



Lettre Sociale Europe N°13 Janvier 2021

Les aspects sociaux du Brexit

Depuis le 1^{er} janvier 2021 le Royaume Uni **n'applique plus la législation européenne**, mais par un accord (deal) conclu le 24 décembre 2020, l'économie britannique doit respecter les conditions sociales et les normes environnementales actuelles pour avoir un libre accès, sans droit de douane au marché unique européen. Ainsi **les droits fondamentaux sur le lieu de travail, la santé et la sécurité au travail, les conditions de travail et les normes d'emploi équitables, les droits d'information - consultation lors de restructurations dans l'entreprise** font partie des normes sociales et de travail qui doivent continuer de s'appliquer. En cas de désaccord une procédure de conciliation en 3 étapes est prévue avec 1) consultation formelle entre les parties, 2) après 95 jours un groupe de trois experts (1 pour l'Union Européenne, 1 pour le Royaume Uni et 1 d'une autre région du monde) qui soumettront leurs recommandations dans les 195 jours. Le non respect de ces règles imposera des sanctions financières.

Les citoyens de l'Union européenne travaillant ou résidant au Royaume Uni au 31 décembre 2020 ainsi que les ressortissants britanniques installés en Europe à cette même date bénéficieront **des droits acquis en matière de protection sociale** (vieillesse, maladie, invalidité, chômage, charges de famille...) maintenus au-delà de la période de transition. Par contre à compter du 1^{er} janvier 2021, les citoyens britanniques s'installant dans l'Union européenne ou des citoyens des pays membres de l'UE débutant une activité professionnelle au Royaume Uni seront considérés comme ressortissants d'un Etat tiers au regard du droit de séjour et des droits à la protection sociale.

Même si ni l'Union Européenne, ni le Royaume Uni n'imposeront de visa aux touristes, cela sera moins facile de voyager et pour **les européens désirant travailler au Royaume Uni**, ils devront obtenir un permis de travail suivant un système de visa à points. Comme la finance et aucun service ne font partie de l'accord de libre –échange signé en décembre 2020, les grandes banques et les fonds d'investissements britanniques, ainsi que les entreprises multinationales devront **se domicilier dans l'Union Européenne**.

Le devoir de vigilance sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement et le respect des droits de l'homme dans le monde par l'Union Européenne.

Dans une période où la crise actuelle a aggravé la situation de certains segments de la main-d'œuvre dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et a donné lieu à une forte baisse du nombre d'heures de travail et à des pertes importantes de revenus du travail dans le monde, le Conseil des Ministres a invité début décembre 2020, les Etats membres et la Commission Européenne à **promouvoir les droits de l'homme** dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et **le travail décent dans le monde**.

D'ici 2021 un **plan d'action de l'U.E.** sur une conception durables des chaînes d'approvisionnement mondiales, promouvant les droits de l'homme, les normes de diligence raisonnable en matière sociale et environnementale ainsi que la transparence, qui doit mettre à jour la communication de 2006 intitulée « **promouvoir un travail décent pour tous- la contribution de l'UE à la mise en œuvre de l'agenda du travail décent dans le monde** ». Compte-tenu des situations nationales et conformément à leurs compétences, le Conseil invite les Etats membres à redoubler d'efforts pour mettre effectivement en œuvre les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, y compris au moyen de plans d'action nationaux comportant des mesures volontaires et obligatoires. Ce thème sera au centre de **la révision de la directive 2004/95 sur la publication d'informations non financières** prévue en 2021.

