

# Aperçu rapide

**AvoSial**

AVOCATS D'ENTREPRISE  
EN DROIT SOCIAL

210

## En questions : Brexit, quelles conséquences pour les entreprises et leurs salariés ?

Claire ABATE,

avocat au barreau de Paris, cabinet AC Legal Avocat



**L**E 23 JUIN 2016, le Royaume-Uni a voté en faveur de sa sortie de l'Union européenne. Un accord de retrait a ensuite été ratifié organisant concrètement son départ au 31 janvier 2020 à minuit, date à laquelle s'est ouverte une période de transition, qui a pris fin le 31 décembre 2020. Le Royaume-Uni

et l'UE décident le 24 décembre 2020 de présenter un accord sur leurs futures relations dit « accord de commerce et de coopération », signé *in extremis* le 30 décembre 2020 et entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Quelles conséquences pratiques résultent de ces accords en ce qui concerne la libre circulation des travailleurs détachés français et britanniques ? (1) et des règles spécifiques liées au secteur du transport ? (2), les clauses du contrat de travail ou le comité d'entreprise européen ? (3) Enfin, *quid* de l'actionnariat salarié ? (4)

### 1. Les entreprises françaises et britanniques pourront-elles détacher des salariés respectivement sur le sol britannique et le sol français dans les mêmes conditions qu'antérieurement ?

L'ensemble des droits acquis avant et pendant la période transitoire continuent à s'appliquer au-delà du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Contrat de travail, période d'essai ou promesse d'embauche demeurent et ne peuvent être remis en cause du simple fait du Brexit.

Si le salarié a été détaché au Royaume-Uni ou en France avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021, son détachement se poursuivra jusqu'à la fin de sa mission grâce au formulaire A1, dont la date aura été préalablement prolongée pour aller au-delà du 31 décembre 2020. Ce document portable atteste de la législation applicable à un travailleur salarié qui n'est pas affilié dans le pays où il travaille.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, le protocole en matière de coordination de la sécurité sociale annexé à l'accord de commerce et de coopération en son article SSC.11 prévoit la possibilité pour les États membres de l'UE de maintenir le régime de détachement à l'égard des salariés français se rendant sur le sol britannique ou des travailleurs salariés britanniques se rendant en France. À l'excepti-

on de la prolongation du détachement, qui est strictement limitée à 24 mois, les règles applicables au détachement sont pour l'essentiel reprises, notamment celles de l'information préalable obligatoire et du droit du travail. Toutefois, la libre circulation des travailleurs salariés prend fin si bien que des autorisations générales de séjour sont requises.

#### • Situation des salariés français détachés au Royaume-Uni

De manière générale, les ressortissants français résidant régulièrement au Royaume-Uni avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021 devront, conformément à l'Accord de retrait, déposer une demande en ligne pour obtenir un statut de résident au Royaume-Uni mis en place par le *EU Settlement Scheme* avant le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Deux statuts différents sont possibles :

– le **settled status (statut de résident permanent)** : les Français éligibles sont les ressortissants résidant de manière continue au Royaume-Uni depuis au moins 5 ans et sans absence du territoire supérieure à 6 mois consécutifs par année. Ce statut leur permet de résider de manière illimitée au Royaume-Uni et de séjourner en dehors du Royaume-Uni jusqu'à 5 années consécutives sans perdre les droits qui y sont attachés. Les personnes déjà en possession d'un *residence permit* (résidence permanente) peuvent le convertir gratuitement en *settled status* ;

– le **pre-settled status (statut provisoire)** : les Français éligibles sont les ressortissants qui résident au Royaume-Uni depuis moins de 5 ans. Ce statut leur permet de séjourner jusqu'à 2 années consécutives en dehors du Royaume-Uni sans perdre les droits qui y sont attachés. En revanche, l'absence du Royaume-Uni pendant plus de 6 mois sur une période de 12 mois entraînera la perte de convertissement du statut en *settled status*.

Ces deux statuts autorisent le résident français à séjourner et travailler au Royaume-Uni après le 31 décembre 2020 (fin de la période de transition) en conservant ses droits. Toutefois, seul le *settled status* permettra de bénéficier de l'intégralité des aides publiques (minima sociaux, allocations, indemnités, pensions de retraite). En cas de détention d'un *pre-settled status*, il faudra prouver être résident au Royaume-Uni avant le 31 décembre 2020 pour accéder à certaines prestations.

Les travailleurs salariés français venant résider au Royaume-Uni à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 auront en principe besoin d'un visa *long-term work visa*, qui sera fonction de la durée du contrat de

travail, du niveau de qualification, du secteur d'emploi ou de la nature de l'emploi et d'une proposition d'emploi.

