



Septembre 2017 - Zoom sur les ressources humaines internationales et le droit du travail au Royaume-Uni

EDITO

BREXIT ET RESSOURCES HUMAINES AU ROYAUME-UNI

3 300 entreprises françaises sont implantées dans le pays

Ces entreprises françaises représentent **375 000 emplois** et un chiffre d'affaires évalué à 119 000 M€.

Le Royaume-Uni est, avec un PIB de 1 864 Md£, la **5ème économie mondiale** et la 2ème économie européenne, derrière l'Allemagne et au même niveau que la France. D'après Eurostat, le Royaume-Uni se classe 9ème sur les 28 pays de l'Union européenne en terme de PIB par habitant en parité de pouvoir d'achat, à 31 500 € en 2015 (la France est 11ème à 30 400 €).

L'économie britannique est essentiellement portée par les services. Le secteur des services représente près de 80 % de la valeur ajoutée de l'économie britannique et

emploi 80 % de sa population active. Le Royaume-Uni peut en particulier compter sur l'importance de ses services financiers (7,4 % du PIB en 2014), la place financière de Londres étant actuellement l'une des plus importantes au monde. Le secteur industriel reste important.

Le Royaume-Uni est particulièrement dépendant économiquement de sa capitale, la région du grand Londres concentrant 22 % de la création de la richesse nationale, et la production par habitant y étant 1,7 fois plus élevée que la moyenne nationale.

La croissance britannique s'est maintenue en 2016 (1,8 %), s'annonce solide pour 2017 (0,5 % au 1^{er} trimestre) et ne devrait fléchir légèrement qu'à partir de 2018. L'incertitude sur les perspectives du pays demeure néanmoins forte. Le marché de l'emploi reste dynamique.

Conséquences du brexit

Lors du référendum du 23 juin 2016 sur la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne : **51,9 % des Britanniques ont voté pour la sortie de l'Union européenne**, contre 48,1 % pour le maintien, avec un taux de participation important (72,2 %). Le « remain » l'a emporté en Ecosse (62 %), en Irlande du Nord (55,8 %) et à Londres, alors que le « leave » a été majoritaire en Angleterre (53,4 %) et au Pays de Galles (52,5 %).

Quelles sont les conséquences pour les 31 000 entreprises françaises qui exportent vers le pays chaque année et les 3 300 entreprises françaises qui sont implantées dans le pays ?

Les **négociations** portant sur le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne ont débuté le **19 juin 2017** après que la Première Ministre britannique, Madame Theresa May, a fait parvenir au président du Conseil européen Donald Tusk, le 29 mars, une lettre notifiant l'intention du Royaume-Uni de se retirer de l'Union européenne, conformément à l'article 50 du traité sur l'Union européenne et dans le prolongement du choix fait par le peuple britannique lors du référendum du 23 juin 2016.

Jusqu'à la sortie effective du Royaume-Uni de l'Union européenne (prévue **au plus tard le 30 mars 2019** sauf extension par le Conseil européen à l'unanimité du délai de négociation), et selon les traités qu'il a ratifiés, **le droit de l'Union européenne continue à s'y appliquer pleinement.**

Le résultat du référendum du 23 juin et l'activation de l'article 50 n'impliquent pas, jusqu'à la sortie effective du Royaume-Uni de l'UE, de changement sur les conditions actuelles

d'entrée et de séjour au Royaume-Uni pour les ressortissants français (passeport ou carte nationale d'identité en cours de validité).

Jusqu'au retrait effectif du Royaume-Uni de l'Union européenne, les ressortissants français résidents au Royaume-Uni ou, inversement, les ressortissants britanniques en France continuent de bénéficier des mêmes accès aux soins médicaux. De même, les Français et Britanniques de passage peuvent continuer à bénéficier de la prise en charge des soins médicaux grâce à la carte européenne d'assurance maladie.

Vous avez des équipes sur place ou vous avez la responsabilité des RH au Royaume-Uni ?

KARTEA vous propose d'en savoir plus et de participer à notre prochaine formation sur le droit du travail au Royaume-Uni qui aura lieu le 5 octobre prochain à Paris, n'hésitez pas à vous inscrire !

[Découvrez le programme complet en cliquant ici.](#)

Formation Droit du travail au Royaume-Uni - Programme détaillé

L'impact du Brexit sur la gestion des ressources humaines au Royaume-uni

Le Brexit a déjà fait ressentir ses effets sur la **gestion des ressources humaines au Royaume-Uni**.

Selon une enquête menée par le CIPD (Chartered Institute of Personnel & Development), les directions des ressources humaines prédisent que dans les trois prochaines années, il existera une **concurrence accrue pour conserver les talents** (72%), la nécessité de développer et **fidéliser le personnel actuel** (68%) et enfin

Nos prochaines formations "Best-seller" :

5 octobre	Droit du travail au Royaume-Uni
10 octobre	Droit du travail en Belgique
29 novembre	Droit du travail au Canada
6 décembre	Droit du travail en Suisse

Nos prochaines formations :

des **difficultés de recrutement** de personnel expérimenté et qualifié (61%).

