

# Royaume-Uni

## Les syndicats et le Brexit (suite)

Jacques FREYSSINET<sup>1</sup>

---

Un précédent article de la *Chronique internationale de l'IRES* (Freyssinet, 2017) présentait les stratégies des syndicats britanniques pendant la campagne puis au lendemain du référendum qui a conduit au Brexit. Nous rappelons brièvement leurs positions à cette date avant d'en retracer les évolutions jusqu'au début de 2020.

---

### Face aux résultats du référendum, des syndicats déstabilisés et inquiets

Lors de la campagne pour le référendum, en 2016, le Trades Union Congress (TUC) et la majorité de ses syndicats, dont les quatre principaux qui regroupent ensemble 3,7 millions de membres, prennent position contre le Brexit. Seuls se prononcent en sa faveur trois syndicats représentant ensemble moins de 150 000 adhérents. Or, les résultats montrent que, même si 60 % des syndiqués ont voté contre le Brexit, dans les catégories les plus défavorisées de la population, la majorité a voté en faveur du Brexit. Le TUC doit en tenir compte et se situe désormais dans la perspective d'un Brexit qu'il ne remet pas en cause. En revanche, il manifeste immédiatement son

inquiétude sur deux dossiers principaux. D'une part, il souligne le risque d'un démantèlement de la législation sociale britannique qui repose dans une large mesure sur la transposition des directives européennes. D'autre part, il exprime des craintes quant aux conséquences négatives sur la croissance, l'emploi et les salaires de la perte d'un libre accès au marché unique européen.

Depuis lors, le TUC et ses syndicats précisent et adaptent progressivement leurs analyses et leurs revendications en fonction des évolutions chaotiques qui accompagnent les négociations avec l'Union européenne (UE) et les conflits politiques internes.

---

### Les trois objectifs prioritaires du TUC

Ce n'est que le 29 mars 2017, soit neuf mois après le référendum, que Theresa May déclenche la procédure de l'article 50 du traité européen qui fixe les modalités de sortie d'un État membre. Le congrès du TUC approuve en septembre 2017 un document d'orientation (TUC, 2017a ; voir aussi TUC, 2017b), qui est complété et précisé lors du congrès de septembre 2018 (TUC, 2018). Les

---

1. Chercheur associé à l'Ires.

congressistes adoptent trois objectifs prioritaires : la défense des droits des travailleuses et des travailleurs <sup>2</sup>, un commerce sans obstacles avec l'UE et, en ce qui concerne l'Irlande et Gibraltar, des garanties pour les personnes et pour les échanges.

### **La garantie des droits des travailleuses et des travailleurs**

Le projet de loi d'abrogation des textes législatifs issus de l'appartenance à l'UE (Great Repeal Act) prévoit que tous les textes en vigueur seront retranscrits à l'identique dans la législation britannique à la date de sortie <sup>3</sup>. Toutefois, il ne s'agit que d'une garantie initiale puisque les autorités britanniques retrouveront aussitôt leur souveraineté pour les modifier. De plus, le gouvernement, invoquant une très ancienne pratique (« les pouvoirs de Henri VIII »), a indiqué qu'il se réservait de larges possibilités de modification sans avoir à demander l'approbation du Parlement. Or, mises à part les dispositions relatives au salaire minimum et à la lutte contre les discriminations, la législation du travail protectrice repose presque exclusivement sur les textes de transcription des directives européennes <sup>4</sup>.

Le TUC craint que le gouvernement n'adopte à l'avenir une stratégie d'attraction des investissements extérieurs qui serait fondée sur l'abaissement du coût du travail et des règles protectrices de la relation d'emploi. À moyen-long terme, les risques d'une option pour le *dumping* social sont élevés (Barnard *et al.*, 2018 ; Novitz, Crasta, 2018 ; Woolfson, 2017). Le TUC revendique non seulement une

garantie de non-régression sur les droits acquis, mais un engagement d'alignement à l'avenir sur les avancées qui seraient réalisées au sein de l'UE, par exemple dans le cadre du Socle européen des droits sociaux. Il s'agit d'éviter toute dynamique de *dumping* social avec les pays de l'Union en maintenant des conditions de concurrence égales (*a level playing field*).

