

Mars 2020

## Priorités des organisations patronales de Belgique pour le nouveau partenariat entre l'Union européenne et le Royaume-Uni

### Introduction

Plus de trois ans et demi après le référendum britannique, le Royaume-Uni (R.-U.) a quitté officiellement l'Union européenne (UE) le 31 janvier 2020 et la période transitoire de statu quo prévue jusque fin 2020 a alors démarré.

Les négociations sur la relation future entre l'UE et le R.-U., incluant un accord commercial, commencent début mars sur la base des mandats respectifs. Le résultat de ces négociations aura des implications importantes pour nos entreprises. Dès lors, les organisations d'employeurs FEB, VOKA, UWE et Beci mettent en avant un certain nombre de principes généraux, ainsi qu'une série de priorités intersectorielles qui devraient être reprises dans le futur accord commercial.

### Principes généraux

Le Royaume-Uni est un des **principaux partenaires commerciaux** de notre pays, à savoir son 4<sup>e</sup> client et son 6<sup>e</sup> fournisseur de marchandises, et la balance commerciale est devenue positive au cours des dernières années. De plus, les économies belge et britannique sont étroitement intégrées avec des flux complexes de produits finis et intermédiaires et des investissements réciproques. Afin de préserver autant que possible notre prospérité et de limiter l'impact pour les entreprises belges, le maintien d'un partenariat le plus large et le plus approfondi possible avec le R.-U. pour les biens et les services est particulièrement important.

La relation commerciale future doit (1) maintenir le plus efficacement possible les **flux commerciaux** importants entre l'UE et le R.-U., (2) assurer le bon fonctionnement du **marché intérieur européen** et (3) doit tenir compte des droits que nous octroyons et des obligations que nous imposons à nos **autres partenaires**.

Les organisations d'employeurs tiennent aussi à souligner l'importance de l'exécution correcte de l'accord de sortie et en particulier du protocole sur la **question nord-irlandaise** et elles comptent sur l'exécution de contrôles douaniers aux frontières extérieures de l'Union européenne et de contrôles de conformité des produits importés de pays tiers. Dans ce cadre, les organisations d'employeurs attendent aussi des clarifications de la part du 'Joint Committee' (compétent pour la surveillance de la mise en œuvre de l'Accord de retrait) afin d'augmenter la sécurité juridique.

En ce qui concerne le timing des négociations, les organisations patronales plaident, à l'inverse des Britanniques, pour une **période transitoire de statu quo durant jusqu'au jour de l'entrée en vigueur de la nouvelle relation commerciale** entre l'UE et le Royaume-Uni. Négocier un vaste accord de libre-échange en moins de onze mois est irréaliste, sans parler du processus de ratification. L'alternative, un accord rudimentaire se concentrant sur un petit nombre de secteurs, ne tient toutefois pas compte des risques

et inconvénients non négligeables pour notre pays. Nous préconisons donc une période transitoire qui ne soit pas limitée dans le temps et que cette période de transition soit prolongée (cf. le 'stocktaking' en juin), pour permettre aux parties de négocier un bon accord global.

## Priorités intersectorielles

Les organisations d'employeurs plaident pour une approche globale qui débouche sur un accord ambitieux et global qui défende les intérêts de tous les secteurs de notre économie. Elles s'opposent par conséquent à une approche sectorielle qui risquerait de ne pas prendre pleinement en considération les (sous-)secteurs des plus petits États membres, dont la Belgique. De plus, cet accord doit garantir la nécessaire sécurité juridique.

La relation commerciale future devrait engranger les résultats suivants :

### I. Assurer un accès complet et aisé aux marchés des deux parties, à savoir *notamment* :

- Favoriser le commerce de biens de tous les secteurs sans aucun tarif douanier et sans aucune restriction quantitative, tant pour les importations que pour les exportations ;
- Adopter des règles d'origine claires et adéquates, avec une possibilité de cumul adéquate ;
- Protéger la confidentialité des données d'entreprises dans le cadre des procédures de vérification des origines ;
- Assurer le commerce transfrontalier des services (et donc y compris des services financiers, des services de transport et aériens, des télécommunications, du commerce électronique, des services maritimes...) ;
- Garantir l'accès aux marchés publics britanniques à tous les niveaux.

### II. Éviter les entraves commerciales non tarifaires en mettant en place un alignement maximal de la réglementation, à savoir *notamment* :

- Baser au maximum la libre circulation des biens et services sur la réglementation (règlements, directives, etc.) d'application pour le marché intérieur, telle que définie par l'UE ;
- Un alignement maximal en termes de réglementations techniques, de mesures sanitaires et phytosanitaires, de normes et standards, de tests, etc. définis entre autres par les agences et régulateurs de l'UE ;
- Garantir la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles ;
- Garantir la libre circulation des données et tendre vers des décisions d'adéquation réciproque entre l'UE et le R.-U. en ce qui concerne la protection des données à caractère personnel ;

- Promouvoir une collaboration durable dans le cadre des organes européens de normalisation (CEN, CENELEC, ETSI) ;
- Donner la possibilité au R.-U. de rester membre des agences européennes (par ex. ECHA, EFSA, EMA...) avec accès aux bases de données (par ex. pour REACH).

