

Anticiper l'impact du Brexit sur les entreprises multinationales

Recommandations communes des Fédérations syndicales européennes aux coordinateurs et représentants des travailleurs dans les GSN, CEE et SE

Avril 2020 (mise à jour)

Brexit : situation actuelle

Le 29 mars 2017, le Royaume-Uni (R.U.) a officiellement notifié son intention de quitter l'Union européenne (UE).

Le 31 janvier 2020, le R.U. a quitté l'UE et est entré dans une période de transition durant laquelle le droit communautaire continuera de s'appliquer au et dans le R.U. Au moment de la rédaction de ces recommandations, la fin de la période de transition est fixée au 31 décembre 2020. Si le R.U. et l'UE parviennent à s'entendre, la période de transition pourrait être prolongée de deux ans, jusqu'à fin 2022. Même si le Premier-Ministre britannique a rejeté cette option à maintes reprises, la perturbation des négociations entre l'UE et le R.U. due à la crise du Covid-19 remet la possibilité d'un prolongement à l'ordre du jour des négociations.

En effet, les négociations sur les nouvelles relations entre le R.U. et l'UE sont en cours, mais leur issue reste tellement incertaine qu'elle rend toute prédiction sur l'avenir extrêmement difficile. Différents scénarii restent envisageables, y compris concernant un éventuel no deal.

Dans ce contexte, ce qu'il adviendra des droits des travailleurs provenant du droit communautaire après la période de transition reste incertain.

En 2018, le R.U. a adopté une loi¹ selon laquelle le droit communautaire d'application directe (réglementations et décisions de l'UE) ainsi que les lois du R.U. qui transposaient les directives de l'UE (telles que la directive CEE) seront automatiquement transférés dans le droit britannique à la fin de la période de transition. Cette mesure vise à permettre aux institutions britanniques de décider unilatéralement par la suite quelles mesures législatives seront conservées, modifiées ou abrogées.

Concernant les CEE, le gouvernement britannique a annoncé qu'il s'assurerait que le cadre réglementaire, les droits et la protection des salariés dans les CEE du R.U. continueraient d'être disponibles, dans la mesure du possible, à la fin de la période de transition². En outre, le gouvernement britannique encouragerait les entreprises à continuer de permettre aux salariés britanniques d'être représentés dans les CEE sur une base volontaire. Le langage prudent utilisé (« dans la mesure du possible », « encouragerait » « sur une base volontaire ») indique qu'il ne faut attendre aucune sécurité juridique de la part du gouvernement britannique.

¹ La [loi de 2018 de l'Union européenne \(retrait\)](#).

² Voir [Guidance: workplace rights if there's no Brexit deal](#) publié par le gouvernement britannique le 23 août 2018.

Nos lignes syndicales directrices

Les syndicats européens rejettent un « Brexit dur » qui ne bénéficierait ni aux travailleurs du R.U. ni à ceux de l'UE. Les travailleurs des deux côtés de la Manche partagent les mêmes préoccupations quant à l'avenir : les droits existants des travailleurs doivent être protégés et il faut des règles du jeu équitables, afin que le R.U. continue de respecter les normes de travail et sociales européennes³. Il est fondamental de prévenir le dumping social et un nivellement par le bas.

La solidarité transnationale que des années de pratique dans les CEE et SE a permis de développer, doit être plus forte encore : il faut plus que jamais lutter contre les tentatives des entreprises multinationales de menacer les droits des travailleurs ou d'utiliser le Brexit pour monter les travailleurs et les sites de pays différents les uns contre les autres. Les syndicats et les représentants des travailleurs dans les entreprises multinationales doivent donc garantir que :

- **Les droits à l'information, à la consultation et à la participation ne sont pas affaiblis.** Le droit des travailleurs d'avoir voix au chapitre dans les décisions envisagées par l'entreprise et leurs potentielles conséquences sociales est un droit fondamental qui doit être sauvegardé pour les travailleurs dans toute l'Europe.
- **L'impact probable du Brexit** sur le groupe spécial de négociation (GSN)/ le Comité d'entreprise européen (CEE)/le comité d'entreprise et le conseil d'administration ou de surveillance des entreprises sous statut de *Societas Europaea* (SE), ainsi que sur la stratégie de l'entreprise doit être examiné dès que possible. Les Fédérations syndicales européennes défendent une véritable **anticipation et gestion du changement de manière socialement responsable** et elles ne laisseront pas les entreprises multinationales utiliser le Brexit comme prétexte pour attaquer les conditions d'emploi.

L'ampleur du défi requiert une anticipation minutieuse : plus de 700 multinationales qui ont créé un CEE ou adopté le statut de SE exercent des activités au R.U. ; au moins 2 400 représentants de travailleurs britanniques dans les CEE et les SE s'interrogent sur leur avenir ; et la situation des près de 140 CEE et SE basés sur le droit britannique reste un point en suspens.

