



Bruxelles, le 21 avril 2020  
REV3 – remplace la communication  
(REV2) datée du 13 mars 2019

## COMMUNICATION AUX PARTIES PRENANTES

### RETRAIT DU ROYAUME-UNI ET REGLES DE L'UNION EN MATIERE DE COMITES D'ENTREPRISE EUROPEENS

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2020, le Royaume-Uni s'est retiré de l'Union européenne et est devenu un «pays tiers»<sup>1</sup>. L'accord de retrait<sup>2</sup> prévoit une période de transition prenant fin le 31 décembre 2020<sup>3</sup>. Jusqu'à cette date, le droit de l'Union dans son intégralité s'applique au Royaume-Uni et sur son territoire<sup>4</sup>.

Au cours de la période de transition, l'Union et le Royaume-Uni vont négocier un accord sur un nouveau partenariat, prévoyant notamment une zone de libre-échange. Toutefois, il n'est pas certain qu'un tel accord sera conclu et entrera en vigueur à la fin de la période de transition. En tout état de cause, un tel accord créerait une relation qui, sur le plan des conditions d'accès au marché, serait très différente de la participation du Royaume-Uni au marché intérieur<sup>5</sup>, à l'union douanière de l'Union et à l'espace TVA et accises.

En outre, après la fin de la période de transition, le Royaume-Uni deviendra un pays tiers aux fins de la mise en œuvre et de l'application du droit de l'Union dans les États membres de l'Union.

---

<sup>1</sup> Un pays tiers est un pays non membre de l'Union.

<sup>2</sup> Accord sur le retrait du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord de l'Union européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique, JO L 29 du 31.1.2020, p. 7 (ci-après l'«accord de retrait»).

<sup>3</sup> La période de transition peut, avant le 1<sup>er</sup> juillet 2020, être prolongée une fois d'une période maximale d'un ou deux ans (article 132, paragraphe 1, de l'accord de retrait). Jusqu'à présent, le gouvernement britannique a exclu une telle prolongation.

<sup>4</sup> Sous réserve de certaines exceptions prévues à l'article 127 de l'accord de retrait, dont aucune n'est pertinente dans le contexte de la présente communication.

<sup>5</sup> En particulier, un accord de libre-échange ne prévoit pas de principes liés au marché intérieur (dans le domaine des marchandises et des services) tels que la reconnaissance mutuelle, le «principe du pays d'origine» et l'harmonisation. Il ne supprime pas non plus les formalités et contrôles douaniers, dont ceux concernant l'origine des marchandises et de leurs éléments constitutifs, ni les interdictions et restrictions d'importation et d'exportation.

Dès lors, l'attention de toutes les parties prenantes, et plus particulièrement des opérateurs économiques, est attirée sur la situation juridique qui s'appliquera après la fin de la période de transition.

#### **Conseils aux parties prenantes:**

Il est notamment conseillé aux entreprises relevant du champ d'application de la directive 2009/38/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs<sup>6</sup> qui ont des salariés au Royaume-Uni d'évaluer les conséquences de la fin de la période de transition eu égard à la présente communication.

#### **Nota bene:**

Les questions liées au droit européen des sociétés, notamment les effets du retrait du Royaume-Uni sur les formes juridiques des sociétés européennes, ne sont pas traitées dans la présente communication.

Pour ces aspects, d'autres avis sont en préparation ou ont été publiés<sup>7</sup>.

Après la fin de la période de transition, les règles en matière d'information et de consultation des travailleurs au niveau transnational énoncées dans la directive 2009/38/CE ne s'appliqueront plus au Royaume-Uni. Il en découlera en particulier les conséquences suivantes:

#### **1. SEUILS POUR L'APPLICATION DE LA DIRECTIVE 2009/38/CE**

La directive 2009/38/CE fixe les conditions de création des comités d'entreprise européens, ainsi que celles de leur fonctionnement et de leur éventuelle dissolution. Notamment, l'article 2 de cette directive définit comme une «entreprise de dimension communautaire» une entreprise employant au moins 1 000 travailleurs dans les États membres et, dans au moins deux États membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'eux. Un «groupe d'entreprises de dimension communautaire» désigne un groupe d'entreprises remplissant les conditions suivantes:

- il emploie au moins 1 000 travailleurs dans les États membres,
- il comporte au moins deux entreprises membres du groupe dans des États membres différents,

et

---

<sup>6</sup> Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (JO L 122 du 16.5.2009, p. 28).

<sup>7</sup> [https://ec.europa.eu/info/european-union-and-united-kingdom-forging-new-partnership/future-partnership/preparing-end-transition-period\\_fr](https://ec.europa.eu/info/european-union-and-united-kingdom-forging-new-partnership/future-partnership/preparing-end-transition-period_fr)

- au moins une entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un État membre et au moins une autre entreprise membre du groupe emploie au moins 150 travailleurs dans un autre État membre.

Après la fin de la période de transition, aux fins de déterminer l'existence d'une entreprise de dimension communautaire ou d'un groupe d'entreprises de dimension communautaire relevant de la directive 2009/38/CE, le Royaume-Uni ne sera plus comptabilisé comme un État membre et les travailleurs au Royaume-Uni ne seront plus comptabilisés comme des travailleurs dans les États membres.

