Logo CFDT

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

Brexit : situation actuelle
Quatre ans après le référendum du Royaume-Uni, le Brexit est désormais acté. Depuis le 1er 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 1er 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 DE et les conseils d’administration ou de surveillance de SE peuvent conserver leurs droits.

(suite dans documents)

Brexit
Documents
Gérer l’impact du Brexit sur les entreprises multinationales