



La newsletter des Ressources Humaines Internationales

30 août 2016 - n°8 - [KARTEA](#) - Zoom sur les Ressources Humaines Internationales et le Droit du travail local au Royaume-Uni



Au sommaire de ce 8ème numéro - Septembre 2016 - **Zoom sur les Ressources Humaines Internationales et le Droit du travail local au Royaume-Uni**

- **A LA UNE : Conséquences du Brexit sur le Droit du travail au Royaume-Uni ?**
- **Salaire minimum au Royaume-Uni**
- **Le congé maternité au Royaume-Uni**
- **Horaires, congés payés et jours fériés au Royaume-Uni**
- **Rupture du contrat de travail au Royaume-Uni**
- **Formation KARTEA - Droit du travail local au Royaume-Uni - le 27 septembre 2016 à Paris**
- **Les prochains événements KARTEA**

Bonne lecture ! - Emilie Collin, Directrice de KARTEA

A LA UNE : Conséquences du BREXIT sur le droit du travail au Royaume-Uni ?

Lors du référendum du 23 juin 2016, le **Royaume-Uni a voté pour sa sortie de l'Union Européenne (UE)**

Le sujet est particulièrement important pour les professionnels des ressources humaines, les juristes et les managers ayant la responsabilité de la zone " Royaume-Uni ".

En effet, selon les chiffres publiés en mars 2015 par l'Insee, le **Royaume-Uni était le 1er pays européen** devant l'Allemagne, l'Espagne et l'Italie **en termes d'implantations de filiales de groupes français**.

On comptait ainsi **3 074 filiales françaises implantées**, pour un effectif total de **359 000 salariés** et un chiffre d'affaires de 113,2 Md€ (2ème derrière l'Allemagne, 133,4 Md€).

Maintenant que le Royaume-Uni a voté pour quitter l'Union Européenne, la question est bien de savoir ce qu'il va advenir de l'important corpus du droit du travail qui découle directement de Bruxelles.

On sait qu'au cours de ces dernières décennies, les directives de l'UE ont particulièrement affecté le droit du travail au Royaume-Uni, notamment sur des sujets cruciaux tels que le **temps de travail**, les **congés annuels**, les **droits de femmes**, les politiques favorables à la **famille**, la législation **anti-discrimination**, les **travailleurs "atypiques"**. C'est également le cas, dans le domaine des relations collectives de travail avec les **licenciements collectifs** et les **transferts** d'entreprises (TUPE), ou encore les **comités d'entreprises européens**.

La renégociation de la relation entre le Royaume-Uni et l'UE va-t-elle entraîner de profonds changements sur l'ensemble de ces sujets ?

En théorie, effectivement, le champ pourrait être ouvert pour le nouveau gouvernement afin de modifier en profondeur le droit du travail, si le Parlement en était d'accord.

Mais en réalité, le cadre juridique dans lequel le droit du travail originaire de l'UE a été transposé dans le droit du travail local est particulièrement complexe. **Il serait donc presque impossible de l'éliminer, et ce même si la volonté politique de le faire était présente.**

Le droit communautaire a été incorporé dans la législation britannique grâce à de nombreux procédés juridiques : c'est le cas de la " législation secondaire " adoptée en vertu de la " European Communities Act 1972 " sur la TUPE par exemple, ainsi que de certains actes autonomes du Parlement (Equality Act 2010).

La **Directive sur le temps de travail** est une des dispositions originaires de l'UE la plus célèbre au Royaume-Uni sur l'emploi. Avant sa transposition, les salariés britanniques ne disposaient pas d'un droit légal à un congé annuel payé. La Directive a assuré que tous les salariés devaient posséder un droit à un congé annuel payé d'au moins 20 jours, mais le gouvernement britannique a augmenté ce droit à 28 jours (y compris les jours fériés). Ceci permet d'illustrer le fait que dans un certain nombre de cas, le **gouvernement britannique avait choisi de son propre chef des dispositions plus généreuses que celles de l'UE.**

Gardons toutefois à l'esprit qu'en matière de droit du travail, le **Royaume-Uni a déjà beaucoup plus de souplesse que l'ensemble des pays de l'UE**, notamment sur la protection sur le licenciement abusif et les relations collectives. En effet, le Royaume-Uni a su tirer profit de l'autonomie donnée par l'UE sur ces domaines. Grâce à cette flexibilité, le Royaume-Uni possède l'un des marchés du travail les moins réglementés des pays de l'OCDE, juste derrière les Etats-Unis et le Canada.

Enfin, il faut se rappeler que les dernières mesures en droit du travail émanaient du Royaume-Uni lui-même et non de l'UE, comme ce fut le cas pour le licenciement abusif, l'introduction de frais pour l' " employment tribunal " ou le congé parental partagé en avril 2015.

On peut imaginer ainsi que les **changements ne seront peut-être pas aussi nombreux que prévus**. Aujourd'hui, toutes les analyses sur l'avenir du droit du travail au Royaume-Uni semble n'être

que de la spéculation, les premières analyses fiables ne pourront être faites qu'après les futures négociations sur les modalités de sortie du Royaume-Uni. Pour l'heure, et pendant une période transitoire maximum de 2 ans, permettant ces négociations, l'ensemble des dispositions européennes continuent de s'appliquer.

