Royaume-Uni

Les syndicats et le Brexit

*Jacques FREYSSINET**

Lors du référendum, les syndicats britanniques se sont majoritairement prononcés contre le Brexit alors qu'une majorité des travailleurs a voté pour. Ce paradoxe ne peut être compris qu'à la lumière de l'histoire des rapports complexes que le mouvement ouvrier britannique a entretenu avec la construction européenne. Il crée aujourd'hui une situation d'incertitude sur la stratégie syndicale face aux conséquences de la sortie du Royaume-Uni soit dans l'immédiat, pendant la négociation du Brexit, soit à plus long terme en fonction du contenu d'un éventuel accord de sortie avec l'Union européenne. Nous examinerons successivement ces quatre questions.

Pour ou contre l'intégration européenne ?

Les positions syndicales face à la construction européenne ont évolué en trois temps : d'abord une hostilité déclarée, puis un ralliement parfois enthousiaste, enfin un retour de la méfiance (Berbéri, 2009 ; Hege, Dufour, 1998 ; Macshane, 1991).

Une hostilité déclarée

Jusqu'à la fin des années 1990, le Trades Union Congress (TUC) et la quasi-totalité de ses syndicats sont hostiles à l'entrée du Royaume-Uni dans la Communauté européenne pour deux raisons principales.

En premier lieu, ils sont attachés à un système de relations professionnelles fondé sur le « volontarisme » : la régulation des rapports de travail relève de la négociation collective qui s'établit sur des thèmes et à des niveaux que choisissent les organisations patronales et syndicales en fonction du rapport des forces. Nos collègues britanniques caractérisent souvent cette orientation par l'expression de « *collective laissez-faire* ». Les syndicats sont méfiants à l'égard du modèle de relations professionnelles dit « continental » qu'ils supposent teinté de corporatisme, notamment dans le cas du modèle allemand de *Mitbestimmung* (codétermination). Ils ont hostiles à l'existence d'institutions élues de représentation du personnel dans l'entreprise, jugées concurrentes du syndicat et manipulables par l'employeur.

* Chercheur associé à l'Ires.

En second lieu, ils sont attachés, depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, à la poursuite d'une politique économique nationale de plein emploi inspirée par Beveridge. Ils voient dans la construction économique et surtout monétaire européenne le risque d'une perte d'autonomie de la politique nationale et d'une domination de critères d'orthodoxie imposés *de facto* par un gouvernement allemand adepte de l'ordolibéralisme [1] et par la *Bundesbank* gardienne vigilante de la valeur du *Deutschmark*.

Le ralliement

Le ralliement est associé symboliquement à l'accueil enthousiaste que fait en 1988 la conférence annuelle du TUC au discours de Jacques Delors, alors président de la Commission européenne. La raison immédiate de ce virage tient à la violente politique antisyndicale menée par Margareth Thatcher depuis son arrivée au pouvoir en 1979, politique qui s'accompagne d'une réduction des droits individuels et collectifs des travailleurs. En premier lieu, les syndicats prennent conscience que la protection juridique des travailleurs ne repose plus guère que sur les directives sociales de la Communauté européenne [2]. Dans un rapport publié en juin 1996, à la veille du départ des conservateurs, ils en font à nouveau le constat : « Toutes les avancées récentes en matière de législation sur la santé et la sécurité et sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, par exemple sur les salaires et l'âge de la retraite, trouvent leur origine dans la législation européenne [3] ». En second lieu, le TUC, que les gouvernements conservateurs ont exclu de toute forme de « dialogue social » au niveau national, trouve dans les instances européennes une nouvelle source de reconnaissance et de légitimité. Le TUC et ses grands syndicats s'implantent à Bruxelles, s'investissent activement dans les institutions de la Communauté, dans la Confédération européenne des syndicats, dans les fédérations syndicales européennes ainsi que dans les comités d'entreprise européens.