Aussitôt après la nomination de Boris Johnson comme Premier ministre, le TUC publie un document (TUC, 2019a) pour lui demander de traiter en priorité la situation du nombre croissant de travailleuses et travailleurs en situation d'insécurité (*insecure workers*). Entrent dans cette catégorie les titulaires de contrats zéro heure, d'emplois intérimaires, saisonniers et temporaires ainsi que les indépendants à faibles revenus <sup>5</sup>. Leur nombre est estimé à 3,7 millions, soit un neuvième de l'emploi total <sup>6</sup>. Les faibles protections dont ces catégories peuvent bénéficier ne reposent que sur des textes européens.

Par ailleurs, le TUC demande que les travailleurs originaires des pays de l'UE qui vivent au Royaume-Uni ainsi que les travailleurs britanniques qui vivent dans des pays de l'UE conservent tous les droits dont ils disposaient avant le référendum, en particulier le droit de résidence et de regroupement familial.

### **Un libre-échange avec l'Union européenne**

Le TUC souligne les risques de pertes d'emplois qui résulteraient de la sortie du marché unique et de l'union douanière. Il

2. L'anglais utilise le terme asexué de *workers*.

3. Le texte a été définitivement adopté le 26 juin 2018 sous le nom de European Union Withdrawal Act (Loi de retrait de l'Union européenne).

4. Ces points sont détaillés dans Freyssinet (2017).

5. Revenu inférieur au salaire minimum (National Living Wage).

6. Les titulaires de contrats à durée déterminée ne sont pas inclus dans ce chiffre.

évalue à 2,5 millions le nombre des emplois menacés dans cette hypothèse soit du fait des pertes de débouchés, soit du fait de délocalisations d'activités (TUC, 2017c). Initialement, il demande que toutes les options de négociation soient laissées ouvertes sous la condition que soient garantis avec l'UE des échanges sans obstacles tarifaires ou non tarifaires et sans autres freins <sup>7</sup>. Progressivement s'esquisse une préférence pour un accord de libre-échange du type de celui passé entre l'UE et la Norvège. À l'opposé, le TUC rejette le retour à des relations régies par les normes de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) qui, outre le rétablissement des barrières commerciales avec l'UE, ouvrirait la voie à toutes les formes de *dumping* à l'échelle du commerce mondial (Crawford, 2019).

### **Des garanties sur l'Irlande et Gibraltar**

Bien qu'affiché parmi les trois priorités, cet objectif n'est pas développé. Le TUC se borne à demander que les conditions d'existence de la population et le libre commerce soient préservés en Irlande et à Gibraltar.

---

### **L'immigration : une pédagogie argumentée**

Il faut ajouter à ces trois rubriques un discours parfois embarrassé sur les travailleuses et les travailleurs immigrés. Le TUC ne peut ignorer le rôle qu'a joué la question dans les votes populaires en faveur du Brexit. On peut penser que c'est surtout à ces catégories que s'adresse son argumentation.

---

7. « *Tariff-free, barrier-free, frictionless trade.* »

8. « *Government must address the genuine concern of working people about the impacts of migration on stretched public services, transport and housing* » (TUC, 2017a).

En premier lieu, il rappelle les fonctions essentielles qu'assure l'immigration dans l'économie et la société britannique. Il demande un renforcement de la lutte contre l'exploitation et contre la concurrence salariale (*undercutting*) qui est le fait des « mauvais employeurs ». Les droits des syndicats doivent être renforcés pour qu'ils y contribuent plus efficacement.

En second lieu, « le gouvernement doit répondre aux préoccupations légitimes de la population laborieuse à propos des impacts de l'immigration sur des services publics sous tension, les transports et le logement <sup>8</sup>. » Les vrais responsables ne sont pas les immigrés mais les coupes budgétaires. Le gouvernement doit cibler des crédits pour faire face aux « tensions communautaires » qui en résultent.

---

### **Faire entendre sa voix dans la conduite des négociations**

À ces revendications de fond, le TUC ajoute des demandes qui portent sur la procédure de négociation et sur les modalités d'approbation de l'accord de sortie. En premier lieu, il exige que les différentes parties prenantes, dont les syndicats, soient invitées à la table des négociations. Cette revendication ne rencontre aucun écho auprès du gouvernement. En second lieu, il exige que, sous une forme ou une autre, le peuple ait son mot à dire (*people want a say*). À ses yeux, il peut s'agir soit d'un vote du Parlement, soit d'élections anticipées, soit encore d'un vote de la population sur les termes du Brexit.

