

Brexit : « Les salariés en mobilité professionnelle sont directement concernés » (C. Le Touzé, AvoSial)

Paris - Publié le vendredi 12 mars 2021 à 16 h 50 - Analyse n° 211238

La sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne entraîne plusieurs conséquences pour les employeurs et les salariés en mobilité professionnelle, en expatriation ou en détachement. Par ailleurs, le Brexit oblige l'employeur à vérifier et renégocier certains contrats de travail, prévoyant des clauses de mobilité ou de non-concurrence applicables dans l'Union européenne.

Cette sortie a également un impact sur les comités d'entreprise européen et crée de nouvelles problématiques pour les employeurs.

Une analyse de **Claire Le Touzé**, membre d'**AvoSial** et avocate au sein du cabinet Simmons & Simmons.

Contexte du Brexit

Le 23/06/2016, le Royaume-Uni décide de quitter l'Union européenne.

Le 31/01/2020, le Royaume-Uni quitte officiellement l'Union européenne. Une période de transition commence, pour trouver un accord de retrait en vigueur de manière provisoire en attendant la ratification du Parlement européen depuis le 01/01/2021.

Depuis début 2020, le Royaume-Uni n'est donc plus un État-membre. Il est un État tiers. Il est considéré comme n'importe quel pays qui ne fait pas partie de l'Union Européenne, tel que l'Afrique du Sud ou le Brésil.

Le 24/12/2020, un accord de retrait, appelé « accord de commerce et de coopération », est trouvé, après plusieurs années de négociations. Il contient plusieurs dispositions relatives à la mobilité professionnelle des salariés.

Conséquences sur la mobilité internationale

Les salariés en mobilité professionnelle entre la France et le Royaume-Uni sont directement concernés par la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne. L'impact du Brexit dépend de leur date d'installation dans le pays d'exécution du travail.

Salariés en mobilité professionnelle avant le 01/01/2021

Le réel impact du Brexit sur ces salariés ne commence qu'au 01/01/2021. Les salariés déjà en mobilité professionnelle avant cette date peuvent continuer à exercer leur travail sans beaucoup de modifications.

- Pour les salariés français travaillant au Royaume-Uni avant le 01/01/2021, ils devront demander un titre de séjour avant le 30/06/2021.
- Ce titre de séjour peut être un pré-statut de résident permanent, si le salarié réside depuis moins de cinq ans au Royaume-Uni, ou un statut de résident permanent, s'il réside depuis plus de cinq ans sur le territoire britannique.
- Pour les salariés britanniques travaillant en France avant le 01/01/2021, ils devront demander un titre de séjour avant le 01/07/2021.

Dans les deux situations, les salariés peuvent continuer d'exercer leur activité sans autorisation de travail.

Salariés en mobilité professionnelle à partir du 01/01/2021

En revanche, pour les salariés souhaitant s'installer au Royaume-Uni ou en France à compter du 01/01/2021, la procédure à suivre est plus compliquée. En effet, il n'y a plus de libre circulation des travailleurs entre les deux pays.

- Pour le salarié français souhaitant travailler au Royaume-Uni, il doit faire une demande de visa.
- Ce sera la législation de l'immigration britannique qui s'appliquera, et non la législation de l'Union européenne, beaucoup plus favorable.
- Le salarié français n'aura pas de régime de faveur au nom de l'ancienne participation du Royaume-Uni à l'Union européenne.
- Il sera soumis aux mêmes procédures qu'un salarié venant d'un autre pays du monde.

De même, le salarié souhaitant travailler au Royaume-Uni sera soumis à la législation sociale anglaise, beaucoup moins favorable que la française. Il sera donc soumis au régime de protection sociale britannique, que ce soit pour la retraite, le chômage ou la sécurité sociale.

Par ailleurs, l'immigration britannique a mis en place un nouveau système de délivrance de visa de travail, qui sera applicable aux Français comme à tout autre étranger.

Ce système est fondé sur un nombre de points, attribués en fonction des qualifications de la personne venant travailler chez eux, peu importe la nationalité.

Le salarié souhaitant travailler au Royaume-Uni devra donc avoir des compétences spécifiques, parler anglais et avoir une proposition d'emploi avec un salaire minimum annuel (dont le montant semble exclure les professions peu ou mal rémunérées ou celles de secteurs non prioritaires en fonction des besoins économiques du pays).



Le salarié souhaitant travailler au Royaume-Uni devra avoir des compétences spécifiques

Nous ne savons pas encore comment l'immigration britannique va traiter les demandes de visa des salariés français.

- Pour le salarié britannique souhaitant travailler en France, il devra obtenir un titre de séjour à compter du 01/01/2021.
- Il est soumis à la législation applicable aux ressortissants d'États non-membres de l'UE et doit ainsi demander un permis de travail.

Conséquences sur le régime de protection sociale

Le régime de protection sociale du salarié en mobilité dépend de son statut.

Pour les salariés détachés, le régime de protection sociale applicable sera celui du pays d'origine, peu importe que le détachement ait lieu avant ou après le 01/01/2021. Ainsi, un salarié anglais détaché en France sera soumis au régime de protection sociale britannique.