Ce premier facteur explicatif, directement lié à la politique des gouvernements conservateurs, doit être complété par un autre, de caractère plus durable : les syndicats, en particulier à la lumière de l'expérience française de 1981, prennent conscience de l'impossibilité d'une politique isolée de plein emploi au niveau national. Il devient pour eux indispensable d'investir le niveau européen dans la perspective d'une politique coordonnée à ce niveau. À partir de 1997, la présence d'un gouvernement du New Labour renforce à leurs yeux cette possibilité. C'est dans ce contexte que le TUC, longtemps hostile, se rallie au projet d'Union monétaire européenne tout en énonçant des conditions ou des réserves plus ou moins fortes selon ses syndicats membres. Il est alors favorable à l'entrée du Royaume-Uni dans l'euro avec des fluctuations de position quant à la date opportune.

1. L'ordolibéralisme (*Ordoliberalismus*) est un courant de pensée apparu en Allemagne dans les années 1930 selon lequel la mission économique de l'État est de créer et maintenir un cadre normatif permettant la concurrence libre et non faussée entre les entreprises.
2. Le développement rapide de la législation sociale communautaire à partir du milieu des années 1980 résulte alors d'un compromis entre les sociaux-démocrates et les chrétiens sociaux pour donner une contrepartie « sociale » à la réalisation du grand marché unifié.
3. « *All recent advances in health and safety legislation, and on equal treatment between women and men, for example on pay and retirement age, can be traced back to European legislation* », TUC (1996), cité par Hege, Dufour (1998:66).

Le retour de la méfiance

Le changement d'orientation du Conseil européen et de la Commission européenne au temps des présidences Barroso (2004-2014), amplifié après la « grande récession », provoque une nouvelle inflexion du syndicalisme britannique qui se trouve sur cette question à l'unisson du syndicalisme européen. Ce n'est plus le principe de l'intégration européenne qui est critiqué mais l'orientation de la politique économique et sociale préconisée ou imposée par Bruxelles : la privatisation des services publics, l'austérité budgétaire, les réformes « structurelles » du marché du travail, les interventions de la troïka (Commission européenne, Banque centrale européenne, Fonds monétaire international).

Parallèlement, les difficultés rencontrées par ce qui reste du secteur manufacturier britannique provoquent des poussées de protectionnisme : « Pour les syndicats GMB, RMT et Unite [4], les produits et les biens d'équipement qui sont destinés à être vendus en Grande-Bretagne doivent être fabriqués avec des matériaux venant de Grande-Bretagne [5] ». Par exemple, Unite demande aux entreprises de la construction qu'elles utilisent de l'acier britannique ; RMT demande que les trains qui circulent en Grande-Bretagne soient construits dans le pays. Bien que sans liens directs avec les enjeux du Brexit, la crise de l'emploi industriel contribue à raviver les attitudes hostiles à l'Europe qui sont toujours restées vivantes au sein de la population ouvrière et chez les militants de base.

La campagne du référendum

En janvier 2013, le Premier ministre, David Cameron, annonce sa volonté de renégocier les conditions de participation du Royaume-Uni à l'Union européenne et de soumettre les résultats à un référendum. En février 2016, un accord est conclu entre le Royaume-Uni et l'Union européenne ; il n'accorde que des concessions réduites aux demandes britanniques. Cependant David Cameron s'estime satisfait et recommande un vote positif pour le référendum sur le maintien. Le 23 juin 2016, après une campagne électorale qui divise aussi bien les travaillistes [6] que les conservateurs, la sortie de l'Union européenne recueille la majorité des suffrages (51,9 % contre 48,1 %).

Peu avant le vote, le Labour Research Department [7] réalise une enquête auprès de 27 des 30 principaux syndicats du TUC ; elle inclut les 19 plus grands. Ses résultats figurent dans le tableau 1.