**III. Permettre le déroulement simple et équitable des exportations, importations et investissements, à savoir notamment :**

- Garantir une concurrence loyale et un « level playing field » sur la base des règles européennes relatives aux aides d'État ;
- Rationalisation accrue et collaboration efficace des administrations et des douanes, y compris la reconnaissance mutuelle des opérateurs économiques agréés (OEA) ;
- Établir une coordination efficace des systèmes de sécurité sociale et permettre une mobilité professionnelle fluide, comme le transfert de personnel entre succursales sur le continent européen et au R.-U. (intra-corporate transfers) et les services transfrontaliers ;
- Garantir une protection suffisante des droits de propriété intellectuelle tant existants que futurs et poursuivre la participation du R.-U. au système européen de brevet et à la juridiction unifiée en la matière ;
- Garantir l'accès au marché sans discrimination, offrir une protection suffisante des investissements et mettre en place un mécanisme de règlement des litiges entre investisseurs et États ;
- Collaboration en termes de politique étrangère et en particulier de sanctions, de traitement des biens à double usage et d'instruments de défense commerciale.

**IV. Renforcer ensemble les connaissances et l'expertise européenne et britannique, à savoir notamment :**

- Promouvoir la collaboration autour de certains projets financés par l'Europe, notamment dans les domaines de l'innovation ou de la R&D (cf. Horizon Europe - FP9) moyennant une contribution financière du R.-U.

### Mesures d'urgence supplémentaires « en cas de ... »

En dépit de la volonté des deux parties de négocier un accord commercial, le risque persiste que pareil accord n'ait pas été conclu au 31/12/2020. Cela engendrerait un choc économique sans précédent et une situation extrêmement confuse et complexe. Si la période transitoire arrive à échéance le 31 décembre 2020 sans qu'on se soit mis d'accord sur une nouvelle relation commerciale complète, nous serons confrontés à une situation dans laquelle on reviendra aux tarifs et contrôles douaniers de l'OMC. Selon la KU Leuven, cela entraînerait une contraction de notre croissance de 2,35% et une perte de plus de 40.000 emplois.

Dans ce contexte, les organisations d'employeurs se réjouissent de la 'loi Brexit' belge qui prévoit des mesures temporaires pour éviter ou limiter la perte d'emplois. Elles estiment aussi que des mesures opérationnelles complémentaires au niveau belge sont nécessaires afin de faciliter les échanges commerciaux. De plus, elles plaident pour une sensibilisation accrue des entreprises aux conséquences de pareil « scénario OMC ».

Les organisations patronales ont aussi accueilli favorablement les mesures d'urgence prises par l'UE pour limiter le préjudice d'un 'no-deal Brexit' au 31/01/2020 via des régimes temporaires. Nous comprenons que ces mesures ne peuvent pas reproduire les avantages d'une adhésion à l'UE. Mais en l'absence d'un accord commercial au 31/12/2020, nous estimons que l'UE doit activer ces mesures et prendre des mesures supplémentaires pour garantir la continuité des échanges commerciaux, protéger les investissements et favoriser la mobilité professionnelle.

Les organisations patronales avaient aussi accueilli favorablement la proposition de la Commission européenne de mettre à disposition deux fonds existants en cas de 'no deal Brexit' au 31 janvier 2020. Néanmoins, les moyens disponibles étaient très restreints et les conditions pour pouvoir bénéficier d'une aide financière étaient extrêmement strictes. Les employeurs demandent néanmoins d'investiguer la possibilité de mettre pareilles mesures d'aide européennes ou des mesures additionnelles à disposition s'il n'y a pas d'accord commercial au 31 décembre 2020, en particulier pour les États membres les plus touchés comme la Belgique.

Nos équipes:

- Pour la FEB : M. Olivier Joris; [oj@vbo-feb.be](mailto:oj@vbo-feb.be)
- Pour l'UWE : M. Jean-Christophe Dehalu; [jean-christophe.dehalu@uwe.be](mailto:jean-christophe.dehalu@uwe.be)
- Pour le VOKA : M. Gilles Suply; [gilles.suply@voka.be](mailto:gilles.suply@voka.be)
- Pour BECI : M. Jean-Philippe Mergen; [jpm@beci.be](mailto:jpm@beci.be)