#### ● *Situation des salariés britanniques détachés en France*

Pour les salariés britanniques détachés sur le sol français, une autorisation de travail est désormais requise. Ils sont soumis aux dispositions de l'article L. 5221-2 du Code du travail, qui prévoit que pour entrer en France en vue d'y exercer une profession salariée, l'étranger doit présenter un titre de séjour régulier et un contrat de travail visé par l'autorité administrative ou une autorisation de travail.

Le décret n° 2020-1417 du 19 novembre 2020 transpose en droit français les dispositions de l'accord de retrait et précise les conditions d'application du droit au séjour des ressortissants britanniques résidant en France. Ces dispositions concernent à la fois les demandes formulées avant le 31 décembre 2020 et après le 1<sup>er</sup> janvier 2021. La circulaire CIR-4/2021 de la Caisse nationale d'assurance maladie du 10 février 2021 vient les compléter.

Il en ressort qu'afin de pouvoir travailler sur le territoire français jusqu'au 30 septembre 2021, les ressortissants britanniques doivent être en possession d'un passeport en cours de validité et des documents justifiant qu'ils bénéficient de l'accord de retrait. La demande du titre de séjour effectuée en ligne doit être présentée avant le 1<sup>er</sup> juillet 2021 ; une attestation de dépôt sera délivrée à la personne qui le demande. Dans l'attente de la décision, le demandeur continue à bénéficier du droit de séjourner et d'exercer l'activité professionnelle de son choix. Le titre délivré peut être renouvelé gratuitement.

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021, seront obligatoires un passeport en cours de validité, ainsi qu'un titre de séjour portant la mention « accord de retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne » ou un document de circulation pour entrer en France. Permettra de satisfaire à cette condition la présentation d'un titre de séjour portant l'une des deux mentions suivantes, qui distinguent selon que le ressortissant britannique séjourne en France depuis moins de 5 ans ou dispose d'un droit au séjour permanent :

– « **Article 50 TUE/Article 18(1) – Accord sur le retrait du Royaume-Uni de l'UE** » : ce titre est délivré, sous réserve de ne pas constituer une menace pour l'ordre public, pour une durée de 5 ans au ressortissant britannique résidant et exerçant depuis moins de 5 ans en France une activité professionnelle salariée. Ce titre de séjour est renouvelable, si le travailleur salarié britannique continue de satisfaire aux conditions, qui ont été requises pour la première délivrance du titre.

Le ressortissant britannique peut conserver son titre de séjour au-delà de 5 ans s'il est frappé d'une incapacité de travail temporaire résultant d'une maladie ou d'un accident, s'il se trouve en chômage involontaire dûment constaté après avoir exercé son activité professionnelle et est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi, s'il entreprend une formation professionnelle. Contrairement aux dispositions du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, la première délivrance d'un tel titre de séjour n'est pas conditionnée par la production d'un certificat médical et d'un visa de long séjour.

– « **Séjour permanent – Article 50 TUE/Article 18(1) Accord sur le retrait du Royaume-Uni de l'UE** » : sous réserve de ne pas constituer une menace à l'ordre public, il s'agit d'un titre de séjour d'une durée de validité de 10 ans délivré au ressortissant britannique, à condition qu'il ait déjà bénéficié d'un titre de séjour permanent, délivré avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021 en application, de l'article L. 122-1 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et qu'il ait résidé en France pendant 5 années et y séjourne régulièrement. En cas d'absence du territoire français pendant une période ne dépassant pas 5 années consécutives avant le

31 décembre 2020, il ne perd pas le bénéfice du droit au séjour permanent. Son titre est renouvelable de plein droit, sauf si le demandeur constitue une menace à l'ordre public. En revanche, si le ressortissant britannique réside 5 ans en dehors du territoire français, son titre de séjour n'est plus valide.

## 2. Quelles sont les règles spécifiques applicables aux les salariés détachés ou en transit des entreprises de transport françaises et britanniques effectuant des livraisons respectivement au Royaume-Uni ou en France par voie terrestre ?

Le transporteur routier doit être titulaire d'une licence de transport valable, à moins qu'il effectue une prestation de transport de certains biens, notamment transport de courrier, de véhicules endommagés ou en panne, médicaments, appareils et équipements et d'autres articles nécessaires aux soins médicaux en cas de secours d'urgence (Cf. *Accord de commerce et de coopération article ROAD. 6*).