Un décompte par nombre de syndicats peut donner une impression d'indétermination : 13 se prononcent pour le maintien, 3 sont contre tandis que 11 ne prennent pas position et se bornent

4. GMB et Unite sont des syndicats généraux principalement implantés dans l'industrie et aussi dans les transports en ce qui concerne Unite ; RMT est l'un des syndicats des transports.
5. G. Gall, « Grande-Bretagne : les principaux syndicats demandent des mesures de protectionnisme pour sauver des emplois », *Planet Labor*, n° 9480, 28 janvier 2016.
6. Le Parti travailliste était officiellement hostile au Brexit, mais il n'a longtemps mené qu'une campagne discrète d'autant plus que son *leader*, Jeremy Corbyn, était notoirement eurosceptique et que son électorat était majoritairement pro-Brexit. La thèse finalement défendue par Jeremy Corbyn était proche de celle des syndicats favorables au maintien dans l'Union européenne : « Nous voulons former des alliances avec les partis socialistes du reste de l'Europe pour la changer. (…) Vous ne pouvez pas construire un monde meilleur si nous ne vous engagez pas dans ce monde » (14 avril 2016).
7. Institut de recherches indépendant au service du mouvement syndical.

Tableau 1. Les positions des organisations syndicales sur le référendum

Maintien	Neutre	Sortie
Unite (général)	NUT (enseignants)	RMT (transports)
Unison (services publics)	NASUWT (enseignants)	ASLEF (conducteurs de trains)
GMB (général)	PCS (fonction publique)	BFAWU (travailleurs de l'alimentation)
Usdaw (commerçants)	ATL (enseignants)	
CWU (communications)	Prospect (experts)	
UCATT (bâtiment)	UCU (enseignants à l'université)	
Equity (acteurs)	EIS (enseignants en Écosse)	
FBU (pompiers)	CSP (physiothérapeutes)	
Community (général)	NUJ (journalistes)	
MU (musiciens)	SoR (radiologues)	
RCM (obstétriciens)	FDA (hauts fonctionnaires)	
BECTU (audiovisuel)		
TSSA (transports – services)		

Source : Labour Research Department (2016a).

à informer leurs adhérents. Cependant, si l'on tient compte du nombre de syndiqués, le diagnostic est différent : les plus grands syndicats sont pour le maintien, notamment les quatre principaux, Unite, Unison [8], GMB et Usdaw [9], qui ensemble regroupent 3,7 millions de membres. Parmi les partisans du départ, seul RMT a quelque poids (84 000 membres) ; les deux autres ont environ 20 000 membres. Ceci explique que le TUC ait pu s'engager très activement en faveur du maintien.

Quels que soient leurs désaccords sur le référendum, les syndicats partagent une critique commune de l'évolution des orientations de l'Union européenne depuis le début des années 2000. Comme nous l'avons mentionné, ils rejettent ses orientations unilatérales en faveur de la libéralisation, des privatisations, de la dérégulation, puis après 2008, l'austérité budgétaire et les interventions de la troïka. Le débat au sein des différents syndicats et entre eux porte sur les enseignements à en tirer. Pour les partisans du départ, l'Union européenne est non réformable ; il faut donc récupérer la souveraineté nationale pour qu'il soit possible de mener une politique différente. Les partisans du maintien soulignent que le Royaume-Uni a été dans l'Union européenne l'un des partisans les plus vigoureux des politiques critiquées ; libérés des disciplines européennes, les gouvernements conservateurs pourraient les mettre en œuvre encore plus brutalement. La priorité est donc de construire des alliances pour modifier le rapport des

8. Unison est principalement implanté dans les administrations et les services publics.
9. Usdaw syndique principalement des employés de commerce.

forces au sein de l'Union et infléchir ses orientations [10].

Les partisans du maintien ajoutent deux arguments. En premier lieu, le risque de destruction des droits des travailleurs (voir point suivant). En second lieu, l'impact négatif qu'aurait le Brexit sur l'emploi du fait des obstacles à l'accès au marché intérieur communautaire, des risques de délocalisation des entreprises et de l'effet qu'exercerait un climat durable d'incertitude sur les décisions d'investissement [11].

