

UK Border



Le Royaume-Uni ne fait plus partie du marché unique européen et de l'union douanière qui prévoient la libre circulation des biens, des services, du capital et des personnes.

Accord Union européenne–Royaume-Uni Un bon instrument pour une concurrence équitable?

La veille de Noël, un accord de partenariat très volumineux a été conclu entre l'Union européenne et le Royaume-Uni. Il a en tout cas le mérite d'éviter un Brexit sans accord. Constitue-t-il une bonne base pour une relation de voisinage durable entre l'UE et le RU sur les plans politique, social et juridique? Et surtout, peut-il permettre une concurrence équitable en ce qui concerne les droits des travailleurs, la fiscalité et les normes environnementales?

Rétroactes...

Le 23 juin 2016, la population britannique a voté à une faible majorité (51,8 %) pour une sortie de l'Union européenne (UE). L'équipe pro-Brexit a obtenu gain de cause de justesse grâce à une campagne basée sur le « reprendre le contrôle », autrement dit une campagne en faveur de la souveraineté nationale et contre le zèle réglementaire et l'ingérence européennes, et en particulier contre la libre circulation des personnes et l'afflux de migrants au sein de l'UE. Les années suivantes, nous avons assisté à un débat acharné et chaotique dans l'opinion publique et au parlement britannique sur la forme que devraient prendre les rela-

tions et la collaboration future du RU avec ses 27 voisins de l'UE. Fallait-il opter pour un « Brexit soft », selon l'exemple des pays de l'Espace économique européen (les 3 membres de l'AELE, la Norvège, l'Islande, le Lichtenstein + la Suisse) qui sont associés avec l'UE au sein d'un espace douanier et qui doivent donc suivre toutes les règles et normes développées par l'UE avant le marché unique? Ou devait-il s'agir d'un « Brexit dur » où l'on n'appliquerait que les règles commerciales de l'OMC, avec le retour à des quotas et des tarifs douaniers élevés sur le commerce de marchandises entre l'UE et le RU? Ou, comme le prétendait Boris Johnson, fallait-il aller vers un accord de libre-échange, tel qu'il existe entre l'UE

et le Canada avec le Ceta, qui a supprimé 98 % de tous les tarifs douaniers? Cet accord prévoit en outre un dialogue et un mécanisme de litiges en ce qui concerne les règles techniques et les normes environnementales et commerciales internationales en vue de garantir une concurrence équitable, tout en préservant la souveraineté de l'UE et du Canada pour leurs propres règles et normes.

Un **accord de retrait** (octobre 2019) a d'abord été négocié âprement entre l'UE et le RU. Cet accord fixe les obligations financières que le RU doit encore respecter par rapport à l'UE lors du retrait, ainsi que le statut et les droits des trois millions de citoyens de l'Union européenne au RU et du million de citoyens RU dans l'UE. L'accord de retrait règle aussi les droits et règles provisoires pour la collaboration pendant la période de transition, afin d'éviter que le RU « tombe » de l'UE à partir du 1^{er} février 2020. Le **statut de l'Irlande du Nord** fait l'objet d'un protocole distinct. Il n'y a pas de contrôle

douanier et de frontière douanière entre l'Irlande du Nord et la République d'Irlande. La frontière du marché unique européen entre l'Irlande du Nord et le reste du RU se situe en Mer d'Irlande. Ce statut spécifique de l'Irlande du Nord en tant que partie du marché unique européen est considéré comme nécessaire pour ne pas mettre en danger les accords du Vendredi Saint (1999), qui ont mis fin à des décennies de violence et de guerre civile.

Quelles conséquences pour les travailleurs?

Lors de la campagne pour le référendum, le mouvement syndical britannique avait clairement pris ses distances par rapport au camp des pro-Brexit. Les travailleurs britanniques doivent une bonne partie de leurs droits à l'UE, notamment les droits en matière de limitation de la durée du travail, d'égalité salariale entre hommes et femmes et pour les travailleurs à temps partiel et intérimaires, de sécurité et de santé au travail, de droit à l'information et à la consultation sur les lieux de travail... La fédération des syndicats britanniques, la TUC (*Trades Union Congress*) craignait (et continue à craindre) que ces droits ne résistent pas à un pouvoir conservateur, sans surveillance européenne...

