plus efficaces sont prises dans chaque site de l'entreprise pour protéger la santé des travailleurs, sauvegarder les emplois et soutenir les revenus des travailleurs, pour tous les travailleurs, qu'ils soient sous contrat standard, temporaire ou atypique.

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

Recommandation #1

Reporter les réunions annuelles/ordinaires et de négociation

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

⇒ **Demandez plutôt que la réunion soit reportée et qu'elle ait lieu physiquement dès que possible après la fin de la crise du COVID-19**

Cette recommandation s'applique également à votre (vos) réunion(s) plénière(s) ordinaire(s) du CEE/SE-WC, aux réunions des groupes de travail/comités du CEE/SE-WC, aux séminaires de formation du CEE/SE-WC et à toute réunion visant à (re)négocier votre accord CEE/SE. Cette recommandation vise à garantir que la vidéoconférence ne remplace pas une véritable réunion en face à face et que la direction n'utilise pas la crise du COVID-19 comme excuse pour annuler vos réunions ordinaires au cours de l'année 2020.

COMMENT? Voici un exemple concret

Chez Generali, la réunion du comité restreint du CEE prévue pour début mars a été annulée. Le comité a demandé à la direction de partager les copies électroniques des présentations prévues, qu'elle a reçues.

Chez Coca-Cola European Partners, la première réunion du CEE devait avoir lieu à la fin du mois de mars. La réunion a été reportée et n'a pas été annulée.

Chez Korian, un groupe actif dans les services de soins aux personnes âgées, la négociation pour la création d'un CEE s'est terminée fin 2019. La toute première réunion du CEE était prévue en mars 2020.

Là aussi, il a été décidé de ne pas annuler mais de reporter la réunion à une date ultérieure.

Recommandation #2

Demander une réunion extraordinaire en ligne à propos du COVID-19

Les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation ne s'arrêtent pas à cause de la crise du COVID-19, et les dispositions de vos accords CEE/SE-WC ne sont pas non plus suspendues. Comme les multinationales peuvent avoir l'intention d'adapter leurs activités pour faire face à la crise du COVID-19, les procédures d'information et de consultation dans de telles circonstances extraordinaires doivent être respectées. Aucune décision de restructuration, de réduction des effectifs ou de suppression d'emplois ne peut être prise sans information, consultation et participation préalables des représentants des travailleurs et des syndicats, tant au niveau européen que national.

Bien que la réunion ordinaire de votre CEE/SE-WC puisse être reportée, la crise du COVID-19 est telle qu'elle peut être considérée comme une circonstance exceptionnelle de nature transnationale de *facto* qui justifie la convocation de réunions extraordinaires pour informer et consulter sur l'impact potentiel de la crise sur les intérêts des travailleurs.

Les fédérations syndicales européennes ont toujours plaidé pour que les réunions du CEE/SE-WC aient lieu en face à face. Cependant, les réunions physiques doivent être interdites dans les circonstances actuelles pour protéger la santé des uns et des autres et pour arrêter la propagation du virus. Par conséquent, les fédérations syndicales européennes recommandent exceptionnellement l'utilisation de réunions en ligne, dans des conditions spécifiques à convenir entre les deux parties.

⇒ Demander une réunion extraordinaire sur la crise du COVID-19, qui se tiendra par vidéoconférence, APRÈS avoir fixé les règles pour l'utilisation exceptionnelle des réunions en ligne

Veillez trouver en annexe un modèle de règles pour l'utilisation exceptionnelle des réunions en ligne ; nous vous recommandons de vous mettre d'accord avec la direction au préalable. Il doit être précisé que la tenue de réunions par vidéoconférence est limitée à la période de crise du COVID-19. Adaptez ces règles à la situation spécifique de votre CEE/SE-WC, d'autant plus que votre accord CEE/SE peut déjà contenir des dispositions régissant l'utilisation des réunions en ligne et de la vidéoconférence.