Leurs arguments n'ont pas été suffisants pour convaincre la majorité des salariés. Un débat non tranché à ce jour s'est développé pour expliquer les raisons d'un vote populaire majoritairement en faveur du Brexit (voir par exemple, Chaudary, Pill, 2016 ; Gumbrell-McCormick, Hyman, 2017 ; Redor, 2016). Deux thèses sont en présence qui ne sont pas incompatibles. La première thèse privilégie les variables économiques : le vote pour le Brexit serait celui des catégories laissées-pour-compte par la globalisation et le progrès technique, les victimes localisées de la régression de l'industrie et du recul des services publics. Cependant des analyses portant sur les différences de vote dans les 380 circonscriptions électorales ne mettent en évidence, toutes choses égales par ailleurs, qu'une faible valeur explicative des niveaux de salaire, de revenu ou de chômage. La seconde thèse s'appuie sur la valeur explicative plus importante des variables qui traduisent un « conservatisme social », c'est-à-dire le souci de préserver une identité culturelle, des valeurs traditionnelles et la souveraineté nationale face à la globalisation et à la montée de l'immigration. En dynamique, la comparaison des votes aux élections européennes de 2009 et 2014, fortement corrélés avec les votes lors du référendum, confirme le poids de ces variables, mais elle montre aussi qu'il s'accroît dans les circonscriptions qui ont connu une expérience de désindustrialisation. Quels que soient les canaux de transmission, c'est bien la globalisation qui serait le facteur premier générateur du repli antieuropéen à la fois par l'amplification des inégalités sociales et spatiales et par l'ébranlement des valeurs et des modes de vie des classes populaires.

Les syndicats britanniques doivent prendre en compte ces résultats pour redéfinir leur stratégie. Leurs choix sont complexes car le vote pour la sortie ouvre une double échéance. Dans quelques années, le Royaume-Uni sera hors des institutions et des normes de l'Union européenne et les syndicats doivent se préparer à la situation qui en résultera. Compte tenu de leurs pronostics sur ce futur incertain, ils doivent définir leur politique pour la période transitoire qui s'est ouverte. Leurs choix immédiats ne peuvent donc être compris que sur la base de l'avenir qu'ils anticipent.

Après la sortie

Autant apparaissent clairement les conséquences potentielles du Brexit sur la législation sociale, autant il est difficile pour les syndicats de se représenter son futur impact macroéconomique.

10. GMB, par exemple, annonce un « *angry yes* » (un oui en colère) en donnant priorité à la lutte au sein de l'Union européenne.
11. Pendant la campagne, le TUC adopte avec l'organisation patronale des industries manufacturières (EEF-The Manufacturers' Organisation) un texte commun qui met l'accent sur les risques de pertes de marchés et d'emplois pour ces secteurs.

Les menaces sur la législation sociale

Ces menaces ont été minutieusement analysées par un juriste consulté par le TUC, le professeur Michael Ford (Ford, 2016a, 2016b ; voir aussi Jefferys, 2016 ; Labour Research Department, 2016b ; TUC, 2016a). Sans entrer dans la complexité des articulations et des hiérarchies entre les différentes sources juridiques qui coexistent au Royaume-Uni, il est possible d'en donner une conclusion simplifiée : si après le Brexit, le gouvernement avait une volonté de dérégulation radicale en matière sociale, il ne rencontrerait aucun obstacle important.

Rappelons que dans la tradition du « volontarisme » et au temps de leur puissance les syndicats britanniques entendaient construire la protection des salariés sur la base d'accords collectifs et non d'un appel au législateur. Même après les périodes de gouvernements travaillistes, la législation sociale est presqu'inexistante lorsque l'adhésion du Royaume-Uni à la Communauté européenne en 1972 engendre l'obligation de transposer en droit interne les directives sociales européennes qui ne se multiplient qu'à partir de la décennie 1980. Certes, les gouvernements britanniques successifs adoptent une politique de transposition minimale ; ils négocient et exploitent au maximum les possibilités de dérogation ; ils retardent les transpositions au risque d'être condamnés par la Cour de justice européenne. Cependant, même en version minimale, le droit européen s'est appliqué. Il ne faut pas négliger la contrainte imposée par les traités : « Les États membres établissent les voies de recours nécessaires pour assurer une protection juridictionnelle effective dans les domaines couverts par le droit de l'Union » (actuellement article 19 du Traité sur l'Union européenne) ; les sanctions doivent être « effectives, proportionnelles et dissuasives » (Cour de justice européenne). Les tribunaux britanniques ont suivi sans réserve les décisions de la Cour de justice européenne.