Le mouvement syndical britannique s'inquiétait aussi fortement de l'impact économique du Brexit et des pertes d'emplois. L'UE est en effet le premier partenaire commercial du RU, qui représente la moitié du commerce total de l'UE. En cas de **Brexit dur**, les pronostics allaient jusqu'à une perte de 6 à 7 % des exportations du RU et d'un recul de 4 à 5 % de la prospérité ou du PNB, ce qui se traduirait par une perte de 525.000 emplois, surtout dans les secteurs de l'industrie automobile, du transport, des machines et équipements, des produits chimiques et des services financiers. Même en cas de **Brexit soft**, il est tou-

jours question d'une baisse de 1,2 % du PNB britannique, soit 140.000 emplois en moins. La Confédération européenne des syndicats (CES), de son côté, craignait les conséquences pour les travailleurs européens, si le Royaume-Uni se convertissait en «Singapour-sur-Tamise», autrement dit en un paradis pour les entreprises et les investisseurs, avec des normes faibles en matière d'environnement et de travail et des zones franches. Cette situation remettrait en cause les normes environnementales et les droits des travailleurs si difficilement acquis au sein de l'UE et entraînerait des pertes d'emploi.

Un Brexit dur sans accord aurait aussi de sérieuses conséquences pour l'économie et l'emploi au sein de l'UE. Le RU est le troisième partenaire commercial de l'UE, après la Chine et les États-Unis. Selon les prévisions de l'OCDE, un Brexit dur aurait représenté une diminution de 1,54 % de la croissance économique pour l'UE, avec

une perte de 1,2 million d'emplois. En cas de Brexit soft, les pertes seraient limitées à 280.000 emplois pour l'UE.

La **Belgique** est l'un des pays les plus touchés par le retrait du RU du marché unique européen. Un Brexit dur aurait représenté pour nous une perte de 2,35 % du PNB, soit 42.000 emplois, dont 28.000 en Flandre, 10.000 en Wallonie et 6.000 à Bruxelles, principalement dans les secteurs de l'alimentation et des boissons, du textile, de la chimie et dans le secteur pharmaceutique.

La CES et la TUC ont essayé de peser ensemble sur les négociations, afin d'obtenir un Brexit soft avec des obstacles minimaux pour le commerce de biens et de services, et avec des garanties fermes pour une concurrence équitable en matière de droits des travailleurs, de normes environnementales et de fiscalité entre l'UE et le RU. Elles ont également plaidé pour le maintien des droits des



Les citoyens de l'UE qui veulent travailler au RU sont désormais des migrants, dont la demande de travail doit répondre à de nouvelles règles de migration basées sur des critères comme le montant du salaire, des quotas, etc.

travailleurs européens mobiles et des migrants extérieurs à l'UE au RU et du RU en Europe.

Les détails de l'accord de partenariat UE et RU

L'Accord de partenariat économique et commercial entre l'UE et le RU est un accord très volumineux de 1.250 pages. Il ne traite pas uniquement du commerce de biens et de services, y compris de l'e-commerce, mais aussi de la libre circulation du capital et des paiements internationaux, des télécommunications (pas de roaming gratuit entre le RU et l'UE), de la circulation des personnes et de la mobilité des travailleurs, des marchés publics (avec accès réciproque pour le RU et l'UE), des subsides publics aux entreprises, de la propriété intellectuelle et de la collaboration en matières de justice dans des dossiers pénaux, de la sécurité, des affaires intérieures, de l'accès du RU à des programmes de l'EU (normalement, le RU ne fait plus partie de programmes européens comme le pro-

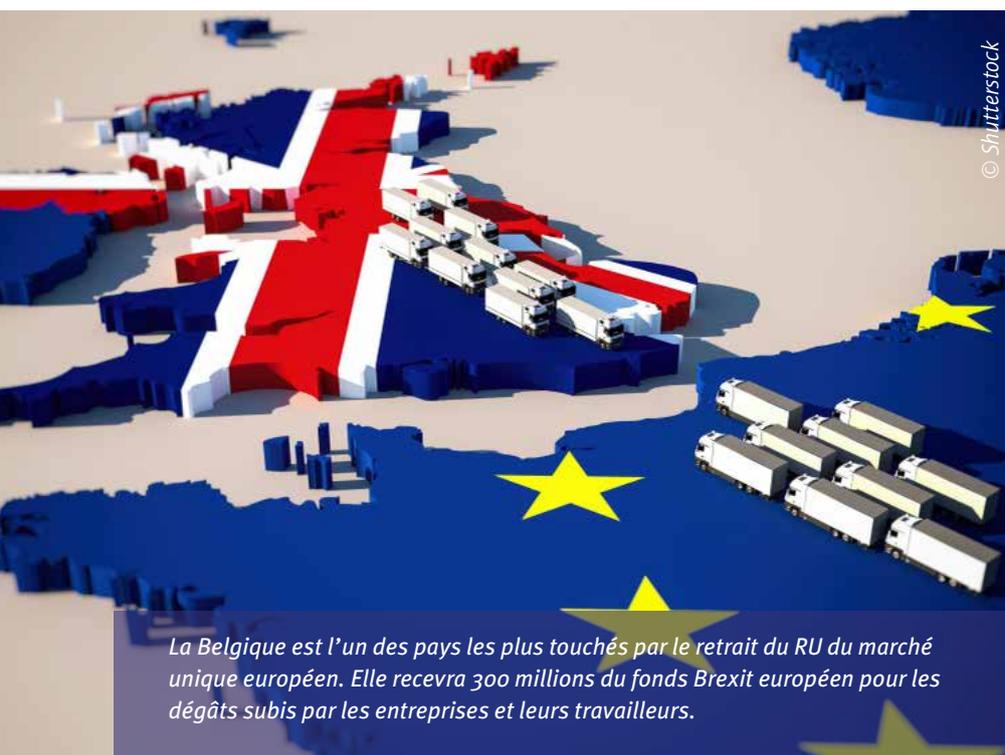
gramme Erasmus). On y trouve également des chapitres importants sur la pêche et la confirmation du statut spécifique de l'Irlande du Nord, tel qu'il a été fixé dans l'accord de retrait.

