

LES DROITS DES CITOYENS EUROPÉENS AU ROYAUME UNI FICHE PRATIQUE



Situé dans la City de Londres, le cabinet Miller Rosenfalck réunit des avocats d'affaires de différentes nationalités qui ont acquis une solide réputation en matière de conseil au développement et à l'investissement étranger en Grande-Bretagne tout comme en Europe.

Dirigée par Emmanuelle Ries, l'équipe du bureau français comprend des solicitors et des avocats capables de conseiller en anglais comme en français et dont l'expertise juridique en droit anglo-saxon et en droit civil est particulièrement appréciée par nos clients.

Dirigée par Koshi Blavo Barna, solicitor avec plus de 20 ans d'expérience dans ce domaine, l'équipe droit de l'immigration conseille les clients du cabinet sur les outils à leur disposition pour établir une stratégie de recrutement post Brexit pour leurs filiales britanniques et notamment dans leur demande de Sponsor Licence. Isabel Sylvestre, quant à elle a développé une expertise reconnue dans le conseil aux citoyens européens pour faire valoir leurs droits au Royaume – Uni dans le cadre du Brexit, et pour les demandes de nationalité britannique. Isabel est de nationalité allemande et parle français couramment.

LES DROITS DES CITOYENS EUROPÉENS AU ROYAUME UNI – PAS (ENCORE) DE PANIQUE MAIS BEAUCOUP D'INTERROGATIONS LÉGITIMES

Il reste un peu plus de trois mois avant le jour J du Brexit, le 29 mars 2019. Les 27 pays de l'Union Européenne ont ratifié les termes de l'accord négocié par Theresa May et Michel Barnier. Le débat au Parlement Britannique pour la ratification de cet accord par le Parlement Britannique devait commencer en décembre mais le Premier Ministre, en se rendant compte que le Parlement ne ratifierait sans doute pas le texte de cet accord, a reporté le débat et le vote aux communes à une date en janvier 2019 – et est allée demander des concessions à Michel Barnier sur 'le back stop' de l'accord. La semaine dernière, Theresa May a dû faire face à une motion de censure avec 117 députés conservateurs qui ont voté pour son départ. Cette motion n'a pas recueilli la majorité requise pour qu'elle démissionne mais elle est affaiblie.

Entre les partisans d'un Brexit doux (retenant le plus possible les 4 libertés fondamentales du marché unique) et ceux d'un Brexit dur, redonnant à l'Angleterre toute sa liberté d'action pour conclure des traités de libre-échange avec le reste du monde, le parti conservateur apparaît plus divisé que jamais.

La manifestation pour un 'People's Vote', le 20 octobre 2018 à Londres a réuni plus de 700,000 participants, du jamais vu depuis la manifestation contre la guerre en Irak de 2003. Et on parle de plus en plus d'un deuxième referendum.



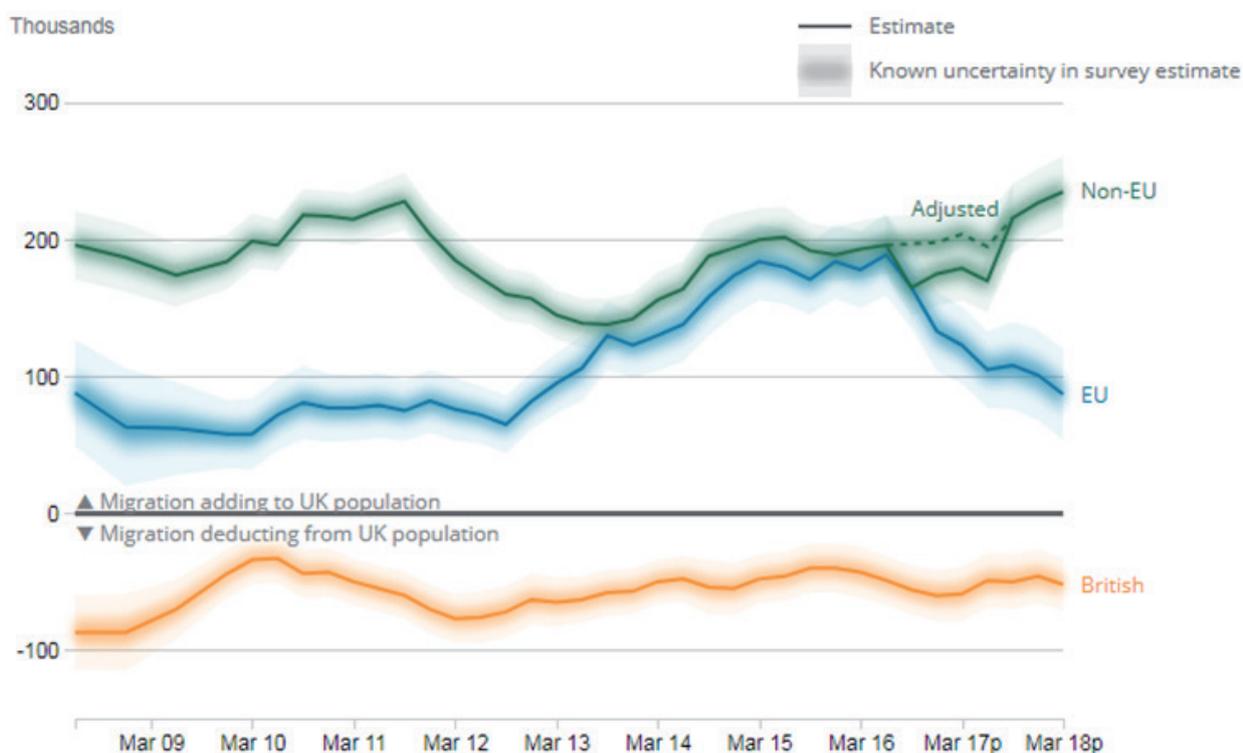
Droits des citoyens européens déjà au Royaume-Uni