COMMENT? Voici un exemple concret

Chez Alstom, le CEE a d'abord demandé une mise à jour d'urgence sur la situation du COVID-19 par le biais d'une conférence téléphonique avec la direction, au cours de laquelle une interprétation simultanée dans toutes les langues a été assurée. Sur la base des informations reçues, le CEE a présenté une demande formelle de réunion extraordinaire.

Chez Kraft Heinz, le CEE a demandé une réunion extraordinaire et a reçu une présentation 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 l'équipe de direction de la direction européenne comprenant les représentants de la direction responsables des chaînes d'approvisionnement, de la fabrication, de la santé et de la sécurité et des ressources humaines.

Recommandation #3

Demander par écrit à la direction des mises à jour régulières concernant le COVID-19

Pouvoir anticiper le plus tôt possible les conséquences probables de la crise du COVID-19 sur l'emploi

⇒ Demandez une mise à jour régulière (par exemple quotidienne) de la situation, en demandant à la direction d'envoyer les informations suivantes par écrit et par pays:

- Les mesures prises par la direction ou négociées avec les syndicats dans l'entreprise et tout au long de ses chaînes 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 exemple: dans les établissements privés de soins de santé et de soins aux personnes âgées) et des clients (dans les secteurs des services, de l'énergie, de l'hôtellerie, des services publics et des transports, etc.)
- Les mesures prises dans l'entreprise au cas où les travailleurs ou les membres de leur famille sont atteints d'une maladie liée au COVID-19 (par exemple: un complément au congé de maladie payé par l'État).
- Les mesures prises dans l'entreprise et tout au long de sa chaîne d'approvisionnement et de sous-traitance pour atténuer les conséquences potentielles sur l'emploi (par exemple: plans d'urgence, régimes de chômage partiel, heures supplémentaires prolongées et mesures compensatoires pour garantir les revenus des travailleurs)
- Les mesures prises par la direction pour atténuer les conséquences sur les activités de l'entreprise (par exemple: modification des schémas de travail dans la production, la logistique ou l'administration; fermeture temporaire d'une usine; et solution de rechange à la rupture de la chaîne d'approvisionnement)
- Les tendances concernant les niveaux d'emploi
- L'évolution de la situation économique et financière (par exemple sur les prêts et les crédits)

COMMENT? Voici des exemples concrets

Chez **Lafarge Holcim**, le CEE a rédigé une liste de questions à la direction et a demandé une mise à jour hebdomadaire des informations.

Chez **UniCredit**, la direction a créé une page intranet dédiée à tous les employés pour les tenir au courant des développements du COVID-19.

Chez **Compass**, la direction partage par écrit des mises à jour régulières avec les membres du CEE concernant les restrictions gouvernementales (fermetures d'écoles et de restaurants par pays) et le nombre de travailleurs infectés et en quarantaine dans chaque pays. La direction donne également un aperçu clair des mesures gouvernementales et des mesures complémentaires adoptées par l'entreprise en ce qui concerne les indemnités de maladie, l'arrêt temporaire de travail, la prise en charge des personnes à charge, etc.

Dans ces circonstances, le comité restreint devrait assurer un dialogue permanent avec la direction centrale, toujours en coordination avec le CEE/SE-WC. Dans le même temps, la direction doit permettre aux membres du comité restreint d'organiser des vidéoconférences entre eux et avec d'autres membres du CEE/SE-WC.