Il faut agir maintenant. Les Fédérations syndicales européennes ont donc adopté puis mis à jour conjointement les recommandations suivantes aux coordinateurs de CEE et de SE, ainsi qu'aux représentants des travailleurs dans les GSN, CEE et SE.

**#1. Une période de transition est en cours !
Rien ne change (au moins) jusqu'au 31 décembre 2020**

La seule certitude est qu'actuellement et au moins jusqu'à la fin du mois de décembre 2020 (sauf si la période de transition est prolongée), le droit communautaire reste en vigueur au R.U. Bien que le R.U. ne soit officiellement plus membre de l'UE, une période de transition est en cours durant laquelle le R.U. est couvert par toutes les lois de l'UE⁴.

La situation des CEE et des SE basés sur le droit britannique, ainsi que la situation des représentants britanniques dans les GSN, CEE et SE **restent donc inchangées pour le moment.**

³ Voir les positions de la CES [Sur les relations futures entre le R.U. et l'UE](#) (décembre 2017) et [Laying the foundations for a level playing field – ETUC statement on the future EU-UK partnership](#) (mars 2018).

⁴ Voir l'explication de la Commission européenne sur la période de transition disponible [en ligne ici](#)

Les mêmes droits et devoirs sont garantis et continuent de s'appliquer pleinement. Si des entreprises multinationales devaient remettre en question le droit des représentants britanniques de participer aux GSN, CEE, SE ou à d'autres activités de l'UE, ou l'application de certaines obligations, il faudra indiquer clairement qu'à ce jour **rien n'a changé**. Si une direction insiste pour exclure des représentants britanniques du GSN, CEE, du comité d'entreprise de SE (CE-SE) ou du conseil d'administration ou de surveillance de SE, veuillez en informer immédiatement votre fédération syndicale européenne (voir liste de contacts à la fin du document).

Cela signifie aussi que les entreprises multinationales basées au R.U., qui remplissent les exigences légales en termes de création d'un CEE, sont encore obligées de lancer la mise en place d'un GSN si une demande officielle a été soumise.

#2. Si des représentants britanniques siègent dans votre CEE, CE-SE ou conseil d'administration ou de surveillance de SE : Participez activement à sécuriser leurs droits

Compte tenu du niveau d'incertitude actuel, il est absolument essentiel de garantir que les travailleurs britanniques resteront représentés dans le CEE et les comités d'entreprise des SE ainsi que dans le conseil d'administration ou de surveillance des SE (le cas échéant), et ce, quel que soit le scénario. La situation peut différer d'une entreprise à l'autre. Les Fédérations syndicales européennes recommandent dès lors une **approche flexible au cas par cas**.

Etape 1 : Examiner l'accord CEE/SE afin de déterminer s'il doit être adapté.

Certains accords incluent déjà des dispositions sur la représentation de pays extérieurs à l'Espace économique européen (EEE) dont les membres profitent des mêmes droits, prérogatives et protections que les autres membres du CEE, CE-SE ou conseil d'administration ou de surveillance de SE. Dans ce cas, une adaptation pourrait ne pas être nécessaire.

Si des représentants de pays non-membres de l'EEE siègent au CEE, CE-SE ou conseil d'administration ou de surveillance de SE avec un statut d'observateur uniquement ou sans les mêmes droits que les autres membres, alors l'étape 2 (ci-dessous) s'applique.

Etape 2 : Lorsqu'une adaptation est nécessaire, il est important de définir le périmètre du changement en amendant l'accord CEE/SE (cela peut aussi être fait en annexe). Les Fédérations syndicales européennes proposent la clause suivante qui peut être adaptée aux besoins spécifiques du CEE/SE correspondant :

Au cas où la directive CEE [SE] (transposée dans TICER 2010) [(transposée dans les règles de 2009 sur la société anonyme européenne)] n'est plus applicable au R.U. à la fin de la période de transition, les parties conviennent que le R.U. continuera d'être pleinement couvert par cet accord et que le CEE [conseil d'entreprise de SE] restera compétent pour toutes les questions transnationales en lien avec le R.U.

Les membres du CEE [conseil d'entreprise de SE] venant du R.U. continueront de bénéficier des mêmes prérogatives, droits et protection que les autres membres du CEE [conseil d'entreprise de SE] comme exposé dans l'accord.

Les arguments suivants peuvent être avancés dans le cadre de la négociation, renégociation ou simplement adaptation de votre accord CEE/CE-SE avec la direction.

Premièrement, la directive CEE refondue (art. 1, §6) prévoit la possibilité pour les entreprises de décider d'un champ d'application plus large que la seule UE ou le seul EEE. Les Fédérations syndicales européennes ont une longue expérience s'agissant de garantir la participation des travailleurs de pays non-EEE (ex. : Suisse et pays candidats de l'UE) dans les CEE et les SE.