Le gouvernement britannique a bien fait savoir l'année dernière que les citoyens européens présents au Royaume-Uni le 30 mars 2019 et pendant la période d'implémentation qui suivrait (jusqu'à décembre 2020) verraient leurs droits de rester au Royaume – Uni garantis, ces citoyens européens au Royaume Uni s'inquiètent aujourd'hui encore de leur sort. Le message du gouvernement se veut rassurant mais manque de clarté car, du fait même du Brexit, les droits des citoyens européens au Royaume Uni vont changer le 30 mars 2019. Ceux-ci devront en effet documenter leurs droits et cela implique donc d'entreprendre des démarches administratives. Un statut documenté sera important pour justifier ses droits auprès de l'employeur ainsi que dans la relation avec un potentiel propriétaire.

Bien qu'il y ait eu une quasi-confirmation du gouvernement quant aux droits des citoyens européens dans l'éventualité d'un no-deal Brexit le 30 mars 2019, cela ne s'étend pas au traitement des nouveaux arrivés depuis l'UE, après le 29 mars 2019.

Baisse de l'immigration européenne au Royaume-Uni

Ce sont des facteurs qui ont évidemment contribué à faire baisser l'immigration européenne vers le Royaume Uni. Par ailleurs, il est clair que le référendum de 2016 était une expression du peuple britannique contre l'immigration. En 2016, les britanniques ont voté pour que le Royaume-Uni retrouve le contrôle de ses frontières. Deux ans plus tard, on constate déjà l'impact de ce vote. Tous les secteurs de l'économie, de l'agriculture au travail saisonnier en passant par les plombiers, les étudiants et les banquiers, enregistrent une baisse considérable de la migration des citoyens européens au Royaume Uni. Au cours de l'année précédant le référendum, 189 000 citoyens de l'Espace Economique Européen (EEE) se sont installés au Royaume-Uni. L'année suivant le référendum, ce nombre était de 90,000 et selon les derniers chiffres, l'année passée il est tombé à 73,000.



Source: Long-Term International Migration, Office for National Statistics

Cette tendance inquiète les entreprises britanniques dans un contexte de quasi plein emploi. Si le gouvernement a bien promis que les citoyens européens présents sur le sol britannique le 29 mars 2019, pourront rester indéfiniment au Royaume-Uni, il n'a toujours pas clarifié les modalités des démarches administratives qu'il leur faudra effectuer pour faire valoir leurs droits.

Pas de traitement préférentiel des migrants européens post Brexit

En pleine préparation pour faire face à un Brexit dur, sans accord, le gouvernement est sur le point de publier le 19 décembre, sa stratégie migratoire post Brexit. Le nouveau système sera en place à partir de janvier 2021 et, conformément au rapport du *Migration Advisory Committee* (MAC), publié fin Septembre 2018, ne prévoit pas de traitement préférentiel pour les citoyens européens et recommande au gouvernement d'aligner le processus de demande de permis de travail applicable aux citoyens européens sur le mécanisme actuel de la *Sponsor Licence*. Il faut ici noter que le MAC suggère un assouplissement de ce mécanisme notamment afin d'inclure certaines professions et revoir la problématique du *Resident Labour Test*. Néanmoins, ce que l'on retiendra de ce rapport du MAC c'est que le gouvernement britannique imposera un régime de contrôles stricts aux ressortissants européens souhaitant vivre, travailler ou étudier au Royaume Uni après le Brexit et sa période d'implémentation.