Recommandation #4

Partager entre vous des informations sur la situation dans chaque pays

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

⇒ Veiller à ce que chaque délégué du CEE/SE fasse régulièrement un rapport sur la situation dans son pays, y compris sur

- Les mesures gouvernementales (en particulier le confinement total ou partiel, l'adoption d'une législation d'urgence, le renforcement des régimes de chômage temporaire et l'indemnisation par l'État des salaires en cas de licenciement)
- Les mesures prises par les partenaires sociaux et/ou le gouvernement par le biais d'accords bipartites ou tripartites au niveau national ou sectoriel (notamment accord sur l'aménagement du temps de travail ; protocoles visant à protéger la santé des travailleurs, et définition de la portée et de la nature des "activités essentielles et cruciales")
- Les mesures prises au niveau de l'entreprise, soit par des accords d'entreprise, soit par des décisions de gestion unilatérales (par exemple: des mesures de protection des travailleurs, mesures de distanciation sociale, mesures de nettoyage et de désinfection, fermeture temporaire, majoration de l'indemnité légale pour garantir 100 % du salaire net, congés payés exceptionnels, extension du télétravail, application de mesures aux travailleurs, y compris ceux ayant un contrat de travail atypique, et mesures s'appliquant aux ouvriers et aux employés)
- Comment les syndicats et les représentants des travailleurs sont impliqués dans la gestion de la crise du COVID-19.

COMMENT? Voici des exemples concrets

Chez BASF, un questionnaire a été rédigé pour que chaque délégué du CEE puisse y répondre (par exemple: les représentants des travailleurs / syndicats de votre pays sont-ils informés des cas de travailleurs infectés?) Les réponses sont recueillies par le secrétariat du CEE et un retour d'information est fourni à tous les délégués du CEE.

Chez Volkswagen, une mise à jour régulière est envoyée par e-mail aux membres des comités d'entreprise européens et mondiaux. Cette mise à jour comprend un rapport sur la situation dans tous les pays concernés, y compris la Chine.

Chez KBC, le comité restreint du CEE est en communication constante pour se tenir mutuellement informé de l'évolution de la situation dans chaque pays concerné.

Chez Mondelez, le président du CEE a pris l'initiative de créer un document Excel contenant des informations sur la situation dans chaque pays et sur chaque site. Ce document est régulièrement mis à jour et diffusé grâce aux contributions de tous les membres du CEE.

Recommandation #5

Exhorter la direction à faire face à la crise sur la base du dialogue social

Le dialogue social et la négociation collective 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 de protection de la santé des travailleurs et à négocier des accords mettant en place des mesures efficaces pour sauvegarder l'emploi et le revenu de tous les travailleurs. En particulier, les partenaires sociaux doivent travailler ensemble pour parvenir à des accords à tous les niveaux sur des arrangements de travail à court terme qui prévoient un niveau élevé de compensation salariale pour les travailleurs.

⇒ **Rappeler à la direction d'engager des négociations au niveau de l'entreprise pour faire face à la crise sur la base de la loi d'urgence et des accords nationaux/sectoriels**

COMMENT? Voici des exemples concrets

Chez **Safran**, en raison d'un manque persistant de dialogue social au Royaume-Uni, le CEE a envoyé une lettre à la direction demandant "la mise en place immédiate d'un groupe de négociation national sur le COVID-19 spécifique pour le Royaume-Uni avec les syndicats locaux et leurs représentants afin de trouver très rapidement les meilleures solutions pour gérer de manière coordonnée les conséquences à tous les niveaux".

Recommandation #6

Demander qu'une réunion physique extraordinaire ait lieu dès que la crise du COVID-19 sera terminée

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

- ⇒ Demander une réunion extraordinaire dans les meilleurs délais pour s'enquérir de l'impact de la crise sur le fonctionnement de l'entreprise, les sites et les emplois dans chaque pays

Recommandation #7

Contactez votre fédération syndicale européenne

Si le dialogue avec la direction échoue et dans ce cas :

- 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 sur un pied d'égalité, soit en raison de leur statut (par exemple: les mesures ne s'appliquent pas aux intérimaires ou aux ouvriers), soit en raison de leur lieu de travail (par exemple: les règles diffèrent d'un site à l'autre ou d'un pays à l'autre).
- La direction profite de la crise pour procéder à des licenciements collectifs.
- Les représentants des travailleurs et les syndicats sont exclus des décisions qui peuvent affecter les intérêts des travailleurs.

