

Gérer 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

Janvier 2021

Brexit : situation actuelle

Quatre ans après le référendum du Royaume-Uni, le Brexit est désormais acté. Depuis le 1^{er} janvier 2021, le R.U. n'est plus un Etat membre de l'Union européenne et ne fait plus partie de l'Espace économique européen (EEE). À partir de cette date, un nouvel accord de commerce et de coopération régit les relations entre le R.U. et l'UE en vue de réglementer leur partenariat économique et social¹.

En ce qui concerne les droits fondamentaux des travailleurs sur le lieu de travail, le droit à l'information et à la consultation au niveau de l'entreprise, ainsi que les droits en cas de restructuration, le nouvel accord de commerce et de coopération définit une clause de non-régression :

Une Partie n'affaiblit ni ne réduit, d'une manière qui affecte les échanges commerciaux ou les investissements entre les Parties, les niveaux de protection du travail et de protection sociale au-dessous des niveaux en vigueur à la fin de la période de transition, y compris en ne veillant pas à l'application effective de sa législation et de ses normes.

Source: [Accord de commerce et de coopération](#), Deuxième partie, Rubrique Un, Titre XI, Chapitre 6, article 6.2

La clause de non-régression garantit que le Brexit n'entraînera pas une réduction ou un affaiblissement des droits des travailleurs par rapport à la situation en vigueur avant le 1^{er} janvier 2021.

En outre, le R.U. a adopté une législation en 2018² selon laquelle le droit communautaire d'application directe (règlements et décisions de l'UE), ainsi que les lois du R.U. qui transposaient les directives de l'UE (telles que la directive CEE), ont été automatiquement transférés dans le droit national britannique lors de la ratification du Brexit. En vertu de ce droit national britannique, les représentants des travailleurs britanniques dans les CEE ainsi que dans les comités d'entreprise et les conseils d'administration ou de surveillance sous le statut de Société européenne (SE) peuvent conserver leurs droits.

Nos lignes syndicales directrices

Conformément à la clause de non-régression et du transfert des lois de transposition des directives CEE/SE dans le droit national du R.U. après le Brexit, les Fédérations syndicales européennes s'opposeront à toute tentative d'affaiblissement des droits des groupes spéciaux de négociation (GSN), des comités d'entreprise européens (CEE), des comités d'entreprise de SE et des conseils d'administration ou de surveillance de SE qui existaient avant le Brexit, ainsi que de la représentation britannique dans ces organes. Il est fondamental de prévenir le dumping social et un nivellement par le bas.

¹ L'accord de commerce et de coopération entre l'Union européenne et le Royaume-Uni est disponible [en ligne](#) dans toutes les langues de l'UE. Après avoir été ratifié par le Conseil européen et le gouvernement britannique, l'accord est entré en application à titre provisoire le 1^{er} janvier 2021. Son application définitive dépend de la ratification du Parlement européen, prévue actuellement pour mars 2021 au plus tard.

² La [loi de 2018 sur l'Union européenne \(retrait\)](#).

Bien qu'un accord ait été conclu, le Brexit peut être un élément perturbateur dans de nombreux secteurs et peut entraîner de potentielles pertes d'emplois. Par conséquent, 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 GSN, le CEE, le comité d'entreprise et le conseil d'administration de SE, ainsi que sur la stratégie de l'entreprise doit être géré 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 attention 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 juridique des près de 140 CEE et SE va changer conformément aux lois britanniques de transposition des directives CEE/SE.

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. Si des représentants britanniques siègent dans votre CEE, CE-SE ou conseil d'administration ou de surveillance de SE : Sécurisez leurs droits

Le 31 décembre 2020, le gouvernement britannique a publié une note sur la participation des représentants britanniques dans les CEE suite à la ratification de l'accord de commerce et de coopération. La note indique:

The screenshot shows a web browser window with the URL <https://www.gov.uk/guidance/participating-in-a-european-works-council>. The page header includes the GOV.UK logo and navigation links for Departments, Worldwide, How government works, Get involved, Consultations, Statistics, and News and communications. The main heading is 'Participating in a European Works Council' under the 'Guidance' category. Below the heading, the text reads: 'How to participate in and make complaints about a European Works Council (EWC)'. It is dated 'Published 31 December 2020' and attributed to the 'Department for Business, Energy & Industrial Strategy'. The visible text ends with '[...]' and the start of a section titled 'If you're already a representative of your company's EWC'. The first sentence of this section is: 'If you became a representative of your company's EWC before 1 January 2021 you can continue to be involved. You will still be entitled to paid time off to carry out your role.'