Le *White Paper* sur la stratégie migratoire du gouvernement, lorsqu'il sera publié devrait inclure:

- un nouveau système de visa pour les "skilled migrants" (travailleurs bien payés tels que les ingénieurs ou les docteurs)
- abolition du plafonnement du nombre de visas pour les "skilled migrants"
- une consultation sur un salaire minimal de £30,000 pour les "skilled migrants"
- l'introduction de visas d'un an pour les "low-skilled workers".

Enregistrer sa demande de Sponsor Licence – un must pour les entreprises

Aujourd'hui, tous s'accordent pour penser que la stratégie du gouvernement en matière d'immigration ressemblera au système qui est en place actuellement pour les citoyens non-ressortissants de l'EEE. Ce système de parrainage (qui est en fait un système de permis de travail) nécessitant l'enregistrement de l'employeur auprès du *Home Office* et l'obtention d'une *Sponsor Licence* est complexe, limité, et difficile à naviguer pour les employeurs. Ce système, par ailleurs, ne permet pas d'obtenir une *Sponsor Licence* pour parrainer des travailleurs peu qualifiés. Le gouvernement risque fort de devoir revoir cet aspect du système de parrainage sur le long terme si la situation migratoire continue à se détériorer.

Cette année, des récoltes entières de fruits et légumes ont simplement pourri dans les champs faute de saisonniers pour les ramasser. Afin de remédier au manque de travailleurs saisonniers dans le secteur agricole l'année prochaine. Ainsi, en septembre, le gouvernement a annoncé la mise en place d'un projet pilote: les agriculteurs britanniques pourront recruter des migrants pour travailler dans le secteur saisonnier de l'agriculture. 2500 visas par an seront ainsi accordés pour palier à la baisse des travailleurs citoyens européens dans ce secteur en Angleterre. Le gouvernement pourrait utiliser ce format de dérogation au principe général de la *Sponsor Licence* pour autoriser par exemple un quota de visas pour le personnel soignant. Cette approche pragmatique a cependant l'inconvénient pour les employeurs de ne pas prévoir de système cohérent leur permettant de gérer les ressources humaines de leur organisation sur le long terme.

Ce sont ces ressortissants européens résident au Royaume Uni et leurs employeurs (mais aussi ceux qui arriveront pendant la période de transition (entre Mars 2019 et Janvier 2021), si toutefois il y en a une (ce qui n'est toujours pas certain !) qui chercheront à utiliser au mieux les mesures que le gouvernement s'apprête à mettre en place pour faire leurs demandes de reconnaissance de leurs droits et continuer ainsi à pouvoir travailler au Royaume Uni après le Brexit ou, pour les employeurs, à mettre en place la *Sponsor Licence*.

Attention, on connaît bien l'incapacité des administrations à gérer des demandes en masse et, une chose est certaine, les demandes de *Permanent Residence*, *Settled Status*, *Pre-settled Status* et *Sponsor Licences* vont se multiplier dans les mois à venir. Ne tardez donc pas à vous pencher sur ces démarches afin d'éviter les retards et complications. Notre conseil aux employeurs et aux ressortissants de l'Union européenne, en cette période de status quo, est donc de prendre les devants.

Notre équipe en droit de l'immigration compte une avocate bilingue en français, Isabel Sylvestre.

N'hésitez pas à prendre un rendez-vous d'orientation de 30 mns avec Isabel Sylvestre ou Koshi Blavo Barna, qui dirige l'équipe droit de l'immigration, Isabel et Koshi conseillent individus et employeurs sur en droit de l'immigration pour minimiser la disruption certaine que représente Brexit.

Pour plus d'information, contacter notre French Desk.

Emmanuelle Ries

Partner

+44 (0)20 7490 5060

er@millerrosenfalck.com

www.millerrosenfalck.com

Notes : Ces quelques développements de portée générale ne sauraient constituer un conseil juridique. Nous vous invitons à nous consulter sur ces questions pour de plus amples précisions et pour des réponses spécifiquement adaptées à votre situation.

© Miller Rosenfalck LLP – décembre 2018