Deuxièmement, avant même que la directive CEE ne soit entrée en vigueur au R.U. (à partir de décembre 1999), la grande majorité des entreprises multinationales ayant un CEE avait volontairement décidé d'inclure les représentants des travailleurs britanniques, alors qu'il n'y avait aucune d'obligation légale de le faire. Les exclure maintenant serait déraisonnable.

Troisièmement, un nombre important d'entreprises multinationales ont déjà accepté d'adapter leur accord CEE/CE-SE en conséquence. Voir les exemples mentionnés dans l'annexe.

Ces clauses devraient aussi permettre de garantir que le CEE/CE-SE reste responsable des questions transfrontalières concernant le R.U. Le droit de tous les membres des CEE/CE-SE, de tous les pays, d'être informés et consultés sur les questions transnationales qui concernent aussi le R.U. doit être préservé.

#3. Si votre CEE/SE est régi par le droit britannique : Participez activement à définir un nouveau droit applicable

Certaines entreprises multinationales ont décidé d'anticiper l'incertitude quant au futur statut juridique au R.U. des directives CEE/SE, et ont déjà transféré leur représentant européen du R.U. vers un autre pays de l'UE. Plusieurs entreprises non-européennes dont le siège social du CEE est situé au R.U. pourraient aussi décider de ne pas attendre l'issue des négociations avec l'UE et de transférer leur siège européen sans tarder.

Nous devons nous assurer que le choix du nouveau droit national applicable est motivé par un critère objectif et pas simplement par un désir de la direction de profiter de la situation pour s'installer dans un pays à faibles normes.

N'attendez pas que la direction ne décide unilatéralement où relocaliser son représentant européen et donc où relocaliser votre accord CEE : soyez proactifs et proposez d'en discuter maintenant.

Bien que le choix d'un représentant européen soit une prérogative de la direction, l'objectif est de négocier une clause explicite basée sur le critère objectif prévu par la directive CEE refondue (art. 4, §2) :

Si le droit britannique transposant la directive CEE/SE devait être abrogé, le droit national applicable au CEE/SE deviendrait le droit du pays comptant le plus grand nombre de salariés.

La Commission européenne va dans la même sens. En cas d'un Brexit sans accord, elle stipule que le nouveau droit national applicable au CEE sera automatiquement et immédiatement celui de l'Etat membre de l'UE employant le plus grand nombre de salariés, sauf si l'entreprise désigne un autre Etat membre de l'UE avant la fin de la période de transition (en transférant son représentant européen dans cet Etat membre de l'UE)⁵.

⁵ Voir la [Note d'information de la Commission européenne sur les CEE et le Brexit publiée en avril 2020](#).

Toutefois, dans certains cas spécifiques, vous pourriez vouloir tenir compte d'autres critères (pays ayant la loi de transposition ou la jurisprudence la plus favorable, pays dans lequel la direction européenne a son siège social...).

N.B. : Si la direction refuse de négocier la relocalisation de l'accord CEE avec vous, dites-lui qu'elle n'a que deux options : négocier avec vous ou se retrouver dans une situation très confuse, complexe et onéreuse. En effet, un récent amendement à la loi sur les CEE au R.U.⁶ a créé une confusion juridique parce qu'il est en contradiction avec la position de la Commission européenne susmentionnée. Il stipule qu'en cas de no deal, les CEE reposant sur la loi britannique seront obligés d'opérer conformément à cette loi britannique sur les CEE (récemment amendée). Aussi déroutant et difficile à comprendre que ce soit, cela implique que ces entreprises devraient avoir **deux** CEE :

- Un CEE régi par la loi britannique sur les CEE. Les salariés britanniques continueront d'être inclus dans le CEE, mais l'accord CEE n'aura aucune valeur juridique en dehors du R.U.
- Un CEE régi par la loi d'un autre Etat-membre (comme expliqué par la Commission européenne). Les salariés britanniques pourraient ne plus être inclus dans le CEE, mais l'accord CEE sera réputé licite à travers l'UE.

Réclamer cette sécurité juridique, comme prévu par l'interprétation de la Commission européenne est dans l'intérêt de tous, et il sera plus avantageux pour les deux parties de négocier maintenant où relocaliser l'accord CEE.

#4. Mettez le Brexit à l'ordre du jour de votre CEE/SE : Anticipez le changement dans la stratégie et les activités de l'entreprise

Il sera essentiel d'assurer l'avenir des emplois de tous les travailleurs européens étant donné que les entreprises multinationales pourraient réviser leurs stratégies au vu des conséquences que le Brexit pourrait avoir sur les réseaux de production intégrés, les chaînes d'approvisionnement et le commerce intérieur avec l'UE.