Source : <https://www.gov.uk/guidance/participating-in-a-european-works-council>, consulté le 7/01/2021

Afin de garantir au mieux la représentation des travailleurs britanniques 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), les Fédérations syndicales européennes recommandent d'adapter les accords CEE/SE selon **l'approche flexible au cas par cas** ci-dessous.

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 :

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.

Une telle clause doit permettre de garantir que le CEE/SE reste responsable des questions transfrontalières concernant le R.U. Le droit de tous les membres des CEE/SE, de tous les pays, d'être informés et consultés sur les questions transnationales qui concernent également le R.U. doivent être préservés.

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 obligation légale de le faire. Les exclure maintenant serait déraisonnable.

Troisièmement, un nombre important d'entreprises multinationales ont déjà adapté leur accord CEE/CE-SE pour garantir la représentation des travailleurs du R.U. Voir les exemples mentionnés dans l'annexe.

Quatrièmement, les droits à l'information et à la consultation font partie des conditions de concurrence équitables définies par l'accord de commerce et de coopération et sont protégés par une clause de non-régression.

Cinquièmement, la loi britannique de transposition de la directive CEE refondue (appelée « règlement TICE »³) a été conservée dans le droit national du R.U. Elle continue à réglementer les droits et les devoirs

³ Voir la dernière version du règlement TICE tel que modifié par le [règlement de 2019 sur les droits du travail \(modification\) \(sortie de l'UE\)](#).

des représentants britanniques dans tous les CEE après le Brexit. De plus, dans le cas spécifique des CEE régis auparavant par la loi britannique, la législation nationale du R.U. garantit le mandat des représentants des travailleurs britanniques. Autrement dit, le retrait du mandat des représentants britanniques dans les CEE régis par la loi du R.U. avant le Brexit constituerait une violation de la législation nationale britannique. Si un tel cas se présente, veuillez contacter votre Fédération syndicale européenne pour davantage de conseils et d'informations (voir les coordonnées ci-dessous).

#2. Si votre CEE/SE était régi par le droit britannique : Un nouveau droit applicable en vigueur

À compter du 1^{er} janvier 2021, conformément aux lignes directrices de la Commission européenne⁴, les CEE dont le siège social (ou le représentant désigné) était auparavant situé au R.U. seront relocalisés dans un autre Etat membre de l'Union européenne.

Dans le cas où le siège social n'aurait pas désigné le nouvel Etat membre où son représentant sera transféré à partir du 1^{er} janvier 2021, le rôle sera assumé par l'Etat membre comptant le plus grand nombre de salariés :

À partir de cette date [c.à.d. la fin de la période de transition, le 31 décembre 2020], le rôle de représentant sera automatiquement transféré à l'établissement ou à l'entreprise du groupe employant le plus grand nombre de salariés dans un Etat membre, qui deviendra le « siège social présumé » conformément à l'Article 4(3) de la Directive 2009/38/EC.

Source: [Commission européenne](#)

Sauf indication contraire dans l'accord CEE, la loi régissant l'accord CEE est celle de l'Etat membre de l'UE où le siège social (ou le représentant) est situé.

L'incertitude persiste quant à savoir si et comment le règlement TICE, qui fait désormais partie du droit national du R.U., interfère dans l'avenir des CEE auparavant régis par le droit britannique.

#3. 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**

⁴ Voir l'[avis de préparation de la Commission européenne sur les CEE publié en avril 2020](#).

- 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.

#4. 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.industriall-europe.eu

Bruno Demaître

+32 476 54 09 90

bruno.demaître@industriall-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.