L'abrogation de l'acte d'adhésion de 1972 rendrait possible l'annulation des textes nationaux de transposition des directives européennes. Les cibles les plus immédiates seraient probablement les directives sur le temps de travail [12] et sur l'emploi temporaire (ou intérimaire) auxquelles les gouvernements britanniques se sont farouchement opposés. Mais les règles applicables dans bien d'autres domaines seraient menacées :

- la réglementation du travail à temps partiel et des contrats à durée déterminée [13] ;
- les droits collectifs à l'information et à la consultation ;
- la protection de l'emploi en cas de cession d'entreprise ;
- la protection des salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur ;
- la protection des femmes enceintes et le droit aux congés de maternité et aux congés parentaux ;
- la protection des données concernant les salariés ;
- la réglementation concernant les travailleurs détachés [14]…

12. La directive sur le temps de travail impose notamment des durées *maxima* de travail et des règles de définition de la mesure du temps de travail.
13. Directives issues de la transposition d'accords-cadres signés par les organisations patronales et syndicales au niveau européen.
14. La directive sur les travailleurs détachés ne s'applique qu'aux mouvements de travailleurs entre États membres donc cesserait d'offrir ses (maigres) protections aux travailleurs détachés au Royaume-Uni.

Seules seraient protégées certaines des dispositions relatives aux discriminations qui ont leur source dans le droit national. De plus, la jurisprudence des tribunaux (*Common Law*) avait de longue date introduit, indépendamment du droit communautaire, une indemnisation en cas d'accident du travail, mais sous des conditions restrictives : il faut établir l'existence d'une faute de l'employeur qui a engendré une blessure (*injury*). Les droits sont donc bien plus faibles que ceux issus de la directive européenne.

En revanche, il n'y aurait pas d'impact direct dans les domaines qui ne relèvent pas de la compétence communautaire, principalement le salaire minimum et la sanction des licenciements injustifiés (*unfair dismissal*).

Soulignons enfin que, même si les textes de transposition des directives n'étaient pas abrogés, leur application ne serait plus soumise au contrôle de la Cour de justice de l'Union européenne ; les tribunaux britanniques reviendraient à leur jurisprudence traditionnelle.

Comme l'a rappelé récemment le TUC, « l'Union européenne a joué un rôle central en protégeant les travailleurs de l'exploitation, en combattant les discriminations et en promouvant les bonnes pratiques en matière d'emploi [15] ». Cet acquis communautaire est susceptible de disparaître après le Brexit.

Quelle stratégie de compétitivité ?

Après la rupture, le Royaume-Uni sera libéré des contraintes communautaires en matière sociale, mais il sera aussi privé d'un libre accès au marché unique européen. Il aura donc à redéfinir le modèle de compétitivité qu'il adoptera dans la division internationale du travail. Le TUC a commandé une étude sur ce thème à la Work Foundation, un institut de recherche indépendant. Le rapport (Andriescu, Giles, 2017) examine deux scénarios extrêmes. Le premier est celui d'une course vers le bas (*race to the bottom*) qui vise à construire la compétitivité et à attirer l'investissement international grâce à l'abaissement du coût du travail et à la flexibilisation accrue de l'emploi rendus possibles par le Brexit. Le second est celui d'une course vers le haut (*race to the top*) qui cherche à renforcer l'attraction qu'exerce déjà le Royaume-Uni sur les activités de services hautement qualifiées en améliorant les compétences et la motivation de la main-d'œuvre. La conclusion est que ces scénarios simplistes ignorent la multiplicité des variables qui commandent les choix de localisation des activités et l'hétérogénéité des flux d'investissement. Le scénario le plus probable serait celui d'une « course polarisée » (*polarised racing*) où l'amplification des disparités de statut entre deux catégories de travailleurs, précaires et stables, servirait une stratégie visant à attirer simultanément les deux types d'activité en fonction des priorités adoptées par les investisseurs (coût ou qualité de la main-d'œuvre). Les auteurs soulignent que la pondération accordée aux deux composantes d'une telle stratégie serait fortement liée à la nature de l'accord qui serait (ou non) passé avec l'Union européenne au terme des négociations.