Sous réserve du respect de ces conditions, le conducteur pourra se rendre sur le sol britannique, mais pour ce faire il devra disposer d'un certificat d'aptitude professionnelle délivré conformément aux termes de l'accord de commerce et de coopération (Cf. *article ROAD. 7*), qui subordonne l'activité de conduite à une obligation de qualification initiale et à une obligation de formation continue tous les 5 ans.

Cette dernière exigence n'est toutefois pas requise dans certains cas particuliers, notamment conducteurs de véhicules affectés aux services des forces armées, de la protection civile, des pompiers, des forces responsables du maintien de l'ordre public et des services de transport d'urgence en ambulance (Cf. *Partie B – Exigences applicables aux conducteurs participant au transport de marchandises conformément à l'article ROAD.7 de l'accord de commerce et de coopération, art. 2 – Dérogations*).

Les titres prouvant le respect de l'exigence de qualification, qu'il s'agisse de l'impression du code « 95 » sur le permis de conduire ou de la détention d'une carte de qualification de conducteur, ou document équivalent, restent valables, qu'ils aient été délivrés au Royaume-Uni ou en France, jusqu'à leur date de péremption. La conduite à titre professionnel ou commercial d'un véhicule de transport routier de marchandises, sans s'être conformé aux règles de formation professionnelle, expose toujours à des sanctions.

Pour les véhicules légers, l'entreprise est dispensée de l'obtention d'une licence et le conducteur est également dispensé de la détention d'un titre professionnel. Toutefois, les autorisations délivrées dans le cadre du Règlement 1073/2009 avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021 seront toujours valables pour les transports de marchandises.

Enfin, l'accord de commerce et de coopération (Cf. *article ROAD 7*) impose au conducteur de véhicules dont la masse maximale autorisée dépasse les 3,5 tonnes le respect des temps de repos, de pause, de temps de conduite et l'utilisation des tachygraphes. À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2026, ces dispositions seront applicables aux véhicules dont la masse maximale autorisée dépassera les 2,5 tonnes.

### 3. Quels changements pour les clauses du contrat de travail et le comité d'entreprise européen ?

#### • Clauses de mobilité et de non-concurrence comportant un périmètre géographique

Les clauses du contrat de travail définissant un périmètre géographique se rapportant à l'UE devront être modifiées ou adaptées pour qu'elles puissent continuer à s'appliquer dans les mêmes conditions que celles applicables avant le retrait du Royaume-Uni de l'UE.

En effet, les clauses de mobilité et les clauses de non-concurrence ayant comme périmètre géographique l'UE ne seront plus applicables au Royaume-Uni.

Des avenants au contrat de travail des salariés concernés doivent rapidement être rédigés et signés pour actualiser les situations en cours. Les contrats de travail conclus ultérieurement, devront bien sûr également tenir compte de ces changements.

#### • Comité d'entreprise européen

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. Son champ d'application concerne les entreprises ou les groupes d'entreprises de dimension communautaire. Le concept de dimension communautaire est donc indispensable à la mise en place du comité d'entreprise européen.

En effet, l'article 2 de la directive précitée définit comme une « entreprise de dimension communautaire » une entreprise employant au moins 1000 salariés dans les États membres et, dans au moins deux États membres différents, au moins 150 salariés dans chacun d'eux. Un « groupe d'entreprises de dimension communautaire » désigne un groupe d'entreprises employant au moins 1000 salariés dans les États membres, comportant au moins deux entreprises membres du groupe dans des États membres différents, et au moins une entreprise membre du groupe employant au moins 150 salariés dans un État membre et au moins une autre entreprise membre du groupe employant au moins 150 salariés dans un autre État membre.

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2020, le Royaume-Uni n'est plus membre du marché commun européen. Cet état de fait et de droit a un impact significatif sur les comités d'entreprise européens dans lesquels le Royaume-Uni est représenté.

En conséquence, les salariés britanniques ne sont plus pris en compte dans le décompte des salariés servant à définir l'entreprise de dimension communautaire et le groupe d'entreprises de dimension communautaire. Par ailleurs, ils perdent leur droit à être représentés du personnel. Enfin, les comités d'entreprise européens ne pourront plus être basés au Royaume-Uni, ni fonctionner selon le droit britannique.

Les seuils devront donc être recalculés. Du jour au lendemain, un comité d'entreprise européen pourrait perdre sa qualification européenne.

Certaines entreprises avaient anticipé les conséquences d'une absence d'accord (*no deal*) en déplaçant le siège de rattachement de leur comité d'entreprise européen dans un autre État membre, comme en Irlande par exemple. Par ailleurs, rien n'empêche les entreprises d'inclure des salariés britanniques sur une base volontaire dans le comité d'entreprise européen. Certains accords le prévoyaient bien avant le retrait du Royaume-Uni en intégrant des dispositions spécifiques relatives aux États tiers à l'UE. (Cf. E. Ma-

zuyer, *Les conséquences sociales du Brexit : Revue Lamy droit des affaires* n° 158, 1<sup>er</sup> avr. 2020).