Les services RH au Royaume-Uni travaillent déjà sur des **projets en relation avec le**

Brexit :

- développer la marque employeur,
- fidéliser les collaborateurs en leur proposant des parcours de formation ou une évolution de carrière,
- soutenir les travailleurs étrangers qualifiés pour rester au Royaume-Uni.

En effet, le **nombre de salariés étrangers diminue** fortement au fur et à mesure que le processus du Brexit avance.

[En savoir plus sur la formation KARTEA : Droit du travail au Royaume-Uni](#)

Staff handbook au Royaume-Uni

Les services des Ressources Humaines au Royaume-Uni s'attachent avec beaucoup de soins à établir un **livret destiné au salarié** (staff handbook).

Ce livret est destiné à mettre en valeur les **politiques RH** en vigueur au sein de l'entreprise. Au-delà de l'aspect informatif, le livret vise à **fidéliser le personnel**.

Pour ce faire, les entreprises proposent à leurs salariés des **avantages supplémentaires** aux obligations légales :

- jours de congés supplémentaires,
- indemnisation des absences maladie,

26 septembre	Droit du travail aux Etats-Unis
28 septembre	Droit du travail en Italie
29 septembre	Droit du travail aux Pays-Bas
3 octobre	Droit du travail en Allemagne
12 octobre	Droit du travail en Espagne
7 novembre	Comparer protection expatriée et régime local
29, 30 novembre, 1er décembre	Pilotage de la mobilité internationale - niveau 2

Voir l'ensemble de nos formations

- retraite,
- rémunération attractive...

En général, les entreprises proposent le **contenu** suivant dans leur livret :

- information for new employee,
- rewards & Benefits,
- leave events,
- rules & standards,
- employment policies & procedures,
- amenities,
- computer, software, internet & email use,
- health & safety,
- leaving employment.

Attention ! Le staff handbook devra préciser si les informations sont contractuelles ou non.

[En savoir plus sur la formation KARTEA : Droit du travail au Royaume-Uni](#)

Fin des frais de justice dans les tribunaux du travail au Royaume-Uni

Le 26 juillet 2017, la Cour Suprême (the Supreme Court) a rendu une décision importante en énonçant que les **frais de justice des tribunaux du travail étaient contraires à la loi.**

Les frais de justice sont tout simplement annulés, même si le gouvernement peut décider de les remettre en place, sous un

format différent, après une consultation publique.

Le gouvernement prévoit même de rembourser tous les frais de justice prélevés depuis leur introduction le 29 juillet 2013.

Le remboursement pourrait coûter jusqu'à 27 millions de livres.

Selon le type de demande (type A ou B selon la difficulté du cas), les frais au moment du dépôt de la demande et à l'audience pouvaient s'élever jusqu'à 1 200 livres.

[En savoir plus sur la formation KARTEA : Droit du travail au Royaume-Uni](#)

Actualités des ressources humaines internationales

Etats-Unis : Modification de la procédure de vérification des données personnelles à l'embauche (Formulaire I-9)

Le 17 juillet 2017, les services d'immigration aux Etats-Unis (the United States Citizenship and Immigration Services (USCIS) ont dévoilé le nouveau format du formulaire I-9 (Employment Eligibility Verification) que les employeurs doivent utiliser d'ici le 18 septembre 2017.

Les changements portent essentiellement sur les instructions et la clarification de la liste acceptable de documents.

La section 1 du formulaire doit être complétée par le salarié au plus tard le 1er jour d'emploi.

A compter du 18 septembre 2017, seuls les formulaires I-9 portant la mention " Form I-9 07/17/17 N " devront être complétés.

Le saviez-vous ?

Le formulaire I-9 est utilisé pour vérifier l'identité et l'autorisation de travailler légalement des salariés embauchés aux Etats-Unis.

Tous les employeurs aux Etats-Unis doivent obligatoirement s'assurer du remplissage du formulaire I-9 pour tous les nouveaux embauchés. Ce formulaire concerne les citoyens américains et les étrangers. Il est complété par le salarié et l'employeur.

Le salarié doit attester de son autorisation de travailler légalement aux Etats-Unis. Il doit présenter à l'employeur des documents acceptables prouvant l'identité et l'autorisation de travailler.

L'employeur doit examiner les documents présentés par le salarié et indiquer si les documents apparaissent légaux ou pas.

La liste des documents acceptables apparaît sur la dernière page du formulaire.

Les employeurs doivent conserver le formulaire I-9 pendant une durée déterminée et le présenter en cas d'inspection par les services gouvernementaux.

[En savoir plus sur la formation KARTEA :](#)
[Droit du travail aux Etats-Unis](#)

**KARTEA - RESSOURCES HUMAINES
INTERNATIONALES**

**12, avenue des Près - 78180 Montigny
le Bretonneux**

01 75 21 32 29 - contact@kartea.fr

www.kartea.fr