Le 21 mars 2019, la secrétaire générale du TUC, Frances O'Grady, cosigne avec Carolyn Fairbairn, directrice générale de la principale organisation patronale (Confederation of British Industry, CBI), une lettre à Theresa May pour lui demander un changement d'attitude afin de « protéger les emplois, les droits et les moyens d'existence du peuple travailleur »<sup>9</sup>. Elles lui demandent avant tout d'éviter un *no deal* aux conséquences catastrophiques, ensuite d'obtenir l'allongement de la période de transition, enfin de proposer un plan B qui protège les travailleurs, l'économie et garantisse une frontière ouverte en Irlande. Le caractère exceptionnel de cette démarche conjointe indique le degré de l'inquiétude ressentie au sein des deux organisations.

Une autre manifestation des convergences sur ces questions entre organisations patronales et syndicales avait déjà été constituée, début 2017, par la création de la Manufacturing Trade Remedies Alliance (MTRA) qui réunit d'une part le TUC et trois de ses syndicats principalement implantés dans l'industrie (Community, GMB et Unite) et, d'autre part, huit organisations patronales sectorielles de l'industrie (agro-alimentaire, acier, verre, chimie, papier...). Leur objectif commun, affiché en tête de leur site, est de « protéger les emplois de l'industrie manufacturière britannique contre la concurrence déloyale »<sup>10</sup>. Le 29 février 2019, l'Alliance réagit contre l'annonce par le gouvernement d'un plan de réduction massive des droits de douane sur les produits manufacturés (*zero tariffs*) en cas de *no deal* qui serait justifiée par

l'argument d'une baisse des prix des biens de consommation. Selon MTRA, l'arrivée massive d'importations mettrait en danger de nombreux secteurs industriels et détruirait massivement des emplois<sup>11</sup>. Une alliance « industrialiste » s'est donc créée contre une stratégie de libéralisation totale des échanges.

### Les points de vue des principaux syndicats

Les trois grands syndicats du TUC s'étaient prononcés contre le Brexit mais ils n'ont pas remis en cause les résultats du vote. Ils ont développé une argumentation parallèle à celle du TUC sur les conditions d'un bon accord de sortie qui préserve les droits des travailleuses et des travailleurs, l'appartenance au marché unique et à l'union douanière ainsi que le maintien d'un libre commerce en Irlande. Dans ce cadre, ils se distinguent par les accents qu'ils mettent sur certains aspects surtout en fonction des branches d'activité dans lesquelles ils sont principalement implantés.

- Unite<sup>12</sup>, qui a plus de 500 000 adhérents dans l'industrie manufacturière, insiste sur les effets désastreux pour la production et l'emploi d'un *no deal* accompagné d'un retour aux règles de l'OMC : désorganisation des chaînes d'approvisionnement, croissance du coût des produits intermédiaires importés du fait des droits de douane et de la dévaluation de la Livre, restriction des débouchés au sein de l'UE, décisions de report ou de délocalisation des investissements... C'est donc la survie de

9. « *The jobs, rights and livelihoods of ordinary working people.* »

10. « *Protecting UK manufacturing jobs from unfair competition.* »

11. *British manufacturing sounds alarm bells at zero tariffs*, MTRA, February 20, 2019, <https://mtra.org.uk/?p=333>.

12. Syndicat général principalement implanté dans le secteur privé (1,3 million d'adhérents).

l'industrie manufacturière qui est l'enjeu principal <sup>13</sup> (Unite, 2019).

- UNISON <sup>14</sup> organise une campagne pour la défense de l'ensemble des services publics qui, en cas de *no deal*, seraient soumis aux stratégies prédatrices des firmes multinationales <sup>15</sup>. Son inquiétude concerne notamment le service national de santé (National Health Service) dans la mesure où Donald Trump a annoncé que l'ouverture de ce secteur à la concurrence serait l'un des éléments d'un éventuel accord commercial avec les États-Unis <sup>16</sup>. Il s'associe à d'autres syndicats et organisations professionnelles de la santé pour dénoncer, le 29 août 2019, les « effets dévastateurs » qu'aurait un *no deal* sur le NHS et le *social care* (soins aux personnes) <sup>17</sup>. Par ailleurs, il montre que l'absence des originaires d'autres pays de l'UE entraînerait l'accroissement des pénuries de personnel dans l'éducation, la santé et le *social care*.