Première constatation: **un Brexit soft n'a pas été possible.** Le RU ne fait plus partie du marché unique européen et de l'union douanière avec une libre circulation des biens, des services, du capital et des personnes. Certes, grâce à l'accord de Noël UE-RU, il n'y aura pas de tarifs douaniers et de quotas sur le commerce de marchandises entre le RU et l'UE, mais le RU n'échappera pas aux formalités douanières et aux contrôles sur les normes sanitaires et phytosanitaires, ainsi que sur les normes techniques sur les produits. Ces barrières commerciales sont maintenues. Il existe toutefois des possibilités de reconnaissance mutuelle d'opérateurs économiques autorisés, surtout pour de gros producteurs, qui limitent ainsi à un minimum les formalités douanières à la frontière. Le tarif zéro s'applique uniquement aux produits qui

ont été fabriqués avec au moins 45 % de matériel en provenance de l'UE ou du RU. Ce n'est donc pas le cas pour les voitures électriques qui, avec leurs batteries au lithium, un matériau qui n'est pas en provenance de l'UE, ne satisfont pas aux règles d'origine. Il en va de même du sucre de canne des Caraïbes qui est traité au RU.

En ce qui concerne le **commerce de services**, ce sont surtout les principes généraux de non-discrimination mutuelle et d'accès au marché qui sont fixés, mais il n'y a pas de reconnaissance mutuelle automatique des qualifications professionnelles, des permis et de la réglementation pour le développement de services, ce qui s'appelle une perte de «droits de passeport». Pour l'important secteur des services financiers de la City londonienne, cela signifie qu'ils perdent le droit d'offrir, à partir de Londres, leurs services et leur commerce à des États membres de l'Union européenne. Soit, ils doivent créer des filiales locales dans les États membres de l'UE et obtenir sur place les permis nécessaires pour développer leurs services, soit ils peuvent entreprendre les longues démarches pour obtenir une équivalence (ou un «arrêt de validité équivalente») entre les réglementations britanniques et européennes sur les produits financiers (ou autres) de la part des comités techniques prévus par le volet de l'accord consacré à la gouvernance et à la gestion (voir ci-après). L'accès aux infrastructures et services publics en matières d'enseignement, de santé et les services sociaux ne sont pas libéralisés pour le commerce et les services publics sont sauvegardés.

Un Conseil de partenariat est créé pour assurer la gestion de l'accord de partenariat. Il s'agit d'un organe politique au sein duquel l'UE et le RU prendront par consensus des arrêtés contraignants sur la mise en œuvre de l'accord. Ce Conseil de partenariat ministériel se fera assis-



La Belgique est l'un des pays les plus touchés par le retrait du RU du marché unique européen. Elle recevra 300 millions du fonds Brexit européen pour les dégâts subis par les entreprises et leurs travailleurs.

ter par des comités d'experts techniques, qui devront établir des arrêtés d'exécution pour de nombreuses matières sectorielles, notamment afin de permettre la circulation aisée des biens, des services, du capital, etc. entre le RU et l'UE. Étant donné que l'accord de Noël est particulièrement mince en ce qui concerne les services, qui représentent 80 % de l'économie britannique, il reste énormément de travail à accomplir à ce niveau dans les prochaines années. Les deux parties, l'UE et le RU, peuvent aussi faire appel à des organes d'arbitrage en cas de différends. Si la concertation n'apporte pas de solution, il sera possible d'imposer des sanctions si une des parties ne respecte pas les dispositions de l'accord. Ce qui est positif, **c'est ce qui ne figure pas dans l'accord**: l'accord ne prévoit qu'un mécanisme de règlement des différends d'État à État, et pas d'accès privilégié d'investisseurs à un mécanisme privé de règlement de différends (**ISDS (1)**), s'ils se considèrent discriminés par rapport à des opérateurs étrangers. En cas de litiges, les entreprises peuvent s'adresser aux tribunaux nationaux.