Pendant la période transitoire

La période transitoire sera longue (Benito *et al*., 2017). Le référendum date de juin 2016. Le Royaume-Uni

15. « *The European Union has played a central role in protecting working people from exploitation, combating discrimination and promoting good employment practices* » (TUC, 2016b:6).

a déclenché la procédure de sortie en mars 2017 ; les négociations sur le retrait s'étalent sur une période de deux ans. Le Conseil européen du 29 avril 2017 a confirmé que ce n'est que dans une deuxième étape que seront engagées de nouvelles négociations sur les relations futures entre l'Union et le Royaume-Uni devenu extérieur à l'Union [16]. Il faudra donc plusieurs années avant que soient définies les conséquences institutionnelles du Brexit et donc que commence à se préciser son impact économique et social.

Dès le lendemain du référendum, le TUC a pris acte de son résultat et défini ses demandes (TUC, 2016b, 2016c). Quant à la procédure, elles portent sur l'exigence que l'ensemble des parties prenantes du côté britannique, dont les syndicats, soient en permanence associées aux négociations qui s'ouvrent [17]. Quant au fond, elles s'expriment par deux grandes priorités :

- le maintien de la législation sociale issue du droit communautaire ;

- le maintien du Royaume-Uni dans un espace de libre-échange des biens et services avec les pays de l'Union européenne sans barrières tarifaires ou non tarifaires.

Par ailleurs, le TUC demande que soit assuré le maintien des droits des citoyens de l'Union vivant au Royaume-Uni comme ceux des citoyens britanniques vivant dans le reste de l'Union.

Enfin, s'il condamne fermement le racisme, il a une expression plus embarrassée sur le thème de l'immigration, ne pouvant ignorer sur ce point les attitudes de ses adhérents [18].

Arrêtons-nous sur l'état actuel d'avancement des dossiers qui correspondent aux deux objectifs prioritaires du TUC.

Maintien des droits sociaux : oui, mais…

Lors de la conférence annuelle du Parti conservateur, Theresa May semblait s'être engagée sans ambiguïté en affirmant « fermement et sans équivoque que les droits existants des travailleurs resteraient garantis par la loi aussi longtemps qu'elle serait Premier ministre » [19]. La procédure retenue est la présentation

16. Cependant, des « discussions préliminaires et préparatoires sur le cadre des relations futures » pourront être entamées pendant la première étape lorsque le Conseil considérera que des « progrès suffisants » auront été réalisés dans la négociation sur « les modalités d'un retrait ordonné » (Conseil européen, 2017:4;8).
17. Dès le 26 juillet, le TUC demande que « soit construit un consensus national sur un mandat pour les négociations » (« *to build a national consensus on the mandate for negotiations* ») et que soit constituée « une équipe de négociation multipartite incluant les administrations compétentes, le TUC, le CBI et la société civile » (« *a cross-party negotiating team including the devolved administrations, the TUC, CBI and civil society* »).
18. Le TUC affirme que le gouvernement doit « faire face avec fermeté aux incidents racistes » (« *racist incidents must be firmly dealt with* »), mais qu'il doit aussi examiner « comment reconnaître et agir à propos des inquiétudes légitimes de nombreux votants à l'égard de l'immigration » (« *how to recognise and act upon the legitimate concerns of many voters about immigration* »), tandis que « le Royaume-Uni a besoin de règles plus fermes et mises en œuvre plus vigoureusement pour empêcher des employeurs sans scrupules d'utiliser des travailleurs migrants pour exclure la main-d'œuvre locale par des salaires inférieurs » (« *the UK needs firmer rules and tougher enforcement to prevent unscrupulous bosses using migrant workers to undercut local labour* ») TUC (2016b:7-8).
19. « *The Prime Minister firmly and equivocally stated that workers' existing legal rights will continue to be guaranteed in law, and for as long as she is PM* » (« United Kingdom : Latest Working Life Developments – Q3 2016 », EurWORK, 21 October 2016.

d'un « grand projet de loi d'abrogation » (Great Repeal Bill) qui annulera l'acte d'adhésion à l'Union de 1972 mais incorporera toute la législation européenne dans la législation britannique au jour de la sortie, la question des modifications éventuelles n'étant traitée que par la suite. Cependant, des formulations ambiguës laissent les syndicats insatisfaits.

