

ÉDITORIAL

Brexit N-1!

Dans seulement moins d'un an, le Royaume-Uni va quitter l'Union Européenne.

Si chacun pense spontanément aux impacts que cela risque d'avoir pour les entreprises, en termes d'échanges de biens et de services, cet avenir imminent va également avoir des conséquences redoutables, au moins à moyen terme, sur la mobilité des travailleurs.

En 2016, 8870 salariés étaient détachés de la France vers le Royaume-Uni, et 8252 traversaient la Manche dans l'autre sens. Sans compter les (nombreux) travailleurs, salariés ou indépendants (dirigeants notamment) qui partagent leur activité entre les deux Etats.

Pour tous ceux-ci, et donc pour les entreprises, de nouvelles règles doivent être négociées entre le Royaume-Uni et l'Union européenne. Un projet d'accord, plutôt rassurant au moins pour le court terme, vient d'être négocié. Notre équipe mobilité internationale vous le présente aujourd'hui, afin de permettre à chacun d'identifier quels pourraient être les changements de pratique à anticiper.

A noter toutefois que Michel Barnier, négociateur pour l'Union européenne, a rappelé que de nombreux points restent à négocier et que « Nothing is agreed until everything is agreed ». Tout reste donc à faire !

Caroline BARBE

Sommaire

L'ART DE REGARDER
AU-DELÀ DES FRONTIÈRES

L'ART DE DÉVELOPPER
LE DIALOGUE SOCIAL

QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

FLASH ACTU

Thierry DOUTRIAUX, Caroline BARBE
et Louis VANEECLOO.



L'ART DE REGARDER AU-DELÀ DES FRONTIÈRES



Les impacts du Brexit en droit du travail

Le 28 février dernier la Commission européenne publiait le projet d'accord de retrait du Royaume-Uni de l'Union Européenne. Un premier signe positif...

Le 19 mars, moins d'un mois après la première publication, Michel Barnier, négociateur en chef de l'Union Européenne clamait haut et fort « *nous nous sommes mis d'accord ce matin [...] sur une large partie de ce qui constituera l'accord international pour le retrait ordonné du Royaume-Uni* ». Ainsi, un second projet d'accord était publié, précisant cette fois, les points faisant l'objet d'un accord formel entre les négociateurs.

Il semble que l'on puisse désormais voir une lumière au fond du tunnel.

Tout commençait par le référendum du 23 juin 2016 : les britanniques votaient alors à 51,9% pour le « Leave », c'est-à-dire le « Brexit » (« British Exit »).

Theresa May, succédant à David Cameron, activait ensuite le 29 mars 2017 de manière inédite, l'article 50 du traité de l'Union Européenne selon lequel « *Tout État membre peut décider, conformément à ses règles constitutionnelles, de se retirer de l'Union.* ».

Après près de 45 ans, le Royaume-Uni officialisait sa sortie de l'Union Européenne.

Deux ans de négociations sont prévus entre le Royaume-Uni et l'Union Européenne, avec pour but ultime, la conclusion d'un accord fixant les modalités de retrait.

Avec ou sans accord signé, dans moins d'un an, le 29 mars 2019, le Royaume-Uni sortira effectivement de l'Union Européenne.

L'enjeu est particulièrement important pour l'ensemble des acteurs de part et d'autre de la Manche. En effet, d'après une étude récente, l'absence d'accord de sortie du Royaume-Uni, coûterait aux entreprises 65 milliards d'euros chaque année.

L'enjeu s'avère tout aussi important pour les citoyens européens. En effet, près de 4,5 millions de citoyens, britanniques et européens seraient concernés et inquiétés par le Brexit, du fait de leur lieu de résidence différent de leur pays d'origine.

Enfin, puisque les citoyens sont impliqués, les travailleurs transfrontaliers le sont également, emportant par ricochet, l'implication des entreprises ayant recours au détachement ou à l'expatriation de ses salariés.