- GMB <sup>18</sup> n'a pas de dominante sectorielle mais est surtout implanté dans les emplois de faible qualification. Il rend publics en juin 2019 les résultats d'une étude qu'il a commandée à un institut de recherche indépendant sur un point qui concerne plus directement ses adhérents : l'impact sur les prix à la consommation

(Acuity Analysis, 2019). Le rapport met en évidence les marges d'incertitude en fonction des conditions de sortie de l'UE, des hypothèses adoptées sur la dévaluation de la Livre, sur les réactions des entreprises et sur les pénuries engendrées par les retards d'approvisionnement. À titre d'illustration, le retour aux règles de l'OMC amènerait une augmentation de 17 % sur un panier de biens de consommation prioritaires.

Les trois syndicats sont confortés dans leurs options par la publication, en septembre 2018, des résultats d'un sondage réalisé auprès de leurs adhérents <sup>19</sup>. Plus des deux tiers souhaitent un nouveau référendum et une majorité souhaite le maintien au sein de l'UE (61 % contre 35 % d'avis contraires pour Unite et pour UNISON ; 55 % contre 37 % pour GMB <sup>20</sup>). Ils estiment qu'avec la sortie de l'UE leurs niveaux de vie régresseront (55 % contre 11 % pour Unite ; 61 % contre 16 % pour UNISON ; 49 % contre 11 % pour GMB). Ils considèrent que les occasions d'emploi (*job opportunities*) se dégraderont (57 % contre 16 % pour Unite ; 52 % contre 27 % pour UNISON ; 43 % contre 18 % pour GMB). Enfin, ils considèrent qu'il faut donner la priorité à la préservation des échanges plutôt qu'au

13. L'industrie manufacturière emploie directement 2,4 millions de personnes et 49 % de ses exportations vont vers l'Union européenne.

14. Syndicat principalement implanté dans le secteur public et les services publics privatisés (1,4 million d'adhérents).

15. *Brexit and Public Services Campaign*, UNISON, August 1<sup>st</sup>, 2018 – March 31, 2020, <https://www.unison.org.uk/our-campaigns/brexit-public-services/>.

16. *Government must reject US corporate predators eyeing-up the NHS*, UNISON, June 5, 2019, <https://www.unison.org.uk/news/2019/06/government-must-reject-us-corporate-predators-eyeing-nhs/>. Voir aussi le rapport de la Health and Safety Unit d'UNISON (Baughan, 2019).

17. *A no-deal Brexit could devastate the NHS and social care*, GMB, August 29, 2019, <https://www.gmb.org.uk/news/no-deal-brexit-could-devastate-nhs-and-social-care>. Le texte est signé, entre autres organisations, par le TUC, GMB, Unite, UNISON, British Medical Association, Royal College of Midwives, Royal College of Nursing...

18. Syndicat général (0,6 million d'adhérents).

19. T. Helm, « Bombshell poll reveals heavy union backing for second Brexit vote », *The Guardian*, September 8, 2018, <http://bit.ly/32WJlhw>.

20. Le solde à 100 % correspond à ceux qui ne se prononcent pas.

contrôle de l'immigration (65 % contre 27 % pour Unite ; 68 % contre 22 % pour UNISON ; 58 % contre 32 % pour GMB). Ces résultats inattendus par leur ampleur démontrent une sensible évolution des positions des membres de ces trois syndicats depuis le vote du Brexit.

Mentionnons aussi la position d'un autre grand syndicat britannique principalement implanté dans le commerce, l'USDAW<sup>21</sup>, qui, de longue date, a été un adversaire vigoureux du Brexit<sup>22</sup>. Dès le 12 juin 2016, quelques jours avant le vote sur le Brexit, l'USDAW publiait une évaluation de son impact direct sur les consommateurs par l'intermédiaire des prix des biens importés (USDAW, 2016). À l'époque, le coût moyen pour un ménage était chiffré à 580 Livres par an<sup>23</sup>.

Même si elle est très minoritaire parmi les organisations syndicales, il ne faut pas ignorer l'existence d'une tendance pro-brexit. Le site Trade Unionists Against the EU (TUAEU) en est l'un des moyens d'expression. Il réclame un départ sans délai avec l'abandon du marché unique et de la liberté de mouvement des personnes. L'un des syndicats des transports, RMT<sup>24</sup>, est le seul syndicat important qui s'était prononcé pour le Brexit lors du référendum. En septembre 2018, il met en garde le TUC contre la perspective d'une campagne pour un second

référendum qui défendrait le maintien dans le marché unique ; ce serait implicitement remettre en cause le vote du 23 juin 2016.