Toutefois, qu'en serait-il si le Royaume-Uni ne modifiait pas sa réglementation nationale et continuait à appliquer de manière volontaire la Directive 2009/38/CE ?

### 4. L'actionnariat salarié des sociétés britanniques sur le sol français : le retrait du Royaume-Uni a-t-il restreint les droits des salariés français d'entreprises britanniques implantées en France ?

#### • Régime des bons de souscription pour création d'entreprise

Dès le 20 janvier 2020, le gouvernement français avait anticipé les conséquences du Brexit en annonçant lors du 3<sup>e</sup> sommet *Choose France* des dispositions modifiant les mesures d'intéressement au capital des salariés et dirigeants des d'entreprises étrangères, notamment dans le but d'attirer des talents des *start-up* et des *scale-up* étrangères en France (*Communiqué 20 janv. 2020 : www.gouvernement.fr/choose-france-un-sommet-pour-conforter-l-attractivite-de-la-france*). En effet, le régime des bons de souscription pour création d'entreprise (BSPCE) a été étendu aux entreprises étrangères.

Le régime des BSPCE permet aux jeunes sociétés innovantes non cotées, le plus souvent de *start-ups*, d'intéresser à leur capital leurs salariés et dirigeants.

Il leur ouvre droit à un régime fiscal attractif en cas de cession des titres souscrits en exercice de tels bons, pourvu qu'ils exercent leur activité dans la société depuis au moins trois ans à la date de cession.

Par ailleurs, les bénéficiaires peuvent bénéficier d'une décote sur le prix d'exercice de leurs bons par rapport au prix d'acquisition payé par les investisseurs lors de la dernière levée de fonds de la société, lorsqu'ils ne disposent pas des mêmes droits. Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les salariés de succursales françaises d'entreprises étrangères ne pouvaient bénéficier de ce régime.

Désormais, conformément aux dispositions du III bis de l'article 163 bis G du Code général des impôts, peuvent émettre des BSPCE, dans les mêmes conditions que celles exigées pour les sociétés françaises, les sociétés dont le siège est établi dans un état membre de l'UE ou dans un État ou territoire ayant conclu avec la France une convention fiscale contenant une clause d'assistance administrative en vue de lutter contre la fraude ou l'évasion fiscale et qui sont passibles, dans l'État ou territoire où se situe son siège social, d'un impôt équivalent à l'impôt sur les sociétés (*L. n° 2019-1479, 28 déc. 2019 de finances pour 2020, art. 11*). Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux bons attribués à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Les salariés français de sociétés établies au Royaume-Uni peuvent-ils bénéficier de ce régime pour le moins avantageux en dépit du fait qu'il n'est plus membre de l'UE ? La réponse est positive. En effet, le Royaume-Uni fait partie de la liste des États ou territoires ayant conclu avec la France une convention fiscale contenant une clause d'assistance administrative en vue de lutter contre la fraude et l'évasion fiscales (*Cf. convention du 19 juin 2008 ratifiée par la loi n° 2009-1470 du 2 décembre 2009 entrée en vigueur le 18 décembre 2009 et publiée par le décret n° 2010-20 du 7 janvier 2010*). En conséquence, les salariés de *start-up* et entreprises britanniques installées en France pourront continuer de recevoir des BSPCE sur les titres de la société-mère.

● **Régime des options sur titres (stock-options) et des actions gratuites**

La même question peut également être posée concernant les stock-options et l'attribution gratuite d'actions, dont le champ d'application a été étendu aux sociétés dont le siège est situé à l'étranger à raison des salariés ou mandataires sociaux, qui exercent leur activité dans des entreprises dont elles sont mères ou filiales. Par exemple, une société britannique peut ainsi attribuer des options sur ses titres ou des actions gratuites aux salariés de sa filiale française.

Toutefois, une société dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé ne peut consentir des options sur ses titres ou des actions gratuites qu'à ses propres salariés et mandataires sociaux et aux salariés de ses filiales mais pas aux mandataires sociaux de ses filiales. Par exemple, une société étrangère non cotée sur un marché réglementé ne peut attribuer des options sur ses titres aux mandataires sociaux de sa filiale française. Cette restriction concerne-t-elle les sociétés britanniques ? En d'autres termes, une société britannique cotée sur le *London Stock Exchange* (LSE) peut-elle être considérée comme ayant ses titres admis aux négociations sur un marché réglementé ?