LES TRAVAILLEURS EUROPÉENS AUJOURD'HUI

Jusqu'à la sortie effective du Royaume-Uni de l'Union Européenne, c'est-à-dire jusqu'au 29 mars 2019, les règles applicables pour un salarié britannique venant travailler en France ou pour un salarié français allant travailler au Royaume-Uni sont les mêmes qu'aujourd'hui.

Droit d'entrée et de sortie

Pour entrer en Grande Bretagne, les ressortissants d'un pays faisant partie de l'Espace Économique Européen (dont fait partie la France), n'ont besoin d'aucun visa. La simple présentation d'un passeport ou d'une carte d'identité nationale suffit.

Suivant le même raisonnement, aucun permis de travail n'est exigé pour les salariés ou indépendants ressortissant d'un pays ayant intégré l'UE avant 2004 (notamment : France, Belgique, Suisse).

Réciproquement, un citoyen britannique peut venir travailler en France sans titre de séjour ni autorisation de travail.

Détachement

Aujourd'hui, les salariés détachés dans un autre pays de l'Union que celui de leur nationalité, peuvent bénéficier, sous certaines conditions, du régime du détachement.

Ce régime garantit le maintien du salarié détaché à la législation de sécurité sociale de son pays d'origine.

Ce maintien est permis par les démarches de l'employeur qui obtient auprès de l'Organisme assureur (en France, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie) un « certificat concernant la législation de sécurité sociale applicable au titulaire » dit formulaire A1 (anciennement dénommés formulaires E 101 et E 103).

LES TRAVAILLEURS EUROPÉENS (ET BRITANNIQUES) DEMAIN

Les 19 et 20 octobre 2017, Theresa May s'adressait aux ressortissants européens résidant en Grande-Bretagne. Elle tentait alors de rassurer ces derniers et affirmait « *les droits des citoyens sont ma première priorité* ».

Bien que les règles applicables ne soient pas encore précisément et officiellement définies, le projet d'accord publié le 19 mars dernier identifie la majorité des dispositions concernant les futurs droits des citoyens et travailleurs comme faisant l'objet d'un accord entre les négociateurs. En d'autres termes, si des précisions pourront être apportées dans les mois à venir, les principes définis par le projet d'accord ne devraient plus évoluer.

Droit d'entrée et de sortie

L'article 22, dans son troisième paragraphe fixe la règle selon laquelle les travailleurs frontaliers (c'est-à-dire ceux qui vivent dans un ou plusieurs États dont ils ne sont pas nationaux) pourraient entrer et sortir du pays où s'effectue le travail sur simple présentation du passeport ou d'une carte d'identité nationale pour les ressortissants européens ou britanniques. Les règles seraient a priori inchangées.

Cependant les négociateurs se gardent la possibilité de faire évoluer les règles 5 ans après la fin de la période de transition (soit après le 31/12/2024).

En tout état de cause, si un visa était un jour requis, il serait nécessairement gratuit et délivré selon une procédure accélérée.

Enfin, l'Etat dans lequel le travail est effectué, pourrait demander au travailleur de se procurer un document certifiant ses droits en tant que travailleur européen ou britannique.

Détachement

L'article 48 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne, continuerait de s'appliquer mais uniquement pour ceux qui sont déjà concernés, c'est-à-dire ceux arrivés avant la fin de la période de transition.

En revanche, rien n'est prévu actuellement pour la suite sur le régime de détachement des salariés, les modalités d'enregistrement, les niveaux de cotisation et l'incidence sur le calcul des retraites.

Il existe bien une convention bilatérale entre le Royaume-Uni et la France de 1956 qui s'applique toujours pour les îles anglo-normandes de Jersey et Guernesey. Mais celle-ci va-t-elle se réappliquer automatiquement ou un nouvel accord bilatéral intégrant des dispositions actualisées sera-t-il négocié ?

Ce serait en tout cas dans l'intérêt des travailleurs (et par voie de conséquence des employeurs) car, dans la version de 1956, le détachement n'est possible que pour 6 mois (avec un renouvellement de 6 mois supplémentaires).

