## Anticiper l’impact du Brexit sur les entreprises multinationales

## Recommandations aux représentants des travailleurs dans les CEE et SE

Pour industriAll Europe, le résultat du référendum britannique du 23 juin n’affecte pas uniquement le Royaume-Uni, il pourrait aussi avoir un impact sur toutes les organisations affilées, au sein et en dehors de l’UE. IndustriAll Europe ne permettra pas que le Brexit serve à mettre les travailleurs en concurrence les uns contre les autres.

Dans toute l’Europe, des millions d’emplois de qualité et qualifiés dans le secteur de la fabrication dépendent d’échanges commerciaux entre le Royaume-Uni et le reste de l’Europe. IndustriAll Europe veillera à ce que le Brexit ne serve pas de prétexte à de nouvelles attaques contre l’industrie de la fabrication. Nous ne laisserons pas des employeurs peu scrupuleux utiliser le Brexit pour se lancer dans une course au nivellement vers le bas des conditions d’emploi.

Avec quelque 80 Comités d’entreprise européens (CEE) basés au Royaume-Uni et des centaines de représentants britanniques siégeant dans des CEE et SE (*Societas Europaea*) soutenus par industriAll Europe, nous pensons qu’il est fondamental de se préparer aux éventuelles implications du Brexit dans ces entreprises multinationales. Le Comité « Politique d’entreprise » d’industriAll Europe recommande dès lors que les représentants des travailleurs dans les CEE et SE commencent à anticiper les changements potentiels sur :

1. la composition et la base (légale) des CEE et SE
2. la stratégie d’entreprise

### Anticiper le changement dans la composition et la base légale des CEE et des SE

La loi européenne continuera de s’appliquer au Royaume-Uni jusqu’à ce qu’il ne soit plus membre à part entière de l’UE, ce qui ne sera le cas qu’après de longues négociations sur sa sortie (négociations qui doivent encore être entamées). En bref, le Royaume-Uni est encore membre de l’UE et couvert par toutes les dispositions prévues par cette dernière, et ce, jusqu’à ce que les négociations aient abouti et qu’une nouvelle relation ait été définie.

La situation des CEE basés sur la loi britannique – de même que celle des représentants britanniques dans les CEE et SE - **reste** en conséquent **inchangée pour l’instant**. Les mêmes droits et devoirs sont assurés et continuent de s’appliquer pleinement. Si des entreprises multinationales devaient remettre en question le droit de représentants britanniques de participer aux CEE ou à toute activités de l’UE ou encore remettre en question l’application de certaines obligations, il faudra faire valoir très clairement **qu’à ce jour, rien n’a changé**.

Toutefois, certaines entreprises multinationales ont décidé d’anticiper l’incertitude autour du futur statut légal de la Directive 2009/38/CE au Royaume-Uni et ont déjà transféré leur représentation européenne du Royaume-Uni à un autre pays de l’UE. Plusieurs entreprises non-européennes dont le CEE est basé au Royaume-Uni pourraient également décider de ne pas attendre le résultat des négociations avec l’UE pour transférer leur siège européen.

Le Brexit est un sujet qui revient également dans des négociations en cours entre des entreprises et des GSN.

Le Comité « Politique d’entreprise » **recommande** en conséquent une **approche au cas par cas et flexible** consistant à :

**1/** évaluer l’accord existant CEE/SE pour vérifier si et comment certaines clauses mentionnées ci-dessous doivent être intégrées. Il se peut que l’accord prévoie déjà des dispositions ne rendant pas nécessaire de modifier l’accord (par ex. sur la représentation des travailleurs de pays n’appartenant pas à l’EEE, ou sur les critères objectifs guidant le choix de l’agent représentatif).

**2/** si besoin, intégrer les deux clauses suivantes pour empêcher à l’avenir des décisions arbitraires et unilatérales de la part de la direction :

### Concernant la situation des représentants britanniques dans les CEE

L’objectif est d’adopter une clause explicite assurant la participation et les droits des représentants britanniques dans les CEE.