En premier lieu, dans l'introduction du Livre Blanc qui annonce cette procédure, Theresa May semble corriger son engagement : « Ce projet de loi convertira, à chaque fois qu'il sera pratique et approprié, la loi de l'UE en loi du Royaume-Uni au jour de notre sortie [20] » (Department for Exiting, 2017:5). Comment faut-il interpréter : « *practical and appropriate* » ? Et qui appréciera le caractère « pratique et approprié » des directives européennes : le gouvernement ou le Parlement ?

En second lieu, en ce qui concerne les changements ultérieurs, il existe un débat sur les limites entre la souveraineté du Parlement et la possibilité pour le gouvernement de corriger ou d'abroger des textes de façon autonome [21].

Par ailleurs, même si le droit communautaire est transposé à l'identique, il ne relèvera plus de la jurisprudence de la Cour de justice européenne mais de celle des tribunaux britanniques.

Le TUC considère donc qu'il n'existe aujourd'hui aucune garantie de protection durable des droits issus de la législation communautaire ; il demande que le Great Repeal Bill inclue une clause de non-régression qui garantisse que le gouvernement n'ait pas le pouvoir d'affaiblir ou d'abroger des lois dans les domaines de l'emploi et de l'égalité [22].

Libre-échange : oui, mais…

Le gouvernement britannique a finalement choisi une stratégie de « *hard exit* » (*exit* dur) en refusant de s'engager sur les quatre libertés indissociables qui définissent le marché unique (libre circulation des biens, des capitaux, des services et des personnes). Il entend, en effet, imposer des limitations aux mouvements d'immigration en provenance de l'UE. Dès lors, le maintien de sa participation au marché unique est exclu. Au lendemain du Brexit, le Royaume-Uni devra ouvrir des négociations avec l'Union européenne pour la signature d'un accord de libre-échange. Les orientations, déjà citées, adoptées le 29 avril 2017 par le Conseil européen indiquent qu'il n'est pas question pour les britanniques d'obtenir par cette voie un libre accès au marché unique : « Tout accord de libre-échange devrait être équilibré, ambitieux et de portée large. Il ne saurait, cependant, équivaloir à une participation à tout ou partie du marché unique, car cela en compromettrait l'intégrité et le bon fonctionnement. Il doit assurer des conditions équitables, notamment en matière de concurrence et d'aides d'État, et comprendre, à cet égard, des garanties contre des avantages compétitifs indus

20. « *This Bill will, wherever practical and appropriate, convert EU law into UK law from the day we leave*. »
21. Dans son introduction au même document (p. 7), le Secrétaire d'État en charge de la sortie de l'UE indique, à propos du Great Repeal Bill, qu'« il donnera au gouvernement les pouvoirs nécessaires pour corriger ou supprimer les lois qui sinon ne fonctionneraient pas de manière satisfaisante après la sortie de l'UE » (« *it will give the Government the necessary power to correct or remove the laws that would otherwise not function properly once we have left the EU* »).
22. TUC, « Great Repeal Bill Hands Power Over Workers' Rights to Judges not UK Parliament », 30 March 2017.

du fait, notamment, de mesures et de pratiques fiscales, sociales, environnementales et touchant à la réglementation » (Conseil européen, 2017:8). La question du libre-échange se trouve ainsi pour partie liée à celle du maintien des droits sociaux.