Les Fédérations syndicales européennes recommandent vivement de considérer le Brexit comme un point récurrent de l'ordre du jour des réunions de votre CEE / SE, en demandant à la direction de fournir rapidement des informations et de procéder à une consultation sur :

- La prévision de l'impact éventuel du Brexit sur la **situation financière et économique, y compris la capacité d'emprunt**
- La prévision de l'impact éventuel du Brexit sur **l'évolution des productions et des ventes, tout au long de la chaîne d'approvisionnement, dans tous les pays**
- La prévision de l'impact éventuel du Brexit **sur les échanges commerciaux et en particulier sur les coûts des importations des matières premières**
- La situation actuelle et la prévision de l'impact éventuel du Brexit sur **l'emploi dans tous les pays et en particulier le R.U.**
- La prévision de l'impact éventuel du Brexit **sur les plans d'investissement dans tous les pays**
- **Les éventuels transferts de production, désinvestissements, réductions et fermetures** résultant du Brexit
- La relocalisation éventuelle des sièges sociaux européens (de ou vers le R.U.)

Il est essentiel de demander à être informé et consulté, y compris sur d'éventuelles contre-mesures envisagées.

⁶ La réglementation TICE a été amendée par [The Employment Rights \(Amendment\) \(EU Exit\) Regulations 2019](#).

#5. Vérifiez le nombre de salariés par pays !

Dans certains cas, la simple existence du CEE pourrait être remise en question en raison de la sortie du R.U. de l'UE. Si l'effectif britannique n'était plus pris en compte, certaines entreprises multinationales passeraient sous le seuil requis pour la création d'un CEE (au moins 1000 salariés dans l'UE/l'EEE ; dans au moins deux entreprises de deux pays différents comptant au moins 150 salariés chacune). L'incertitude persiste quant aux conséquences concrètes d'une telle situation.

Afin de prévenir les problèmes éventuels, les Fédérations syndicales européennes recommandent que chaque CEE vérifie les effectifs par pays et **évalue là où il y a un risque de passer sous le seuil minimum si l'effectif britannique devait être exclu.**

Si tel devait être le cas, le secrétaire et/ou coordinateur du CEE sont invités à informer immédiatement le secrétariat de leur Fédération syndicale européenne respective (voir données de contact ci-dessous) afin d'examiner un plan d'action éventuel au cas par cas.



www.industrialall-europe.eu

Chantal Caron

+32 478 780 293

chantal.caron@industrialall-europe.eu



www.uni-europa.org

Annika Flaten

+32 478 79 15 39

annika.flaten@uniglobalunion.org



www.effat.org

Enrico Somaglia

+32 491 61 71 00

e.somaglia@effat.org



www.efbww.eu

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 : exemples d'accords CEE/SE adaptés

Ardo	Si le R.U. n'est plus membre de l'Union européenne ou de l'EEE et le règlement TICER n'est plus applicable aux salariés britanniques, Ardo continuera de permettre aux salariés britanniques d'être couverts par cet accord et accordera à la représentation britannique la totalité de ses droits, comme exposé dans le présent accord.
Asahi AEL	Si un pays quitte l'Union européenne ou l'Espace économique européen, ce pays restera dans le champ d'application du présent accord.
Cargill	Le R.U. continue également à relever du périmètre géographique de cet accord, quelle que soit la position future du R.U. au sein de l'UE ou de l'EEE.
ETEX	La direction et le CEE acceptent que le R.U. reste pleinement couvert par le périmètre de l'accord du CEE même en cas de Brexit. Les membres du CEE représentant le R.U. doivent être traités de la même manière que les autres membres du CEE, comme si le R.U. était toujours membre de l'UE.
General Electric	Si le R.U. cesse d'être membre de l'UE ou de l'EEE, il continuera néanmoins de relever du champ d'application de cet accord.
Korian Group	Cet accord s'applique aux filiales ou installations situées dans l'un des 28 Etats membres qui quitte l'UE. Ces pays resteront membres du Comité [d'entreprise européen].
Kuehne+Nagel	Tout pays fondateur du CEE, comme établi en 2014 et listé à l'annexe 1 de l'accord, continuera de faire partie de l'accord, indépendamment de son statut de membre de l'UE et/ou de l'EEE actuellement ou à l'avenir.
LafargeHolcim	Le présent accord est applicable à toutes les entreprises du groupe LH présentes dans l'EEE, plus la Suisse, et inclura les nouveaux pays membres dans le respect des obligations fixées dans la Directive 2009/38/CE, ou les pays quittant l'EEE.
Rockwell Collins	Le R.U. continuera d'être totalement couvert par cet accord CEE après le Brexit.
UTC Fire & Security	Le R.U. continuera d'être considéré comme un pays participant et restera dans le périmètre de l'accord comme indiqué dans l'article 1 de l'accord actuel indépendamment de son statut de membre de l'UE.