Le 7 décembre 2020, le Conseil des Ministres des Affaires étrangères ont adopté un **règlement établissant un régime mondial de sanctions en matière de droits de l'homme** qui permettra à l'Union Européenne de cibler les personnes et organismes, y compris les acteurs étatiques, responsables de graves violations des droits de l'homme (esclavage, tortures, exécution, etc...) dans le monde, quelque soit le lieu où elles se sont produites, mais aussi la traite des être humains, les violences sexuelles ou à caractère raciste, les violations de la liberté de réunion, d'association ou d'opinion. Les sanctions envisagées consistent pour les personnes physiques en une interdiction de pénétrer sur le territoire de l'U.E. et pour les entités d'un gel des fonds « **Il s'agit d'un accord historique, le premier de ce genre, qui permettra à l'Union européenne de lutter contre les graves violations des droits de l'homme et les graves atteintes à ces droits dans le monde. Cela enverra un signal clair aux responsables: il y aura des conséquences** » annonce Josep BORELL, haut représentant de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité.

Le licenciement d'une déléguée espagnole du Comité d'Entreprise Européen d'IBM pour divulgation d'informations confidentielles est déclaré nul et non avenu

Les tribunaux espagnols ont jugé le 13 octobre 2020, qu'un **membre d'un Comité d'Entreprise Européen ne peut être licencié pour avoir divulgué des informations confidentielles**. L'entreprise IBM avait licencié sans préavis la vice-présidente du CEE qui avait informé les Comités d'Entreprises en Espagne d'une réduction imminente du personnel. En avril 2018 cette déléguée a été licenciée pour ces motifs, alors qu'elle travaillait dans l'entreprise de puis 1984 et qu'elle était membre du CEE depuis 1999. Dès septembre 2018 le tribunal social de Madrid a déclaré **le licenciement nul et non avenu**, mais la société a fait appel à la Cour suprême qui a confirmé le verdict car la directive européenne stipule que les membres des CEE peuvent informer les comités d'entreprise de leur pays et même directement les travailleurs si il n'y a pas localement d'instances représentatives du personnel.

La décision de la Cour suprême considérant ce licenciement **comme violation de la liberté syndicale** garantie par la constitution espagnole confirme que **les réductions de personnel ne sont en principe pas soumises à la confidentialité**, même si les informations sont déclarées confidentielles par la direction, c'est ce qu'à confirmé la Cour de Justice Européenne dans un arrêt de 2005 ans les cas où les informations sont transmises à fin de remplir des tâches syndicales.

Dans la directive européenne sur la protection des secrets d'affaire de juin 2016 il est prévu :

*En outre, l'obtention, l'utilisation ou la divulgation de secrets d'affaires, lorsqu'elle est imposée ou autorisée par la loi, **devrait être considérée comme licite** aux fins de la présente directive. Cela concerne notamment l'obtention et la divulgation de secrets d'affaires dans le cadre de l'exercice des droits des représentants des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation conformément au droit de l'Union, aux droits nationaux et aux pratiques nationales, et dans le cadre de la défense collective des intérêts des travailleurs et employeurs, y compris la codétermination, ainsi que l'obtention ou la divulgation d'un secret d'affaires dans le cadre de contrôles légaux des comptes effectués conformément au droit de l'Union ou au droit national*

Article 3 **Obtention, utilisation et divulgation licites de secrets d'affaires**

1. L'obtention d'un secret d'affaires **est considérée comme licite** lorsque le secret d'affaires est obtenu **pour l'exercice du droit des travailleurs ou des représentants des travailleurs à l'information et à la consultation**, conformément au droit de l'Union et aux droits nationaux et pratiques nationales.

Article 5 **Dérogations** Les États membres veillent à ce qu'une demande ayant pour objet l'application des mesures, procédures et réparations prévues par la présente directive soit rejetée lorsque l'obtention, l'utilisation ou la divulgation alléguée du secret d'affaires **a eu lieu pour la divulgation par**

des travailleurs à leurs représentants dans le cadre de l'exercice légitime par ces représentants de leur fonction conformément au droit de l'Union ou au droit national, pour autant que cette divulgation ait été nécessaire à cet exercice.

En ce début 2021, La rédaction de la Lettre Sociale Europe vous souhaite ses meilleurs vœux, en espérant que la construction européenne continue de permettre un développement économique harmonieux pour l'emploi et les conditions de travail grâce à un dialogue social de qualité.