Deux évènements récents exerceront un impact d'ampleur encore incertaine sur le climat politique interne et sur les négociations avec l'UE. En premier lieu, les résultats des élections affaiblissent considérablement la position de négociation de Theresa May et sa liberté de manœuvre, surtout si sa majorité repose sur une alliance avec un parti protestant ultra conservateur et europhobe d'Irlande du nord. Les perspectives d'un compromis positif avec ses partenaires européens semblent donc s'éloigner. En second lieu, après la divine surprise d'une absence initiale d'impact du référendum sur la conjoncture économique, les indicateurs amorcent une dégradation menaçante à moyen terme. L'inflation liée à la chute de la livre réduit le pouvoir d'achat, les annonces de délocalisation d'activités se multiplient, des projets d'investissement sont provisoirement gelés. Les deux évolutions sont liées : plus médiocres sont les perspectives d'un accord avec l'Union européenne, plus l'incertitude pèse sur les anticipations des agents économiques.

Dans ce contexte, les syndicats britanniques sont confrontés à une longue période de transition incertaine où se mêlent les menaces sur les droits des travailleurs et les craintes sur l'évolution de l'emploi. Il reste à vérifier dans quelle mesure la solidarité entre syndicats européens pourra se construire compte tenu du risque de durcissement des tensions entre les intérêts nationaux et dans l'hypothèse où s'intensifieraient les stratégies de mise en concurrence des travailleurs des différents pays. Le fait que les syndicats européens aient pleinement conscience de l'existence de ce risque ne suffit pas pour leur donner les moyens de le combattre.

Sources :

Andriescu M., Giles L. (2017), *Could a Bad Brexit Deal Reduce Workers' Rights Across Europe? Estimating the Risks of a « Race to the Bottom »*, Work Foundation, London, May.

Benito A., Pill H., Smith D. (2017), « The Long March to Brexit – Three Issues to Watch », Goldman Sachs Economics Research, 30 March.

Berbéri C. (2009), « Les syndicats britanniques face aux questions monétaires européennes », *Revue française de civilisation britannique*, XV-2, p. 133-151.

Chaudary M., Pill H. (2016), « Drivers of Brexit – More Social than Economic », Goldman Sachs Economics Research, 8 September.

Conseil européen (2017), *Orientations à la suite de la notification faite par le Royaume-Uni au titre de l'article 50 du TUE*, EUCO XT 20004/17, Bruxelles, 29 avril.

Department for Exiting the European Union (2017), *Legislating for the United Kingdom's Withdrawal from the European Union*, March.

Ford M. (2016a), « The Impact of Brexit on UK Labour Law », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 32, n° 4, p. 473-495.

Ford M. (2016b), *Workers' Rights from Europe : The Impact of Brexit*, avis rendu à la demande du TUC, 10 March.

Gumbrell-McCormick R., Hyman R. (2017), « What About the Workers? The Implications of Brexit for British and European Labour », *Competition & Change*, vol. 21, n° 3, p. 163-184.

Hege A., Dufour C. (1998), « Royaume-Uni : une conversion pragmatique au dialogue social européen », Hors-série, « Les acteurs sociaux nationaux face à la construction européenne », *Chronique internationale de l'IRES*, octobre, p. 62-84.

Jefferys S. (2016), « L'impact des directives européennes pour les salariés anglais », *Metis*, 30 mai.

Labour Research Department (2016a), « Should I Stay or Should I Go? », *Labour Research*, June.

Labour Research Department (2016b), « Unions Gauge Impact of Brexit on Our Rights », *Labour Research*, June.

Macshane D. (1991), « Trade Unions and Europe », *The Political Quarterly*, vol. 62, n° 3, July, p. 351-364.

Redor D. (2016), « Comment le dumping social a entraîné le Brexit », *Note*, Les économistes atterrés, décembre.

TUC (1996), *The European Union: Trade Union Goals*.

TUC (2016a), « UK Employment Rights and the EU. Assessment of the Impact of Membership of the European Union on Employment Rights in the UK », February.

TUC (2016b), « Working People Must not Pay the Price for the Vote to Leave. A National Action Plan to Protect the Economy, Jobs and Workers' Rights », June.

TUC (2016c), « Brexit: A New Deal for Working People », December.