

**Le NATIONAL INSURANCE Number :  
Le Numéro de Sécurité sociale Britannique**

Tous les employés travaillant au Royaume-Uni ou/et ayant leur lieu de travail principal au Royaume-Uni doivent avoir un **NI number**. L' employé(e) peut obtenir un NI number s'il/elle vit au Royaume-Uni et **a le droit d'y travailler**.

Comment l'obtenir:

- <https://www.gov.uk/apply-national-insurance-number>
  - « **National Insurance number application line** » 0800 141 2079
- Il / elle devra également s'inscrire auprès du médecin généraliste local (= GP).

**Si l'employé(e) n'a pas la nationalité britannique, il/elle devra fournir la preuve de son droit de travailler au Royaume-Uni (pre-settled or settled status from the EU Settlement Scheme etc) : [www.gov.uk](http://www.gov.uk)**

**P45 / 'Starter checklist' :**

Lorsqu'un nouvel employé rejoint une entreprise Britannique, il/elle doit présenter à son nouvel employeur un formulaire P45 obtenu auprès de son précédent employeur. Si il/elle n'en a pas, il/elle devra remplir un formulaire appelé " Starter Checklist", téléchargeable sur le site Internet du HMRC. Ces formulaires sont envoyés au HMRC afin qu'il puisse retracer l'emploi et attribuer des codes fiscaux et des codes NIC aux personnes concernées.

**Tax Code et PAYE:**

Une fois par an, chaque employé Britannique reçoit du HMRC son nouveau Tax code, calculé sur les revenus imposables de l'année précédente. Ce Tax code devra être mis à la disposition de l'employeur dans les plus brefs car il permet d'effectuer une déduction à la source correcte de l'Impôt sur le Revenu du salarié sur ses feuilles de paie (PAYE).

Si ce code n'est pas encore disponible ou n'est pas transmis à l'employeur, un tax code ainsi qu'un taux d'imposition d'urgence (Emergency Tax code) s'appliqueront.

**INDEMNITE MALADIE 2022  
STATUTORY SICK PAY (SSP)**

Vos employés peuvent être éligibles à l'indemnité légale de maladie (SSP) s'ils tombent malades. Le montant de l'indemnité journalière étant si bas et forfaitaire, Il est fortement recommandé de sécuriser davantage le revenu en cas de maladie du salarié par une politique d'entreprise plus avantageuse en plus d'une prévoyance ( income protection).

**Le taux hebdomadaire du SSP en 2022 est de 96.35 £ jusqu'à 28 semaines. Soit moins de 500 GBP pour un mois.**

Les 3 premiers jours, appelés «waiting days / jours de carence sont payés à la discrétion de l'employeur. La politique SSP dans l'entreprise doit être divulguée soit dans le contrat de travail, soit dans le manuel de l'entreprise lorsqu'il y en a un.

Un certificat médical (sick note) n'est obligatoire qu'après 7 jours. Pour moins

**INDEMNITES KILOMETRIQUES  
1 Mile = 1.609344 Kms**

**Véhicule personnel du salarié utilisé à des fins professionnelles  
=> Mileage Allowance Payments (MAPs)**

Les MAP sont les frais que vous remboursez à votre salarié pour l'utilisation de son véhicule personnel dans le cadre de ses déplacements professionnels. L'employeur est autorisé à rembourser à son salarié un certain nombre de MAP chaque année sans avoir à les déclarer au HMRC. C'est ce qu'on appelle un "montant approuvé / Approved Amount " non considéré comme un revenu soumis à charge - mais comme des remboursements de frais. Les Miles parcourus pour des raisons professionnelles peuvent être remboursés **45 pence / Mile pour les 10 000 premiers miles** (40p avant 2011 à 2012), **puis 25p / Mile pour chaque mile suivant.**

**Les voitures de société - taux à partir du 1er Mars 2022**

Engine size	Petrol	LPG	Engine size	Diesel
1400cc or less	13p/mile	8p	1600cc or less	11p/mile
1401cc to 2000cc	15p/mile	10p	1601cc to 2000cc	13p/mile
Over 2000cc	22p/mile	15p	Over 2000cc	16p/mile

**CHARGES SOCIALES 2022**

**1/ Les charges de Sécurité Sociale obligatoires : NI National Insurance**

Charges patronales NI - Class 1A	
15.05 %	

Charges salariales NIC - Class 1A	
De £823 à £4 189 par mois	13.25 %
> à £4 189 par mois	3.25 %

**2/ La retraite obligatoire - Pension Scheme**

Le Royaume Uni impose depuis très peu de temps une contribution à la retraite obligatoire aux sociétés et aux salariés. C'est ce qu'on appelle l'« Automatic enrolment » auprès de l'organisme : « The Pensions Regulator ». De nombreux fonds de pension privés existent. Le fonds de pension public est NEST. Divers régimes de pension existent dont la base de cotisation diffère.

**Exemple du « Qualifying earning pension » scheme**

À partir du 6 avril 2019:

- ◇ Contribution totale: 8%.
- ◇ L'employeur doit payer au moins 3%.
- ◇ L'employé doit payer au moins 5%.

Ces pourcentages seront calculés entre le « Lower level of qualifying earnings » (£ 520) et le « Upper level of qualifying earnings » (£ 4189). Veuillez vous référer à fiche SEDI sur les pensions afin de voir les différents régimes disponibles.

**MINIMUM SALARIAL (SMIC):  
NATIONAL MINIMUM WAGE**

**A partir d'Avril 2022 : £9,50/ heure** pour les salariés de 25 ans et plus.

**IMPOT SUR LE REVENU 2022/2023  
INCOME TAX**

Taux	Revenu imposable
Taux standard: 20%	De £12 570 à £37 700
Taux sup: 40%	£37 701- £150,000
Additional rate : 45%	> £150.000

**CONGES PAYES**

La plupart des employés qui travaillent une semaine de 5 jours bénéficient d'au moins 28 jours de congés annuel payés par an (=5.6 semaines).

**Jours fériés 2022**

<b>3 January</b>	New Year's Day
<b>15 Avril</b>	Good Friday
<b>18 Avril</b>	Easter Monday
<b>2 Mai</b>	Early May Bank Holiday (VE day)
<b>2 Juin</b>	Spring Bank Holiday
<b>3 Juin</b>	Platinum Jubilee Bank Holiday
<b>29 August</b>	Summer Bank Holiday
<b>26 December</b>	Boxing Day
<b>27 December</b>	Christmas Day (substitute day)

NB: Un employeur peut choisir d'inclure les jours fériés aux 28 jours de Cps. Il est également à noter qu'au Royaume Uni, si un jour férié tombe un jour non travaillé, le bénéfice du jour férié est reporté au jour travaillé immédiat à venir.