N'hésitez pas à participer à notre formation sur le droit du travail au Royaume-Uni qui aura lieu le 27 septembre prochain à Paris pour en savoir plus. D'ici là, nous vous invitons à découvrir ci-après quelques mesures du droit du travail local.

Salaire minimum au Royaume-Uni

Le salaire minimum national - **National Minimum Wage** - s'applique à tous les secteurs d'activité.

Depuis le 1er octobre 2015, il s'élève à 6,70 £ / heure pour les salariés de 21 ans et plus.

Depuis le 1er avril 2016, on applique également le National Living Wage pour les salariés de 25 ans et plus : 7,20 £ / heure.

Au Royaume-Uni, on ne recense que peu de conventions collectives, donc il n'existe pas de salaire minimum par poste ou fonction.

Le congé maternité au Royaume-Uni

Il est nécessaire de posséder **26 semaines d'ancienneté** à la fin de la 15ème semaine avant la naissance (qualifying week) et de gagner **au minimum 112 £ par semaine** (Lower Earnings Limit - LEL) pour être éligible à un congé maternité rémunéré.

Si la salariée ne remplit pas les conditions d'éligibilité, il est possible d'obtenir une "maternity allowance".

La **durée du congé maternité accordé par l'entreprise peut être de 52 semaines** :

- 26 semaines : ordinary maternity leave
- 26 semaines : additional maternity leave

L'**indemnisation** (Statutory Maternity Pay - SMP) du congé maternité est d'une durée maximum de **39 semaines** :

- 6 semaines avec 90% du salaire - average weekly earning - sans plafond
 - 33 semaines avec 90% du salaire avec un plafond de 139,58 £ par semaine.
-

Horaires, Congés payés et jours fériés au Royaume-Uni

Horaires de travail

La loi prévoit un maximum de 48 heures par semaines (référence européenne) avec possibilité de "opt out" par écrit.

Le contrat de travail peut prévoir des dispositions particulières.

Il n'existe pas d'obligation de paiement des heures supplémentaires.

Congés payés

La loi prévoit un minimum de 5,6 semaines de congés payés (y compris les jours fériés et légaux), soit 20 jours ouvrés de congés payés et 8 jours fériés.

Le contrat de travail peut prévoir des dispositions plus favorables.

Si un jour férié tombe un jour non travaillé, il est récupéré le lundi suivant.

Jours fériés

Nouvel An : 1^{er} janvier

Vendredi Saint

Lundi de Pâques

Jour du printemps

1er lundi de mai

Jour de l'été

Noël : 25 décembre

Lendemain de Noël : 26 décembre

Rupture du contrat de travail au Royaume-Uni

Rupture du contrat de travail

Les motifs de ruture du contrat de travail sont :

- la démission (Resignation)
- la rupture par consentement mutuel (Settlement agreement)
- le licenciement : Dismissal ou Redundancy

Il existe 5 motifs de licenciement - Employment Rights Act 1996 :

- Capacité ou qualification pour le salarié de mettre en oeuvre son travail
 - Conduite du salarié
 - Licenciement pour motif économique
 - Restriction statutaire - le salarié ne peut pas poursuivre son travail sans contravention
 - Toute autre raison substantielle
-

Formation KARTEA - Droit du travail local au Royaume-Uni

KARTEA propose une **formation sur le droit du travail local au Royaume-Uni le 27 septembre 2016 à Paris.**

Au programme :

- Comprendre les conséquences du Brexit,
- Connaître la législation du travail,
- Comprendre les modalités de mise en place de la relation de travail,
- Savoir gérer son personnel,
- Connaître les modalités de rupture du contrat de travail,
- Savoir identifier le coût du travail.

Pour vous inscrire ou en savoir plus, contactez-nous :

- par téléphone : 01 75 21 32 29
- par email : formation@kartea.fr

Coût : 850 euros HT

Lieu : Paris Centre

[Cliquez ici pour en savoir plus.](#)

Nous pouvons également animer une session intra-entreprise sur mesure dans votre entreprise, à la date de votre choix.

Les prochains événements KARTEA

Septembre 2016 :

- 8 septembre : **Formalités d'immigration en France**
- 9 septembre : **Paie des Détachés et expatriés**
- 13 au 15 septembre : **Pilotage de la mobilité internationale - Niveau 1**
- 27 septembre : **Droit du travail au Royaume-Uni**
- 28/29 septembre : **Impôts et fiscalité en Europe, Asie et Amérique**

Octobre 2016 :

- 4 octobre : **Droit du travail en Chine**
- 11/12 octobre : **Expatriation et protection sociale en Europe, Asie et Amérique**
- 13 octobre : **Droit du travail en Italie**

Novembre 2016 :

- 8 novembre : **Droit du travail aux Etats-Unis**
- 15/17 novembre : **Pilotage de la mobilité internationale - Niveau 2**
- 30 novembre : **Optimisation de la gestion des expatriés**

Décembre 2016 :

- 13 décembre : **Droit du travail en Allemagne**
- 6/7 décembre : **Rémunération internationale**

Retrouvez le calendrier complet de nos formations 2016 sur notre [site internet](#).

[KARTEA](#) - 01 75 21 32 29 - contact@kartea.fr