En conséquence, dans le cas où les seuils pertinents ne seraient pas atteints à la fin de la période de transition, les droits et obligations découlant de la directive 2009/38/CE ne seront plus applicables à un comité d'entreprise européen, même s'il est déjà établi. Ce comité d'entreprise pourra continuer à fonctionner selon le droit national applicable.

La fin de la période de transition pourra également avoir une incidence sur l'obligation de la direction centrale d'entamer des négociations en vue de la création d'un comité d'entreprise européen ou de l'ouverture d'une procédure d'information et de consultation, ce qui nécessite une demande écrite d'au moins 100 travailleurs, ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux États membres différents (article 5, paragraphe 1, de la directive 2009/38/CE).

## **2. PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS D'UNE ENTREPRISE BRITANNIQUE AUX COMITES D'ENTREPRISE EUROPEENS**

Si, après la fin de la période de transition, la participation des travailleurs d'une entreprise britannique n'est pas considérée comme une participation des travailleurs d'une entreprise dans les États membres (voir ci-dessus), la directive 2009/38/CE autorise la participation de représentants de pays tiers aux comités d'entreprise européens<sup>8</sup>. Par conséquent, des représentants provenant du Royaume-Uni pourront participer aux comités d'entreprise européens lorsque l'accord pertinent visé à l'article 6 de la directive 2009/38/CE le prévoira.

## **3. EXIGENCES RELATIVES A LA LOCALISATION DE LA DIRECTION CENTRALE/DU REPRESENTANT DE LA DIRECTION CENTRALE**

Selon l'article 4, paragraphes 1 et 2, de la directive 2009/38/CE, la direction centrale ou le représentant de la direction centrale doivent être situés dans l'Union. Par conséquent, après la fin de la période de transition, pour ceux des comités d'entreprise européens pour lesquels les seuils prévus à l'article 2 de la directive 2009/38/CE sont toujours atteints au sein de l'Union, mais dont la direction centrale ou le représentant sont situés au Royaume-Uni, le rôle de la direction centrale devra être transféré à un État membre, ou la direction centrale devra désigner un nouveau représentant dans un État membre. Si la direction centrale omet de prendre l'une de ces mesures avant la fin de la période de transition, à compter de cette date, le rôle

---

<sup>8</sup> Voir l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 6, lu conjointement avec l'article 6, paragraphe 2, point a), de la directive 2009/38/CE.

de représentant sera automatiquement transféré à l'établissement ou l'entreprise du groupe employant le plus grand nombre de travailleurs dans un État membre, qui deviendra la «direction centrale présumée» en vertu de l'article 4, paragraphe 3, de la directive 2009/38/CE.

#### **4. DROIT APPLICABLE A L'ACCORD VISE A L'ARTICLE 6 DE LA DIRECTIVE 2009/38/CE**

Après la fin de la période de transition, le droit de l'État membre dans lequel la direction centrale ou la «direction centrale présumée» ou le représentant de la direction centrale sont situés sera essentiel pour garantir que les droits des travailleurs en vertu de la directive 2009/38/CE restent opposables au sein de l'Union.

Ainsi, bien qu'il ne soit pas nécessaire de modifier les accords faisant référence à la législation du Royaume-Uni, il est vivement recommandé de modifier ces accords et de prévoir expressément que le droit applicable est le droit d'un État membre aux fins de clarté et de sécurité juridique (voir ci-dessous, section 6 de la présente communication).

#### **5. AUTRES ASPECTS**

La fin de la période de transition pourrait aussi être décisive en ce qui concerne:

- le droit applicable pour déterminer si une entreprise est une «entreprise qui exerce le contrôle» (article 3, paragraphe 6, de la directive 2009/38/CE);
- les membres du groupe spécial de négociation à élire ou désigner en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre par l'entreprise de dimension communautaire ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, en allouant à chaque État membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet État membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche [article 5, paragraphe 2, point b), de la directive 2009/38/CE].

#### **6. ACCORDS VISES A L'ARTICLE 6 DE LA DIRECTIVE 2009/38/CE**

Conformément à l'article 6 de la directive 2009/38/CE, la création et le fonctionnement des comités d'entreprise européens reposent sur des accords négociés au niveau de la direction centrale entre les partenaires sociaux.

La fin de la période de transition pourrait entraîner une modification significative de la structure d'une «entreprise de dimension communautaire» ou d'un «groupe d'entreprises de dimension communautaire» au sens de cette disposition, mais aussi avoir une incidence sur le fonctionnement des comités d'entreprise européens institués. Les négociations en cours sur ces accords devront éventuellement tenir compte des conséquences susmentionnées. Pour ce qui est des accords existants, il pourra s'avérer nécessaire d'introduire des modifications afin de tenir compte des conséquences susmentionnées. L'article 13 de la directive 2009/38/CE prévoit une procédure de modification de l'accord, en l'absence de dispositions prévues en matière d'adaptation par les accords en vigueur.

Le site web de la Commission sur le droit du travail (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157>) contient des informations générales en matière d'information et de consultation des travailleurs au niveau transnational. Ces pages seront mises à jour avec de nouvelles informations, si nécessaire.

Commission européenne

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion