



Bruxelles, le 28 mars 2018

COMMUNICATION AUX PARTIES PRENANTES

RETRAIT DU ROYAUME-UNI ET RÈGLES DE L'UE EN MATIÈRE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES TRAVAILLEURS AU NIVEAU TRANSNATIONAL

Le Royaume-Uni a notifié le 29 mars 2017 son intention de se retirer de l'Union en vertu de l'article 50 du traité sur l'Union européenne. Cela signifie qu'à moins qu'un accord de retrait ratifié¹ ne fixe une autre date, l'ensemble du droit primaire et dérivé de l'Union cessera de s'appliquer au Royaume-Uni à partir du 30 mars 2019 à 00 h 00 (HEC) (ci-après la «date de retrait»)². Le Royaume-Uni deviendra alors un «pays tiers»³.

La préparation en vue du retrait ne concerne pas seulement l'UE et les autorités nationales, mais aussi les personnes et entités privées.

Compte tenu des nombreuses incertitudes, notamment en ce qui concerne le contenu d'un éventuel accord de retrait, il convient d'attirer l'attention de toutes les parties prenantes sur les conséquences juridiques dont elles devront tenir compte lorsque le Royaume-Uni deviendra un pays tiers.

Sous réserve des dispositions transitoires pouvant être prévues dans un éventuel accord de retrait, à partir de la date de retrait, les règles de l'UE en matière d'information et de consultation des travailleurs au niveau transnational, et notamment la directive 2009/38/CE concernant les comités d'entreprise européens⁴, ne s'appliqueront plus au Royaume-Uni. Cette situation produira en particulier les effets indiqués ci-après⁵.

¹ Des négociations sont en cours avec le Royaume-Uni en vue de conclure un accord de retrait.

² Par ailleurs, conformément à l'article 50, paragraphe 3, du traité sur l'Union européenne, le Conseil européen, en accord avec le Royaume-Uni, peut décider à l'unanimité de repousser la date à laquelle les traités cesseront d'être applicables.

³ Un pays tiers est un pays non membre de l'UE.

⁴ 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).

⁵ 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 questions, il est renvoyé à la *Communication aux parties prenantes — Retrait du Royaume-Uni et règles de l'UE en matière de droit des sociétés* (https://ec.europa.eu/info/brexit/brexit-preparedness_en).

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

À partir de la date de retrait, 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 comptera plus comme un État membre et les travailleurs au Royaume-Uni ne seront plus considérés comme des travailleurs dans les États membres. Cela 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). Le retrait du Royaume-Uni pourrait aussi être décisif en ce qui concerne:

- la législation applicable pour déterminer si une entreprise est une «entreprise qui exerce le contrôle» (article 3, paragraphe 6, de la directive 2009/38/CE);
- le représentant de la direction centrale qui doit assumer la responsabilité visée à l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2009/38/CE lorsque la direction centrale n'est pas située dans un État membre (article 4, paragraphe 2, 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).

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 l'entreprise entre les partenaires sociaux. Ces accords devraient tenir compte des effets mentionnés plus haut.

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 actualisées en tant que de besoin.

