

Les congés payés au Royaume Uni – Paid leave

Tous les travailleurs ont légalement droit à 5,6 semaines de congés payés par an (appelés statutory leave entitlement or annual leave).

Le congé annuel (période de référence et nombre de congés) doit être inscrit dans le contrat de travail s'il existe, sinon dans une déclaration écrite.

Le coronavirus (COVID-19) n'affecte pas le droit des travailleurs aux congés payés et aux congés, à l'exception du report des congés.

Le minimum légal

En vertu de la réglementation sur le temps de travail de 1998 (amendé le 1^{er} avril 2009), chaque salarié à plein temps bénéficie d'un minimum de **5.6 semaines de congés payés, soit 28 jours**.

Les jours fériés pouvant faire être inclus dans les 28 jours de congés payés.

Le nombre de **congés payés des personnes à temps partiel est calculé au prorata**.

Ex : Une personne travaillant 3 jours par semaine bénéficiera de 16.8 jours sur une année

Une personne travaillant 4 jours par semaine bénéficiera de 22.4 jours sur une année

Une personne travaillant à mi-temps bénéficiera de 14 jours sur une année

La période de référence

Au Royaume-Uni, il n'y a pas de période de référence des congés imposée. C'est à l'employeur de décider.

En général, les sociétés britanniques choisissent le plus souvent entre les deux solutions suivantes :

Année civile de janvier à décembre

Exercice fiscal britannique : d'avril année 1 à mars année 2

A défaut de précision dans le contrat, on choisira comme période de référence, soit :

- La date de début de contrat (si commencé après le 1er octobre 1998)
- Le 1er octobre (si commencé le 1er octobre 1998 ou avant), qui est généralement la date à laquelle les taux sont modifiés par le gouvernement britannique.

Il est courant que la société se cale sur le schéma de la maison mère (pour faciliter notamment les consolidations de comptes par exemple).

L'acquisition des congés payés

L'employé britannique est tenu d'avoir pris son congé payé avant la fin de la période de référence stipulée dans le contrat de travail ou dans la déclaration écrite.

SEDI France SARL

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHIEEN LES BAINS, France
Tel : +33(0)1 34 05 07 71 Fax : +33(0)1 34 05 01 69
RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z
SARL au capital de 14 000€

SEDI UK LTD

281 Vauxhall Bridge Road, SW1V 1AD, UK
Tel: +44 207 953 4025
Company registered in England & Wales,
N°3494781

Ex : on considère que la période de référence des congés va de juillet 2021 à mars 2022. Un salarié arrive en juillet 2021.

- Il/elle bénéficiera du nombre de congés suivants : $(28 / 12) \times 9 = 21$ jours
- Selon la loi britannique, le salarié devra utiliser ces 21 jours, de juillet 2021 à mars 2022

Le contrat doit stipuler combien de jours non pris peuvent être reportés à l'année suivante.

Si l'employé bénéficie de 28 jours de congé, il/elle peut reporter jusqu'à un maximum de 8 jours. Si un salarié bénéficie de plus de 28 jours de congé, son employeur peut lui permettre de reporter tout congé supplémentaire non pris. Veuillez vérifier le contrat de travail.

L'année de congé et le droit aux vacances ne sont pas affectés par le congé de maternité, de paternité ou d'adoption. L'employé continue à accumuler des congés payés au cours de ces périodes.

Congé affecté par le coronavirus (COVID-19)

Les travailleurs peuvent être en mesure de reporter un congé non pris dans les 2 prochaines années s'ils ne peuvent pas le prendre parce que leur travail est affecté par le coronavirus.

En pratique sur la fiche de paie :

Le solde de congés n'est pas un élément obligatoire de la fiche de paie, en revanche si cette information n'est pas portée sur le bulletin de paie, elle doit être tenue à la disposition du salarié.

Dans la plupart des systèmes de paie britannique, c'est le solde annuel (sur la période de référence des congés) qui est indiqué au compteur. Soit en reprenant notre exemple ci-dessus, 21 jours.

Certaines entreprises étrangères qui installent des succursales ou des filiales au Royaume-Uni préféreront utiliser un système d'accumulation mensuelle de congés payés (comme en France par exemple), qui est autorisé par la loi depuis avril 2009. Cela signifie que le salarié accumule chaque mois 1/12 de droits de congés payés annuels, soit 2,33 jours par mois si l'on considère un droit annuel de 28 jours.

Dans le cas où l'employé quitte son travail, l'employeur doit lui payer les congés payés acquis non pris à la date de son du contrat.

La demande des congés

Le délai de préavis général pour prendre un congé est au moins deux fois plus long que la durée du congé qu'un travailleur souhaite prendre plus 1 jour. Par exemple, un travailleur donnerait un préavis de 3 jours pour 1 jour de congé, à moins que le contrat ne stipule quelque chose de différent.

Un employeur peut refuser une demande de congé ou annuler un congé mais il doit donner autant de préavis que le nombre de congés demandés, plus 1 jour. Par exemple, un employeur donnerait un préavis de 11 jours si le travailleur demandait 10 jours de congé.

Dans la pratique, les entreprises mettent souvent en place une procédure spécifique de départ en congé payé qui doit être détaillée soit dans le contrat de travail, soit dans le manuel de l'entreprise.

L'employeur peut imposer les périodes de congés payés, comme par exemple déterminer des dates de fermeture annuelle durant lesquelles le salarié aura l'obligation de prendre ses congés.

Par exemple, la période de Noël est très importante au Royaume Uni et il est usuel que les sociétés ferment à cette époque de l'année.

SEDI France SARL

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHIEEN LES BAINS, France
Tel : +33(0)1 34 05 07 71 Fax : +33(0)1 34 05 01 69
RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z
SARL au capital de 14 000€

SEDI UK LTD

281 Vauxhall Bridge Road, SW1V 1AD, UK
Tel: +44 207 953 4025
Company registered in England & Wales,
N°3494781

-Website: www.sedigroup.com - Email: info@sedigroup.com-

Les jours Fériés

Les jours fériés ne sont pas obligatoirement donnés comme des congés payés. Un employeur peut choisir d'inclure les jours fériés dans le cadre du congé annuel légal d'un travailleur.

Si un jour férié tombe un week-end, un jour de semaine « de remplacement » devient un jour férié, normalement le lundi suivant.

Les jours fériés britanniques 2022 sont les suivants :

- **3 January** – New Year's Day (substitute day)
- **15 April** – Good Friday
- **18 April**- Easter Monday
- **2 May** – Early May Bank Holiday
- **2 June** – Spring Bank Holiday
- **3 June**- Platinum Jubilee bank Holiday
- **29 August** - Summer Bank Holiday
- **26 December** – Boxing Day
- **27 December**- Christmas Day (substitute day)

Source : HMRC et ACAS

SEDI France SARL

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHIEEN LES BAINS, France
Tel : +33(0)1 34 05 07 71 Fax : +33(0)1 34 05 01 69
RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z
SARL au capital de 14 000€

SEDI UK LTD

281 Vauxhall Bridge Road, SW1V 1AD, UK
Tel: +44 207 953 4025
Company registered in England & Wales,
N°3494781

-Website: www.sedigroup.com - Email: info@sedigroup.com-