---

### Divisions et compromis sur l'opportunité d'un nouveau référendum

S'ils s'accordent sur les grands objectifs, les syndicats jouent des jeux complexes pendant la période qui voit le Parlement rejeter à plusieurs reprises les propositions de Theresa May. Leurs attitudes reflètent à la fois des orientations de fond différentes et les liens que leurs dirigeants entretiennent avec les *leaders* du Parti travailliste, notamment l'aide qu'ils souhaitent ou non apporter à la stratégie oscillante de Jeremy Corbyn<sup>25</sup>. Le débat porte surtout sur l'opportunité de réclamer un second référendum en faveur du « *remain* » (maintien dans l'UE) qui est soutenue par certains syndicats anti-Brexit alors que d'autres, principalement Unite, souhaitent que le processus de sortie se poursuive en contrepartie d'engagements du gouvernement sur les droits actuels et futurs des salariés<sup>26</sup>.

Finalement, après une rencontre avec Jeremy Corbyn, cinq grands syndicats du TUC (Unite, UNISON, GMB, USDAW et CWU<sup>27</sup>) adoptent le 8 juillet 2019 un

---

21. L'Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) compte 0,4 million d'adhérents.

22. *Brexit – How to deliver for Usdaw members*, s.d., site de l'USDAW, <http://bit.ly/3cEbcgb>.

23. Soit 740 euros au taux de change à la veille du référendum.

24. National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (80 000 adhérents).

25. Comme nous l'avons vu, les grands syndicats étaient hostiles en 2016 au Brexit mais ils figurent en 2019 au sein du Parti travailliste parmi les principaux soutiens de Jeremy Corbyn dont la position sur ce débat est pour le moins incertaine ou ambiguë.

26. Voir par exemple : J. Pickard, « UK union leaders "at war" over Brexit », *Financial Times*, February 6, 2019 ; K. Schofield, « Trade unions split over whether Labour should back Remain in second EU referendum », *PoliticsHome*, June 24, 2019, <http://bit.ly/2wyQ5LX>.

27. Communication Workers' Union (0,2 million d'adhérents) est implanté dans le domaine des postes, des télécommunications et du digital.



texte commun qui définit la position que devrait adopter le Parti travailliste dans deux scénarios hypothétiques<sup>28</sup>.

Qu'il y ait accord ou absence d'accord de sortie, le choix du gouvernement conservateur doit être soumis à un vote populaire avec deux options : soit approuver sa décision, soit rester dans l'UE. Dans ce cas, le Parti travailliste fera campagne pour le maintien dans l'UE (*remain*).

En cas d'élections générales, le programme du Parti travailliste doit prévoir une négociation avec l'UE qui sera menée en fonction de ses propres priorités, mais en respectant le vote sur le Brexit. Un accord éventuel devrait être soumis au vote populaire avec deux options : soit approuver l'accord, soit rester dans l'UE. Dans ce cas, la position du Parti travailliste serait fonction du contenu de l'accord.

Ce surprenant et complexe compromis présente surtout l'intérêt de mettre fin à un conflit ouvert entre syndicats et d'affirmer, dans toutes les hypothèses, l'exigence d'un vote populaire sur la solution proposée par le gouvernement quel qu'il soit. Mais on peut avoir quelques doutes sur la lisibilité du message ainsi adressé aux adhérents et plus largement à la population.

---

### **Les syndicats face à la stratégie de Boris Johnson**

Après une succession de votes négatifs du Parlement britannique sur ses propositions d'accord de sortie de l'UE, Theresa May démissionne le 7 juin 2019 pour être

remplacée le 23 juillet par Boris Johnson. Soufflant alternativement le chaud et le froid, ce dernier trouve finalement, le 17 octobre, un accord de sortie avec l'UE. Il obtient une majorité absolue aux élections législatives suivantes qui sont marquées par la déroute du Parti travailliste. L'accord de sortie est approuvé par le Parlement britannique le 23 janvier 2020 puis par le Parlement européen le 29 janvier pour une sortie fixée au 31 janvier.