Dans le cas où le Royaume-Uni ne serait plus membre de l’Union européenne ou de l’Espace économique européen et que la directive CEE/SE ne s’appliquerait plus aux salariés britanniques, **(nom de l’entreprise)** continuera de permettre aux salariés britanniques d’être couverts par cet accord et autorisera une représentation britannique comme stipulée dans cet accord.

Les CEE peuvent se baser sur l’expérience qu’industriAll Europe a en matière de garantie de la participation des travailleurs de pays n’appartenant pas à l’EEE (Suisse et pays candidats à l’UE) pour défendre le maintien des représentants britanniques dans les CEE. De plus, il sera rappelé à la direction centrale que les représentants britanniques avaient l’habitude d’être intégrés aux CEE avant même que la législation sur les CEE n’entre en vigueur au Royaume-Uni, en décembre 1999.

### Concernant les CEE et SE basés sur la loi britannique

L’objectif est d’adopter une clause explicite garantissant que le choix de la nouvelle loi nationale applicable est motivé par des critères objectifs et non par la volonté de changer pour un pays ayant des normes inférieures.

Si la loi de transposition britannique de la Directive CEE/SE devait être abrogée, la loi nationale applicable au CEE/SE deviendrait la loi du pays avec le plus grand nombre de salariés.

Ci-dessous un exemple d’un amendement à un accord CEE qui n’est pas suffisamment explicite puisqu’il ne garantit pas la situation des délégués britanniques dans les CEE et qu’il n’empêche pas la direction de faire son ‘shopping’ :

*« Le 23 juin 2016, lors d’un référendum national, le Royaume-Uni a voté la sortie de l’Union européenne. Les conditions de la sortie du Royaume-Uni font l’objet d’une négociation. Pour l’instant, le Royaume-Uni conserve le TICER 2010 et reste membre de l’Union européenne. Dans le cas où la sortie de l’UE du Royaume-Uni est finalisée et celui-ci ne rejoint pas l’Espace économique européen et le TICER 2010 est abrogé, la loi applicable à l'Accord de CEE sera examinée par la direction centrale aux États-Unis et discutée avec les délégués du CEE. Si nécessaire, la direction centrale aux États-Unis nommera un nouveau mandataire et désignera une nouvelle loi applicable au sein de l’UE ou de l’EEE et l’Accord de CEE sera modifié le cas échéant aux fins de tenir compte de tout changement relatif à la loi applicable. »*

### Anticiper le changement dans la stratégie d’entreprise

En plus des changements impactant la représentation des travailleurs dans les CEE et SE, des changements économiques pourraient se produire puisque des entreprises multinationales pourraient revoir leurs stratégies futures au vu du Brexit. Même si ces perspectives restent incertaines, des signes précoces de déclin économique, de gels des investissements et de délocalisations d’emplois sont déjà perceptibles et laissent présager d’éventuelles restructurations au Royaume-Uni.

Le Comité « Politique d’entreprise » recommande par conséquent **de mettre à l’ordre du jour des prochaines réunions des CEE la question des conséquences du Brexit**, en se concentrant notamment sur :

* Les conséquences prévues du Brexit sur l’économie, les finances et le personnel des entreprises,
* La situation actuelle et future des usines du Royaume-Uni
* Le niveau d’investissement actuel et futur au Royaume-Uni
* La possibilité que le Brexit entraine (ou ait déjà entraîné) une révision de la stratégie industrielle des entreprises
* …

### Qu’en sera-t-il des CEE et SE post-Brexit ?

Il existe plusieurs scenarios de ce que serait le résultat d’une éventuelle sortie du Royaume-Uni en tant que membre à part entière de l’UE. Chaque scenario établit différentes conséquences pour les multinationales basées au Royaume-Uni et pour la représentation des travailleurs dans ce pays.

Le niveau d’incertitude est tellement élevé que toute tentative d’envisager ce qui pourrait arriver aux CEE et SE après le Brexit n’est que pure spéculation.

IndustriAll Europe continuera par conséquent de suivre de près le développement de la situation, et, si nécessaire, formulera de nouvelles recommandations en temps voulu.