⇒ **Veillez contacter votre fédération syndicale européenne**

Nous nous engageons à faire tout notre possible pour vous soutenir et assurer une approche coordonnée dans tous les pays où l'entreprise est présente.

Nous aimerions également connaître les bonnes initiatives qui peuvent aider les collègues des autres CEE/SE.

⇒ **Veillez informer votre fédération syndicale européenne de toute bonne pratique créative et inspirante que votre CEE/SE-WC a développée**

Vous trouverez ci-dessous la liste des personnes à contacter dans chaque fédération syndicale européenne:



www.industrialleurope.eu

Chantal Caron

+32 478 780 293

chantal.caron@industrial-all-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

European Federation
of Building
and Woodworkers



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 communes pour l'utilisation exceptionnelle 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 assurer 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 par le CEE [ou SE-WC].

Si les deux parties reconnaissent que les réunions en face à face sont l'un des facteurs essentiels pour assurer un bon dialogue, elles apprécient également la nécessité de prendre des dispositions temporaires pour garantir à la fois la poursuite de l'implication du CEE [ou du SE-WC] dans le processus décisionnel de l'entreprise et la santé et la sécurité des délégués du CEE [ou du SE-WC].

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

1. Les réunions ordinaires du CEE [ou de la SE-WC] ainsi que les réunions visant à renégocier les accords du CEE [ou de la SE] (le cas échéant) ne seront pas tenues en ligne. Ces réunions seront reportées et reconvoquées dès que les mesures de confinement seront levées et que la situation permettra à nouveau des réunions en face à face.
2. Si des réunions extraordinaires à des fins d'information et de consultation sont demandées, elles seront organisées en ligne. Bien que les vidéoconférences n'aient pas le niveau de flexibilité et d'interactivité que permettent les réunions en face à face, les parties feront tout leur possible pour les mener de la meilleure façon possible.

En particulier:

- La direction facilitera ces réunions en donnant aux délégués autant d'informations que possible par écrit, dans leur propre langue, avant les réunions.
- L'interprétation sera assurée par des interprètes professionnels.
- Du matériel informatique de bonne qualité (et un soutien technique) sera mis à la disposition de chaque participant à la réunion lors des réunions conjointes ainsi que des réunions de préparation et de suivi.
- Des réunions préparatoires et de suivi continueront à être organisées pour les représentants des travailleurs. La confidentialité de ces réunions en ligne avant et après les réunions sera garantie.
- Les experts qui assistent le CEE [ou le SE-WC], y compris les représentants des fédérations syndicales européennes, continueront à assister à toutes les réunions.
- Une liste des participants aux réunions en ligne sera diffusée. Les procès-verbaux des réunions seront rédigés et adoptés conformément à l'accord du CEE [ou du SE-WC] et envoyés à tous les membres du CEE [ou du SE-WC] dès que possible après la réunion.

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

- Tous les membres du CEE [ou du SE-WC].
- Le comité restreint, sur mandat du CEE [ou du SE-WC].
- Le comité restreint élargi pour inclure les membres du CEE [ou du SE-WC] non représentés en son sein, sur mandat du CEE [ou du SE-WC].

3. Les réunions du comité restreint avec l'entreprise se dérouleront en ligne. La direction doit permettre aux membres du comité restreint de tenir des vidéoconférences entre eux et avec d'autres membres du CEE [ou du SE-WC].

Ces règles régissent le fonctionnement du CEE [SE-WC] uniquement pendant la crise du COVID-19. Elles sont donc temporaires et seront automatiquement abrogées dès que les réunions en face à face seront à nouveau autorisées.

Fait le (date)

Signatures

Pour l'entreprise

Pour le représentant de l'employé (les membres du CEE/SE-WC, ou le président du comité restreint/
CEE/SE-WC sur mandat du CEE/SE-WC)