Sans accord, les cotisations devraient être payées dans le pays de détachement, en complétant le cas échéant par des dispositifs volontaires supplémentaires pour améliorer les garanties.

Ainsi, chaque détachement (même pour une durée de 2 ans) impliquerait une négociation importante sur le niveau de couverture sociale et des droits acquis.

Les scénarii devraient s'affiner dans les prochains mois, permettant ainsi aux entreprises d'anticiper les changements à venir

Emilie TAHON et Charlotte DUBOIS





L'ART DE DÉVELOPPER LE DIALOGUE SOCIAL



Désormais, chaque numéro sera l'occasion de vous présenter l'un de nos pôles de compétences.

Ce mois-ci zoom sur le pôle DIALOGUE SOCIAL.

Pole Dialogue social : « une culture à réinventer »

Les ordonnances Macron ont fait du dialogue social le nouvel enjeu de toutes les entreprises.

Depuis de nombreuses années, SOLUCIAL Avocats est membre de l'Association « Réalités du Dialogue Social », qui se mobilise pour promouvoir un dialogue social loyal et efficient. Nous avons en effet toujours considéré le dialogue social comme central.

Nous participons dans ce cadre à des cercles d'échanges permettant de débattre librement hors du champ de la négociation, d'anticiper sur les sujets à instruire, mais aussi de comprendre les causes de certains échecs du dialogue social, et enfin d'aborder sans tabou des sujets sensibles.

Le dialogue social est aujourd'hui, plus que jamais, un outil de gestion de l'entreprise et un levier essentiel au service de la stratégie de celle-ci.

Au-delà de la simple évolution juridique, c'est un véritable changement culturel qui doit s'opérer.

Entreprises, salariés et partenaires sociaux ont désormais la possibilité d'anticiper et de s'adapter de façon simple, rapide et sécurisée pour trouver un « pacte social » et un cadre juridique sur mesure pour l'entreprise.

Fort de ces constats, SOLUCIAL vous accompagne dans le cadre de ces négociations (audit des pratiques et des besoins/ réflexion sur la stratégie / assistance aux négociations « en off » ou à vos côtés à la table des négociations / rédaction d'accords).

Diane DUBRUEL





QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

Des échanges

Le 8 mars auprès du Souffle du Nord pour le droit des femmes

Charlotte DUBOIS est intervenue pour l'association « Le Souffle du Nord » lors de leur soirée « FEMMES » organisée à l'occasion de la Journée de la Femme, au côté de différents acteurs de la région :

- Elisabeth CUNIN, Présidente de Camaïeu,
- Jean-Yves JALAIN accompagné de représentants de l'Association et du fonds de dotation SOLFA SOLIDARITE FEMMES ACCUEIL.



Le but de cette intervention était d'apporter un éclairage « droit social » sur les inégalités homme/femme en termes de rémunération, évolution de carrière...

Lors de cette soirée, le film réalisé par Frédérique Bedos et Le Projet Imagine « Des Femmes et des Hommes » a également été projeté, nous vous recommandons vivement de le visionner !



Le 28 mars pour soutenir le Prix du Meilleur investisseur belge en France



Caroline BARBE a participé à la 5^{ème} édition du « Prix du Meilleur Investisseur belge en France », organisé par la CCI France Belgique à Bruxelles.

Parmi les 22 sociétés nominées, 9 sont établies dans les Hauts-de-France et 3 investissements en région ont été primés, ce qui ne fait que confirmer l'attractivité de la région auprès des chefs d'entreprises belges.

Le 29 mars auprès du Barreau de Lille pour la nuit du Brexit

Louis VANEECLOO et Caroline BARBE ont assisté à la première édition de « La Nuit du Brexit », organisée par l'Ordre des Avocats au Barreau de Lille et la Région.