Comme c'est généralement le cas dans les accords européens de libre-échange, les normes de travail et d'environnement font l'objet d'un chapitre distinct «Commerce et Développement durable». Ce chapitre contient une clause qui garantit aux travailleurs britanniques les droits qu'ils ont obtenus avec la réglementation UE, mais il n'y a pas de clause dynamique par laquelle le RU suivrait les nouvelles réglementations européennes en matière de droits des travailleurs afin de garantir une concurrence équitable. Ce n'est pas le cas non plus pour les normes environnementales et la fiscalité. Le chapitre «Développement durable» prévoit aussi des organes de concertation et de gouvernance, dans lesquels la société civile peut jouer un rôle par le biais d'un groupe consultatif national et d'un forum de la société civile. Un mécanisme de règlement des différends est certes prévu,

avec un comité d'experts, mais les recommandations que ce comité formule ne peuvent résulter en une sanction effective que si l'on peut prouver que la violation des droits des travailleurs aurait un impact avéré sur le commerce. Même si, pour la première fois, un accord européen de libre-échange prévoit en principe la possibilité d'imposer des sanctions en cas de violation des droits du travail, le seuil reste élevé puisqu'il est prévu que les violations doivent influencer les relations commerciales.

Le RU s'est retiré de l'UE en premier lieu pour mettre fin à la libre circulation des personnes. L'accord de Noël est très clair à ce sujet. Il n'impose pas d'obligation de visa pour les voyages et les visites jusqu'à 90 jours (ndlr: mais il devient obligatoire de posséder un passeport). Les citoyens de l'UE qui veulent travailler au RU sont désormais des migrants, dont la demande de travail doit répondre à de nouvelles règles de migration basées sur des critères comme le montant du salaire, des quotas, etc. Les visites de travail de courte durée sont possibles jusqu'à 90 jours, ainsi que des occupations temporaires entre filiales d'une même entreprise jusqu'à une période de trois ans. La liste des groupes de professions qui peuvent réaliser des visites de travail de courte durée jusqu'à trois mois est limitée et exclut les artistes et les sportifs. Toutefois, les droits des citoyens UE bénéficiant d'un droit de séjour légal au RU sont garantis pour 15 ans en ce qui concerne l'accès à la protection sociale, selon le système européen de coordination de la sécurité sociale.

Évaluation syndicale

Le sentiment de reconnaissance pour les efforts réalisés par l'équipe de négociation de l'UE, sous la direction de Michel Barnier, prévaut. À la dernière minute,

elle a pu éviter un Brexit dur sans accord grâce à l'accord de Noël. Force est toutefois de reconnaître que, dans les grandes lignes, Boris Johnson a obtenu gain de cause. Il s'agit bel et bien d'un accord de libre-échange, certes avec quelques nouveaux acquis que le mouvement syndical réclamait depuis longtemps, mais on ne peut pas parler d'un Brexit réellement soft, sans barrières commerciales et avec un impact minimum sur l'emploi. La CSC, avec la Confédération européenne des syndicats (CES), veut surtout veiller aujourd'hui à ce que l'on pallie les dégâts inévitables pour les travailleurs européens et les travailleurs belges en particulier. La Belgique recevra 300 millions du fonds Brexit de l'UE pour les dégâts subis par les entreprises et leurs travailleurs suite au retrait du RU de l'UE. En Belgique, une loi Brexit a aussi été votée début 2020 en faveur des travailleurs. Elle prévoit des possibilités de chômage temporaire ou de réduction temporaire de la durée du travail pour les entreprises qui subissent des dégâts économiques suite au Brexit. Cette loi va maintenant devoir prouver son utilité face à la vague de restructurations liées au Brexit.

Une vigilance permanente reste de mise à plus long terme afin de garantir une concurrence égale en matières de droit du travail, de normes environnementales et de fiscalité avec le RU. On sait que le RU, dirigé par les conservateurs, se montrera intraitable. L'encre avec lequel Johnson a signé le traité n'était pas encore sèche qu'un projet de loi était déjà sur la table pour modifier la législation britannique sur la durée du travail, qui constitue pourtant un acquis de la législation UE et est donc garantie par l'accord. Voilà qui n'augure rien de bon...

| Karin Debroy |

(1) Mécanisme de règlement des litiges entre investisseurs et États.