Néanmoins, l'accord de commerce et de coopération signé entre la France et le Royaume-Uni prévoit le maintien de ce principe à condition que la durée de travail n'excède pas 24 mois.

Pour les salariés expatriés, le régime de protection sociale applicable est celui du pays d'expatriation, peu importe la date de l'expatriation.

Conséquences sur les clauses du contrat de travail

Que ce soit la clause de mobilité professionnelle, la clause de non-concurrence ou une autre, l'employeur va devoir analyser les contrats des salariés concernés par le Brexit et vérifier s'il doit y avoir une renégociation de ces clauses.

 *L'employeur doit vérifier si les clauses du contrat de travail doivent être renégociées*

Par exemple, une clause de mobilité professionnelle, prévoyant la possibilité d'une mutation du salarié sur l'ensemble de l'Union européenne, ne permet plus à l'employeur d'envoyer le salarié au Royaume-Uni. Si l'employeur veut conserver ce pays dans la liste des pays dans lesquels la mobilité

peut s'exercer, il devra se rapprocher du salarié pour modifier la clause. En échange, le salarié aura intérêt à négocier une contrepartie financière avant d'accepter cette modification.

Cette renégociation de la clause n'est pas obligatoire, elle dépend des besoins de l'employeur.

Conséquences sur les comités d'entreprise européens

À l'origine, le comité d'entreprise européen a été mis en place pour garantir à chaque société faisant partie d'un groupe européen la possibilité de se faire entendre dans les décisions prises au niveau du groupe, qui impactaient chaque société membre. Le siège du comité d'entreprise européen doit être situé en Union européenne.

Le Brexit a des conséquences à la fois sur le fonctionnement du comité d'entreprise, mais aussi sur les seuils à appréhender pour le mettre en place.

Sur le fonctionnement

Le Brexit peut avoir une conséquence directe sur le lieu du siège du comité. En effet, si le siège était situé au Royaume-Uni, ce siège devra être déplacé dans un pays de l'Union européenne.

De même, si le représentant du comité d'entreprise européen était britannique, un nouveau représentant européen devra être désigné parmi les membres de l'Union européenne. Le représentant britannique perdra son statut automatiquement, sauf négociation contraire entre les sociétés du groupe.

 *Le représentant britannique perdra automatiquement son statut, sauf dispositions contraires*

De plus, le règlement intérieur du comité d'entreprise européen devra probablement être renégocié, pour prévoir le statut de l'entité établie au Royaume-Uni au sein du comité (participation active, statut d'observateur etc.).

Sur les seuils

A priori, les effectifs de l'entité britannique ne devraient plus être pris en compte pour calculer les seuils de mise en place du comité d'entreprise européen.

Apparition de nouvelles problématiques

La mise en place de nouvelles restrictions concernant la liberté de circulation des travailleurs entraîne l'apparition de nouvelles problématiques.

Face au permis de travail à points, l'employeur et les salariés vont devoir apprendre à valoriser, sur les CV des salariés souhaitant être expatriés, les qualifications recherchées par le Royaume-Uni, pour faciliter l'admission du dossier. Par exemple, actuellement, le Royaume-Uni promeut des profils dans le secteur de la santé. Il ne fait nul doute que ces personnes obtiendront plus facilement un permis de travail que les personnes qualifiées dans un domaine moins prioritaire pour le Royaume-Uni.

« La complexification des procédures va ralentir le flux de travailleurs »

Par ailleurs, la complexification des procédures va ralentir le flux de travailleurs entre le Royaume-Uni et la France. Les employeurs français préféreront sans doute expatrier leurs salariés dans des pays de l'Union européenne plutôt qu'au Royaume-Uni, afin d'éviter ces procédures. Le Royaume-Uni risque ainsi de se trouver en pénurie de travailleurs étrangers.

C'est une des conséquences directes du Brexit - voulues ou subies - selon la rive que l'on choisit du côté ou de l'autre de la Manche.

Claire Le Touzé



Parcours

Simmons & Simmons

Avocate à la Cour - Of Counsel

Depuis

Avril 2017

Jusqu'à

Aujourd'hui

Simmons & Simmons

Avocate à la Cour - Droit social

Janvier 2000

Aujourd'hui

ANDRH Pereire Europe

Vice-Présidente Groupe

2007

2015

Fiche n° 43209, créée le 12/03/21 à 14:52 - MàJ le 12/03/21 à 14:59

AvoSial



- **Syndicat d'avocats spécialistes dans le domaine du social**
- **Mission** : être force de réflexion, de proposition et d'action dans le domaine du droit social des affaires
- **Membres** : 500 revendiqués à travers la France.
- **Président** : Nicolas de Sevin
- **Contact** : Cécile de Bentzmann - Agence Droit Devant
- **Tél.** : 01 39 53 53 33

Fiche n° 5043, créée le 17/05/17 à 07:12 - MàJ le 28/04/20 à 11:03

© News Tank 2021 - Code de la propriété intellectuelle : « La contrefaçon (...) est punie de trois ans d'emprisonnement et de 300 000 euros d'amende. Est (...) un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une oeuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur. »