Plusieurs intervenants dont Xavier BERTRAND, président de la Région Hauts-de-France, Stéphane DHONTE, bâtonnier de l'Ordre des Avocats au Barreau de Lille, Bruno CONTESTIN, président de l'Association des Juristes d'Entreprises Hauts-de-France...etc ont animé différentes tables rondes pour échanger sur les impacts de la sortie du Royaume-Uni et les opportunités à saisir pour les acteurs économiques de la région Hauts de France.



Le 9 avril - CJD Soirée Prestige les clés du succès

L'équipe de SOLUCIAL a participé à la Prestige du Centre des Jeunes Dirigeants Lille Métropole organisée autour du thème « 3 recettes pour le succès ».

Nous avons été particulièrement attentifs aux témoignages des intervenants prestigieux de cette soirée :



Didier LEROY, Executive Vice President chez Toyota Motor Corporation



Dorine BOURNETON, 1^{ère} femme paraplégique pilote de voltige aérienne



François DUTILLEUL, Président du Directoire de Rabot Dutilleul Investissement.

Le 20 avril - Rencontre avec la DIRECCTE concernant la réforme du dialogue social

Louis VANEECLOO et Thierry DOUTRIAUX ont participé le vendredi 20 avril à un petit déjeuner organisé par le MEDEF sur le rôle de la DIRECCTE dans la réforme du Dialogue social avec Madame Michèle LAILLER BEAULIEU, Directrice Régionale de la DIRECCTE Hauts-de-France.



Solucial Live

Nous vous invitons à (re)voir l'intervention de Thierry DOUTRIAUX (à 8:00) sur les ordonnances MACRON concernant les licenciements économiques (motif, reclassement).

<https://www.youtube.com/watch?v=pWNBYUcPsVc>



Nos tweets marquants de ces derniers mois !

Suivez-nous sur Twitter : <https://twitter.com/solucial>



Solucial Avocats 9 mars
@solucial

Le résumé des ordonnances macron pour les employeurs étrangers par notre associée [@carolinebarbe](#)

<https://www.legalmondo.com/2018/03/france-macron-decrees-labour/>



Thierry DOUTRIAUX 30 mars
@ThDoutriaux

#droitdu travail #rupture #conventionnelle : risque de **#nullité** en cas de défaut de remise d'un exemplaire de la convention de rupture au **#salarié**, car cette remise garantit son **#consentement** et lui permet d'exercer son droit de **#rétractation**

Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, 7 mars 2018, n°17-10963



Thierry DOUTRIAUX 16 avril
@ThDoutriaux

#PSE action d'un **#expertcomptable** de **#CE** pour voir ordonner à l'entreprise de lui communiquer des pièces sous astreinte : juge **#judiciaire** incompétent, compétence exclusive du tribunal **#administratif** **#licenciements** **#économique**

Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, 28 mars 2018, n°15-21372

FLASH ACTU

PROCÉDURE D'ALERTE

Avez-vous mis en place une procédure d'alerte ?

Suite à la loi Sapin II et **depuis le 1^{er} janvier 2018**, les entreprises **d'au moins 50 salariés** doivent avoir mis en place une procédure destinée à recueillir les signalements émanant de leurs salariés et de leurs collaborateurs, dite « procédure d'alerte ».

Nos avocats peuvent vous assister pour vous mettre en conformité.

RGPD

Le Règlement Général sur la Protection des Données, dit « RGPD », entrera en vigueur à partir du 25 mai 2018.

Ses répercussions en droit social sont nombreuses, n'hésitez pas à nous solliciter pour vous y préparer !



Solucial
avocats

L'art du droit social

Paris

40, avenue Kléber
75016 Paris

Métro Kléber

Tél. : +33 (0)1 47 04 27 55
Fax : +33 (0)1 70 73 64 55

Lille

153 bis, boulevard de la Liberté
BP 91010
59011 Lille Cedex

Parking et métro République

Tél. : +33 (0)3 20 42 19 66
Fax : +33 (0)3 20 06 37 07

Bruxelles

287, avenue Louise
B1050 Bruxelles
Belgique

Tél. : +32 (0)2 513 73 90
Fax : +32 (0)2 513 78 39

www.solucial.com