La notion de « marché réglementé » est une notion communautaire résultant des directives 93/22/CE et 2004/39/CE. Ces dispositions ont été étendues aux États parties à l'accord sur l'Espace économique européen (EEE). La liste des marchés réglementés est publiée chaque année par la Commission européenne au Journal officiel de l'Union européenne.

Le Royaume-Uni n'étant plus membre de l'UE (ni de l'EEE), nous sommes d'avis que le LSE ne devrait *a priori* plus être considéré comme un marché réglementé. D'ailleurs, l'Autorité européenne des marchés financiers (ESMA), qui publie une liste des pays tiers à l'UE pour lesquels une assimilation est faite au marché réglementé, ne mentionne, au jour où cet article est rédigé, le Royaume-Uni.

Il peut cependant être relevé que les Bulletins officiels des finances publiques-impôts relatifs au régime des stock-options (*BOI-RSA-ES-20-10-10*, 12 août 2014, § 370) et à l'attribution d'actions gratuites (*BOI-RSA-ES-20-20-10-20*, 24 juill. 2017, § 400) admettent d'assimiler à des marchés réglementés les marchés hors de l'espace économique européen, qui sont régis par des règles analogues, comme le *New York Stock Exchange* (NYSE) ou le *National Association of Securities Dealers Automated Quotations* (NASDAQ). Pourquoi n'en serait-il pas de même du LSE ?

## L'information en continu

FORMATIONS > ÉCHOS > OPINIONS > **Textes** > SYNTHÈSE > VEILLE > TEXTES > PROJETS > SÉLECTION > DOCTRINE > SYNTHÈSE

### Coronavirus

#### 211 Activité partielle : la baisse des taux de prise en charge est de nouveau reportée

D. n° 2021-508, 28 avr. 2021 : JO 29 avr. 2021, texte n° 11

D. n° 2021-509, 28 avr. 2021 : JO 29 avr. 2021, texte n° 12

Les taux actuellement applicables en matière d'activité partielle sont reconduits en mai et n'évolueront qu'à compter du mois de juin.

Compte tenu de la situation sanitaire, décision a été prise par l'exécutif de ne faire évoluer à la baisse les niveaux de prise en charge de l'activité partielle qu'à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021, et non du 1<sup>er</sup> mai 2021. Un nouveau report d'un mois qui est acté par deux décrets du 28 avril 2021.

● **Cas général.** – Le taux horaire de droit commun de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés est maintenu à 70 % de la rémunération antérieure brute jusqu'au 31 mai 2021, puis passera à 60 % à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021.

Selon la même logique, le taux d'allocation de droit commun versée aux employeurs ne sera ramené à 36 % qu'à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021. D'ici là, ils continueront à bénéficier d'un taux de 60 %.

● **Secteurs protégés et connexes.** – Le resserrement des taux dérogatoires d'allocation d'activité partielle applicables aux « secteurs protégés » est, lui aussi, reporté d'un mois. Ainsi, dans les « secteurs protégés » et connexes, les salariés continueront à bénéficier d'une indemnité d'activité partielle de 70 % de leur rémunération antérieure brute entre le 1<sup>er</sup> et le 30 juin 2021, puis ce taux passera à 60 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Dans ces mêmes secteurs, le taux de calcul de l'allocation d'activité partielle ne passera de 70 % à 60 % qu'à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021, et non du 1<sup>er</sup> mai 2021. Ce taux de 60 % sera maintenu jusqu'au 30 juin 2021, avant d'être réduit au taux de droit commun de 36 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Dans les entreprises les plus en difficulté des secteurs protégés, à savoir celles ayant subi une très forte perte de chiffre d'affaires, le taux de l'indemnité et de l'allocation d'activité

partielle demeurera fixé à 70 % jusqu'au 30 juin 2021.

● **Liste des secteurs connexes.** – La liste des secteurs connexes fixée à l'annexe 2 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 a été précisée : aux lignes 121 à 128, qui visent des activités réalisées avec une personne morale qui exploite des remontées mécaniques, sont ajoutés « ou des entreprises du secteur des domaines skiables ».

#### 212 Mesures d'urgence pour les demandeurs d'emploi indemnisés : nouveau report

A. 16 avr. 2021 : JO 21 avr. 2021, texte n° 9

Sont prolongées jusqu'à fin avril 2021 les adaptations temporaires des règles d'assurance chômage concernant : 1°) l'allongement de la période de référence utilisée pour le calcul de la période d'affiliation des bénéficiaires de l'ARE ; 2°) les deux cas de démissions temporairement reconnues comme légitimes pour ouvrir droit à l'allocation chômage.