

# Brexit, Management must address employee concerns with clear answers

After months of uncertainty and on-going negotiations Brexit will finally happen at the end of January

From a social standpoint, a number of questions and legitimate concerns remain unanswered for the affected employees

Those concerned are European employees who work in Great Britain, and also British nationals working at European sites (France, Germany, Spain..)

What will be the consequences on social security and benefits of the affected employees?

Health, unemployment, pension.... Will the current rights be upheld? Which contributions will be impacted?

With so many different individual situations, each case must be taken into account

What becomes of the dormant contacts?

What will be interim measures be?

The employees are also worried about what the future holds for their current contracts and for career development

All of this will have an impact on their personal and family life

Will there be conditions offered in case of return to the mother country?

Et pour les futurs détachés/expatriés quels seront les règles ? What will the rules be for future secondments / expatriates?

## FO requests the Management:

- Quick and precise responses to all of these points
- Establish a timeline / schedule for proposed actions
- Individual follow-up of concerned employees
- Interim specific measures to be defined if necessary



# Brexit : la Direction doit répondre précisément aux inquiétudes des salariés

Après plusieurs mois d'incertitudes et de rebondissements le Brexit aura bien lieu à la fin du mois de janvier.

Sur le plan social, de nombreuses questions restent sans réponse claire, et les inquiétudes légitimes des salariés demeurent.

Sont concernés les salariés « continentaux » qui travaillent en Grande Bretagne, et également les Britanniques qui travaillent sur les sites européens (France, Allemagne, Espagne...)

Quelles seront les conséquences sur la protection sociale des salariés concernés ?

Maladie, chômage, retraite ... Quelle continuité dans les droits ? Pour quelles cotisations ?

Les cas particuliers sont nombreux, une réponse doit être apportée à chaque situation.

Que deviendront les contrats dormants ?

Quelles seront les mesures transitoires ?

Les salariés s'interrogent aussi sur le devenir de leur mission, de la poursuite et de l'évolution de leur carrière.

Tout ceci impacte aussi leur vie personnelle et familiale.

Y aura-t-il des clauses de retour ?

Et pour les futurs détachés/expatriés quelles seront les règles ?

## FO demande à la Direction :

- d'amener très vite des réponses précises à chacun de ces points
- d'établir un calendrier des actions proposées
- de faire un suivi individuel des salariés concernés
- de définir si besoin les mesures transitoires adaptées