Dans ce contexte agité, les syndicats britanniques ont réaffirmé leur position de principe, engagé une vigoureuse campagne contre l'hypothèse d'une sortie sans accord (*no deal*) et fait face aux menaces que la perspective du Brexit fait peser sur la négociation collective dans les entreprises. Ces trois dimensions de l'action syndicale doivent être préalablement éclairées par la prise en compte du contexte macroéconomique.

### **Un contexte macroéconomique inquiétant**

Le vote en faveur du Brexit a amorcé un lent ralentissement de la croissance, amplifié ensuite par la dégradation de la conjoncture économique mondiale. La combinaison de ces deux mouvements amène aujourd'hui la Banque d'Angleterre à réviser à la baisse ses déjà modestes prévisions : en janvier 2020, elle prévoit un taux de croissance annuel moyen de 1,1 % pour les trois prochaines années. Paradoxalement, le taux d'emploi est à son maximum. L'explication principale réside dans la stagnation de l'investissement depuis 2016 qui contraint les entreprises à répondre par des embauches à la faible augmentation de l'activité. Cette

---

28. J. Elgot, « Unions agree Labour should back remain in referendum on Tory deal », *The Guardian*, July 8, 2019, <http://bit.ly/38v5idY> ; I. Watson, « Labour affiliated unions agree Brexit vote stance », *BBC News*, July 8, 2019 (avec le texte complet de la position commune), <https://www.bbc.com/news/uk-politics-48912063>.

option est favorisée par la précarité des emplois et la faiblesse du niveau des salaires qui, en valeur réelle, est toujours inférieur à la fin de 2019 au niveau atteint avant le début de la « grande récession » (mars 2008). La conséquence mécanique en est la quasi-stagnation de la productivité du travail. Observé depuis 2008, le ralentissement s'est amplifié avec le vote pour le Brexit. Entre 2008 et 2019, l'augmentation totale de la productivité par tête a été de 0,3 % en moyenne annuelle<sup>29</sup>. Ce contexte oblige les syndicats à situer leurs analyses et leurs objectifs dans une perspective durable de croissance médiocre et incertaine.

#### **Une réaffirmation de l'attachement au « remain »**

Dans le rapport général pour son congrès annuel du 8 au 11 septembre 2019 (TUC, 2019b), le TUC réaffirme ses trois objectifs prioritaires (voir *supra*) et détaille les actions qu'il a menées en direction de multiples interlocuteurs. Le projet de résolution confirme sa demande d'une élection générale ou d'un second référendum et, dans ces cas, sa volonté de faire campagne pour le *remain*. En leur absence, le TUC fera campagne pour la révocation de l'appel à l'article 50 du traité (procédure de sortie de l'Union) et en faveur du *remain*.

#### **La lutte prioritaire contre la menace d'un « no deal »**

Embarrassé quant à la position à prendre sur les procédures et les modalités de réalisation du Brexit, le TUC peut refaire son unité en condamnant la perspective d'une sortie sans accord que Boris Johnson utilise stratégiquement comme menace dans ses négociations

avec l'UE. Ces inquiétudes sont aggravées lorsqu'une fuite dans la presse (*Sunday Times*, 18 août 2019) révèle le contenu d'un document gouvernemental confidentiel qui décrit les désordres, pénuries, engorgements qui résulteraient immédiatement d'un *no deal* en plus des conséquences durables négatives sur la croissance et l'inflation.

Réagissant aux déclarations de Boris Johnson, le TUC publie le 7 septembre un texte qui résume son évaluation des conséquences catastrophiques d'un *no deal* à la date butoir du 31 octobre (TUC, 2019c). L'analyse est approfondie dans un second document (TUC, 2019d). Si la loi de retrait (voir *supra*) a transcrit en droit britannique sans modifications importantes la législation sociale européenne dans son état actuel, elle ne présente aucune garantie quant à des modifications ultérieures et encore moins quant à la prise en compte d'éventuels progrès de cette dernière. Les deux documents démontrent que la seule protection solide contre une régression en ce domaine tiendrait dans les garanties contre une concurrence déloyale (« *dumping social* ») qu'imposerait l'UE dans le futur traité commercial passé avec le Royaume-Uni.

Un document de travail publié en octobre 2019 par l'Institute for Public Policy Research (Morris, 2019) analyse sur le plan juridique les conséquences sociales d'un *no deal* et converge vers les mêmes conclusions.

