

## Décryptage d'expert

### Brexit : quelles conséquences en droit social ?

Le 23 juin 2016, le Royaume-Uni décidait de quitter l'Union européenne. Le résultat de ce référendum à fort suspense a immédiatement causé de lourdes inquiétudes tant économiques que personnelles, au Royaume-Uni et dans l'Union européenne. En droit social, cette rupture était synonyme de grandes insécurités juridiques pour les détachements de salariés, la pluriactivité, les régimes de sécurité sociale, la circulation des travailleurs, les permis de travail, le droit au séjour... Quelques semaines après son entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2021, Claire Le Touzé, membre du Bureau d'AvoSial et avocate *of counsel* en droit social chez Simmons & Simmons, revient sur cet épisode et sur ses conséquences concrètes en droit social.



**En termes de droit social, quelles inquiétudes la perspective du Brexit a-t-elle suscité au sein des entreprises et des cabinets d'avocat ?**

Chez Simmons & Simmons où je suis avocate *of counsel*, l'annonce du Brexit a été vécue comme un véritable tsunami. Ce cabinet anglais a été fondé au début du XXe siècle dans la City et a développé un réseau de filiales dans de nombreux pays européens. Nous étions inquiets à titre personnel du devenir de notre cabinet : allons-nous pouvoir continuer à exercer du fait de notre maison-mère anglaise ? Ensuite, nous étions inquiets pour nos clients. Il s'agit principalement de sociétés anglo-saxonnes possédant des filiales en France, ou l'inverse. Nous traitons beaucoup de sujets internationaux. Il y avait à ce sujet une forte inquiétude économique et personnelle.

Concrètement, les conséquences auraient pu être très brutales : les citoyens européens résidant et travaillant au Royaume-Uni allaient-ils devoir subitement rentrer dans leur pays ? Sous quelles conditions allaient-ils pouvoir rester ? Durant les quatre années qu'ont duré les négociations sur les conditions de ce divorce, plusieurs fois prolongées, nous nous demandions s'il allait s'agir d'un « soft Brexit » ou d'un « hard Brexit » sans coopération juridique. Par exemple, la directive TUPE (*Transfer and Undertaking*) qui régit les transferts de salariés consécutifs aux cessions d'entreprises, allait-elle continuer à s'appliquer ?

## **Quels sont les points majeurs de l'accord conclu en décembre dernier, pour ce qui concerne le droit social ?**

Le 24 décembre 2020, quelques jours avant la date limite pour la période de transition fixée au 31 décembre, un accord de coopération a été trouvé. Il est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et a permis d'éviter ce « hard Brexit » dont le risque était bien réel. Cet accord vient faciliter les déplacements de travailleurs entre le Royaume-Uni et l'Union européenne dans un monde post-Brexit. Les citoyens britanniques qui travaillaient dans un Etat-Membre avant le 1<sup>er</sup> janvier pourront garder leurs droits, comme si le Royaume-Uni n'était pas sorti de l'Union européenne. Ils devront déposer avant le 30 juin 2021 une demande de droit de séjour, qui leur sera a priori octroyé.

En revanche, pour le futur, c'est-à-dire pour les contrats de travail établis après le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les travailleurs européens seront traités au Royaume-Uni comme des citoyens des pays tiers, américains ou sud-africains par exemple, et réciproquement pour les travailleurs britanniques dans l'Union européenne. La grande nouveauté est donc la nécessité pour eux d'obtenir un permis de travail pour avoir droit au séjour. Pour mémoire, cela n'est pas demandé entre les Etats-membres de l'Union européenne.

Pour le traitement des demandes de permis de travail au Royaume-Uni post Brexit, le nouveau système mis en place repose sur l'attribution de points, qui valorise plutôt les compétences que la nationalité. Si l'on est identifié comme un « *skilled worker* », avec un diplôme dans le domaine de la santé par exemple, et que l'on parle anglais, l'obtention sera quasiment assurée. En revanche, un travailleur non diplômé et ne parlant pas anglais risque fort de ne pas obtenir son permis de travail. Le Royaume-Uni va donc privilégier ce qu'il considère comme utile à sa vie économique, sans considération des liens historiques avec tel ou tel pays.

## **En tant que praticienne du droit social, quelles conséquences anticipez-vous ?**

Pour le moment, nous restons très attentifs car des points restent en suspens. Par exemple, pour les travailleurs détachés, un accord doit être signé avec chaque Etat Membre pour éviter la double affiliation. Cet accord est encore en attente de ratification par la France. Pour ce qui concerne les permis de travail, nous attendons de voir à l'usage quelle sera la doctrine de l'administration britannique et avec quelle souplesse ou rigidité elle examinera les dossiers. Autre exemple : dans quelles conditions les étudiants français pourront-ils faire des stages au Royaume-Uni, dans la mesure où celui-ci quitte le programme Erasmus ? Ce n'est pas encore clair à ce jour.

Dans notre pratique d'avocat, nous avons encore peu de demandes de conseil relatif à des transferts de main d'œuvre entre le Royaume-Uni et l'Union européenne, crise sanitaire oblige. Après la fin des confinements et des restrictions de déplacements, nous anticipons une hausse des demandes à ce sujet : quelles chances ai-je d'obtenir un permis de travail pour mon collaborateur ? Il devrait y avoir une hausse des consultations en amont sur les risques liés à la nouvelle législation et à la mobilité du personnel et en droit de la sécurité sociale. Nous anticipons des demandes de renégociation de contrat, concernant par exemple la clause de non-concurrence, pour l'étendre au Royaume-Uni, ou concernant le comité européen d'entreprise. D'autres questions pratiques pourront se poser, mais nous n'avons pas encore le recul nécessaire pour les identifier. Nous en sommes encore au tout début !

**Contact presse : Eugénie Boullenois - Agence Droit Devant  
Tel.: 01 39 53 53 33 - [boullenois@droitdevant.fr](mailto:boullenois@droitdevant.fr)**

### **À propos d'AvoSial**

*Fondé en 2004, AvoSial est un syndicat d'avocats d'entreprises en droit social qui rassemble plus de 500 membres à travers la France.*

*AvoSial met au cœur de ses travaux et de ses priorités la simplification et la sécurisation du droit du travail. Le syndicat se donne pour mission de valoriser le savoir-faire de ses adhérents sur l'évolution du droit social et sur l'élaboration de la doctrine. Réunis en commissions thématiques, les adhérents d'AvoSial travaillent sur des sujets d'actualité afin d'émettre des propositions concrètes, issues de leur pratique professionnelle au service des entreprises. [www.avosial.fr](http://www.avosial.fr)*