#### **La relance de l'action dans les entreprises**

Le syndicat Unite a lancé une enquête par entretiens et questionnaires auprès de ses représentants dans les entreprises sur

29. V. Romel, « Fall in UK labour productivity is worst in 5 years », *Financial Times*, October 8, 2019.



l'état de la négociation collective (Unite Research, 2019). Les réponses mettent en évidence l'« opportunisme » des employeurs qui refusent toute concession sur les salaires au nom de l'incertitude créée par le Brexit et qui agitent des menaces de suspension ou de délocalisation des investissements ainsi que de sortie des comités d'entreprise européens. L'urgence pour les syndicalistes est de « reprendre le contrôle » (*taking back control*) de la négociation pour protéger l'emploi et obtenir des garanties sur le maintien des droits du travail. Unite propose à ses représentants un modèle d'accord par lequel l'entreprise s'engagerait, quelle que soit l'issue finale du Brexit, à respecter les droits des salariées et salariés tels qu'ils résultent des directives européennes.

### Les syndicats à la recherche d'une nouvelle stratégie

La lutte contre la perspective d'un *no deal* avait réunifié et mobilisé les syndicats britanniques. L'accord de sortie du 17 octobre 2019 déclenche de nouvelles négociations qui vont durer au minimum jusqu'à la fin de l'année 2020. Les interrogations se déplacent alors vers le contenu de cet éventuel accord final qui est lié à la stratégie de compétitivité internationale qu'adoptera le Royaume-Uni et au degré d'exigence qu'imposera l'UE.

À ce jour, le gouvernement britannique fait alternativement souffler le chaud et le froid. En octobre, un document gouvernemental envisage des « divergences significatives » avec l'UE sur la législation et les droits des travailleurs<sup>30</sup>. Cependant, le 19 décembre 2019, dans le discours de la Reine, une loi sur l'emploi est annoncée pour protéger et renforcer les droits des travailleurs ; le TUC n'y voit qu'un simulacre de réforme<sup>31</sup>. Le 17 janvier 2020, le Chancelier de l'Échiquier (ministre des Finances), Sajid Javid, renverse la vapeur : « Il n'y aura pas d'alignement ; nous ne serons pas des preneurs de règles ; nous ne serons pas dans le marché unique et nous ne serons pas dans l'union douanière<sup>32</sup>. » Or le respect des normes sociales et environnementales est l'une des conditions posées par l'UE pour l'accès au marché unique et à l'union douanière. Le mandat de négociation défini le 27 février 2020 par le gouvernement cultive l'ambiguïté. D'une part, « l'accord devrait comprendre des engagements réciproques de ne pas affaiblir ou réduire le niveau de protection assuré par les normes et la législation du travail afin d'encourager le commerce ou l'investissement ». Mais, d'autre part, « l'accord devrait reconnaître le droit de chaque partie à fixer ses priorités en matière de travail et d'adopter ou de modifier sa législation du travail<sup>33</sup> ».

Par la voix de sa secrétaire générale, Frances O'Grady, le TUC a condamné le

30. J. Pickard, J. Brunsden, « Fears rise over post-Brexit workers' rights and regulations », *Financial Times*, October 25, 2019.

31. J. Agache-Gorse, « Grande-Bretagne : Boris Johnson promet une loi sur le droit du travail après le Brexit », *Planet Labor*, n° 11565, 20 décembre 2019.

32. « *There will not be alignment, we will not be a ruletaker, we will not be in the single market and we will not be in the customs union* » (R. Khalaf, G. Parker, C. Giles, « Forget staying close to EU after Brexit, Chancellor tells business », *Financial Times*, January 17, 2020).

33. « *The Agreement should include reciprocal commitments not to weaken or reduce the level of protection afforded by labour laws and standards in order to encourage trade or investment (...) the Agreement should recognise the right of each party to set its labour priorities and adopt or modify its labour laws* » (HM Government, 2020:16-17).

contenu de l'accord du 17 octobre : « Un désastre pour ceux qui travaillent. Boris Johnson a négocié un accord qui frappera durement l'économie, coûtera des emplois et jettera à l'eau les droits des travailleurs <sup>34</sup>. » Mais, écarté des négociations futures, dépourvu d'appui parlementaire solide après l'effondrement des Travaillistes, le TUC court le risque d'être le spectateur de l'affrontement qui va se dérouler entre le gouvernement britannique et les autorités européennes. Ce sont les exigences mises par ces dernières pour que les facilités d'accès à un grand marché intérieur soient conditionnées à l'élimination des sources de concurrence déloyale qui, en cas de compromis favorable, pourraient protéger simultanément l'emploi et le droit du travail au Royaume-Uni.

### Sources

Acuity Analysis (2019), *Impact of Brexit on Consumer Prices, Report for the GMB*, June, <http://bit.ly/39vko4E>.

Barnard H., Heykoop L., Kumar A. (2018), « How could Brexit affect poverty in the UK? », Briefing, Joseph Rowntree Foundation, September, <https://www.jrf.org.uk/report/how-could-brexit-affect-poverty-uk>.

Baughan R. (2019), *Health and Safety and Leaving the European Union*, UNISON, Health and Safety Unit.

Crawford R. (2019), *Brexit: The WTO Option Would Devastate Jobs and Tear Up our Rights*, TUC, May 16, <http://bit.ly/2PQW45p>.

Freyssinet J. (2017), « Royaume-Uni : les syndicats et le Brexit », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 158, septembre, p. 3-13, <https://goo.gl/o3mLif>.

HM Government (2020), *The Future Relationship with the EU. The UK's Approach to Negotiations*, CP211, February, <http://bit.ly/2PLKVCU>.

Morris M. (2019), « No-Deal Brexit. The Implications for Labour and Social Rights », Briefing, Institute for Public Policy Research, October, <https://www.ippr.org/files/2019-10/brexit-labour-and-social-rights-oct19.pdf>.

Novitz T., Crasta E. (2018), « Brexit : quel impact pour les travailleurs ? », *Revue de droit du travail*, n° 11, novembre, p. 718-725.

TUC (2017a), *Making a Jobs-first, Rights-first Brexit a Reality: General Council Statement to Congress 2017*, September 10, <http://bit.ly/2PQXBIH>.

TUC (2017b), *Putting Brexit to the Test. How Do Britain's Brexit Options Perform against the TUC's Tests?*, November, [https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/TUC\\_5\\_Tests.pdf](https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/TUC_5_Tests.pdf).

TUC (2017c), *How Are We Doing? The Impact of Brexit at Industry Level*, September 10, <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/how-are-we-doing.pdf>.

TUC (2018), *General Council Statement on Brexit*, September 10, <https://www.tuc.org.uk/news/general-council-statement-brexit>.

TUC (2019a), *Insecure Work. Why the New PM Must Put Decent Work at the Top of His To-do List*, July 29, <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Insecure%20Work%20Report.pdf>.

TUC (2019b), *Congress 2019. General Council Report*, Section 2. Brexit, p. 24-28, August 24, [https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2019-08/General\\_Council\\_Report\\_2019\\_TUC\\_1.pdf](https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2019-08/General_Council_Report_2019_TUC_1.pdf).

TUC (2019c), *TUC General Council Statement on Brexit: No To No Deal, for a Future Fit for Working People*, September 7, <http://bit.ly/2lJlVyT>.

TUC (2019d), *Consequences of "No Deal"*, September 29, <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/consequences-no-deal>

Unite (2019), « No deal no way! Impact of a no deal Brexit on UK manufacturing », Briefing, July, [https://unitetheunion.org/media/2518/884x\\_nodealnoway\\_brief\\_uk\\_final-v2.pdf](https://unitetheunion.org/media/2518/884x_nodealnoway_brief_uk_final-v2.pdf).

34. « A disaster for working people. Boris Johnson has negotiated a deal that would hammer the economy, cost jobs and sell worker's rights down the river » (Communiqué du TUC, October 17, 2019, <https://www.tuc.org.uk/news/boris-johnsons-deal-would-be-disaster-working-people-says-tuc>).

## LES SYNDICATS ET LE BREXIT (SUITE)

Unite Research (2019), *Taking Back Control: Brexit in the Workplace. The Role of Unite in Meeting the Industrial Impact of Brexit*, October, <http://bit.ly/2wyvU0o>.

USDAW (2016), *The Impact of Brexit on Consumers*, <http://bit.ly/2ToUppO>.

Woolfson C. (2017), « The “Singapore scenario”. The uncertain prospects for labour standards in post-Brexit Britain », *Industrial Relations Journal*, vol. 48, n° 5-6, p. 384-402, <https://doi.org/10.1111/irj.12198>.