

### Le congé maternité au ROYAUME UNI

Vous trouverez ci-dessous les éléments clés à considérer en tant qu'employeur à partir du moment où l'une de vos salariés vous informera de sa grossesse mais aussi les démarches à accomplir tant côté employeur qu'employé.

#### 1. Le congé maternité

- L'employée éligible peut prendre jusqu'à 52 semaines de congés. Les 26 premières semaines sont appelées '**Ordinary Maternity Leave**', et les 26 autres '**Additional Maternity Leave**'.
- L'employée peut prendre ses congés maternité au plus tôt à partir de 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement.
- L'employée doit prendre au moins 2 semaines après la naissance de l'enfant (ou 4 semaines si elle est ouvrière en usine).

Le congé commencera également :

- le lendemain de la naissance si le bébé est précoce
- automatiquement si vous êtes en arrêt de travail pour une maladie liée à la grossesse dans les 4 semaines précédant la semaine (du dimanche au samedi) où votre bébé est attendu

#### Pour être éligible, l'employée doit:

- Avoir un contrat de travail - peu importe depuis quand elle travaille pour votre société (**⚠ cela concerne juste le temps de congés pris et non pas le paiement des congés**)
- Vous prévenir au moins 15 semaines avant, les dates suivantes :
  - La date de naissance prévue
  - La date à laquelle l'employée souhaite prendre son congé maternité- elle peut le changer via un préavis de 28 jours

Vous avez ensuite 28 jours pour confirmer ses dates de congé maternité.

L'employée peut changer sa date de retour au travail si elle vous donne un préavis de 8 semaines.

#### 2. Les indemnités de maternité - Statutory Maternity Pay (SMP)

- Les employées éligibles au SMP peuvent être payées jusqu'à 39 semaines, généralement comme suit:
  - Les 6 premières semaines : **90% de leur salaire moyen hebdomadaire avant impôt**
  - Les 33 semaines restantes : **£156.66 ou 90% de leur salaire moyen hebdomadaire**
- C'est à la discrétion de l'employeur de compléter le salaire de l'employée afin qu'elle reçoive 100 % de son salaire pendant cette période ou une période partielle, mais il n'y a aucune obligation légale.
- Le SMP est payé de la même manière que votre salaire (par exemple mensuel ou hebdomadaire). L'impôt et le National insurance seront déduits.

\*\*\*\*\*

#### SEDI France SARL

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHEN LES BAINS, France

Tel: +33(0)1 34 05 07 71

RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z

SARL au capital de 14 000€

#### SEDI UK LTD

281 Vauxhall Bridge Road, SW1V 1AD LONDON, UK

Tel: +44 207 953 4025

Company registered in England & Wales,

N°3494781

-Website: [www.sedigroup.com](http://www.sedigroup.com) - Email: [info@sedigroup.com](mailto:info@sedigroup.com)-

**IMPORTANT:** L'employeur peut habituellement réclamer jusqu'à **92% les indemnités de maternité, Paternité, adoption, deuil parental et « Shared Parental Pay »**. **Vous pouvez réclamer 103% si votre société est qualifiée de "Small Employers' Relief"**, c'est-à-dire si vous avez payé £45,000 ou moins de Class 1 National Insurance la dernière année fiscale. Cette réclamation pourra être faite via votre logiciel de paie en incluant le formulaire « Employer Payment Summary (EPS) » qui sera transmis au HMRC.

**A savoir:** vous pouvez utiliser l'outil du HMRC mis à la disposition des employeurs afin de connaître les dates clés et calculer les indemnités de maternité de votre employée en cliquant ici : <https://www.gov.uk/maternity-paternity-calculator>.

**Pour être éligible, votre employée doit:**

- Gagner au moins 120 £ par semaine en moyenne pendant 8 semaines avant la qualifying week.
- Vous donner un préavis raisonnable
- Vous communiquer une preuve de grossesse. C'est habituellement une lettre du médecin ou un certificat de maternité (MATB1 certificate). Les sages-femmes et les médecins l'émettent habituellement 20 semaines avant la date prévue de l'accouchement. L'employée doit vous fournir cette preuve dans les 21 jours après le commencement des SMP.
- Avoir travaillé en continu pour votre société au moins 26 semaines jusqu'à la "qualifying week" - la 15ème semaine avant la semaine prévue de l'accouchement.

**3. Congés et/ou indemnités supplémentaires**

Vous pouvez offrir plus que ce qui est prévu par la loi si votre société a mis en place un plan spécifique de congés maternité pour ses employées. Vous devez vous assurer que ce plan soit clair et accessible à votre personnel.

**4. Les "keep in touch days" et les droits de votre employée**

Vous et votre employée pouvez avoir jusqu'à 10 jours de « keep in touch days » (jours KIT) pendant le congé de maternité, si les deux parties sont d'accord.

Les journées KIT aident les employées à rester en contact avec leur organisation, par exemple en participant à des sessions de formation ou à des réunions d'équipe.

Les deux parties doivent convenir de ce qui suit avant de décider des jours KIT :

- le travail que l'employé fera ces jours-là
- le salaire (celui-ci ne peut pas être inférieur au salaire minimum national)

Si une employée travaille une partie d'une journée KIT, cela compte toujours comme une journée complète.

Si elle travaille plus de 10 jours KIT, son congé de maternité et son indemnité prennent automatiquement fin.

Les droits de l'employée en matière d'emploi (comme le droit au salaire, aux vacances et au retour à l'emploi) sont protégés pendant le congé de maternité.

**Votre employée a légalement le droit à un temps d'absence raisonnable payé au taux normal pour les soins prénataux**

Les rendez-vous prénataux comprennent :

- les rendez-vous médicaux liés à une grossesse
- des cours de santé, de remise en forme ou de relaxation liés à la grossesse

\*\*\*\*\*

**SEDI France SARL**

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

**SEDI UK LTD**

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

-Website: [www.sedigroup.com](http://www.sedigroup.com) - Email: [info@sedigroup.com](mailto:info@sedigroup.com)-

- des séances qui soutiennent la santé mentale et le bien-être de la personne

Cette absence payée pour les rendez-vous prénataux comprend le temps de déplacement.

Le partenaire a le droit de s'absenter du travail pour accompagner la salariée à 2 rendez-vous prénataux. Ce temps libre est généralement non rémunéré et est d'une durée maximale de 6,5 heures pour chaque rendez-vous.

#### **5. L'allocation maternité quand votre employée n'est pas éligible au SMP**

Vous pouvez refuser de payer les SMP si votre employée n'est pas éligible. Vous devez lui remettre le formulaire SMP1 expliquant pourquoi elle ne peut pas obtenir de SMP dans les 7 jours suivant votre décision. Elle peut être éligible à l'allocation de maternité à la place.

#### **6. Les aides supplémentaires**

Votre employée peut obtenir des prestations de maternité supplémentaires de la part des organismes suivants :

- Universal Credit
- Child Benefit
- Crédit d'impôt pour enfants
- Crédit d'impôt pour le travail : il peut se poursuivre pendant 39 semaines après le congé de maternité
- Aide au revenu - elle peut l'obtenir pendant qu'elle ne travaille pas
- L'allocation de maternité (généralement pour le 1er enfant) est un paiement unique de 500 £ pour aider à couvrir les frais pour l'enfant

Elle peut utiliser l'outil mis à disposition par le gouvernement pour calculer ces prestations via le site internet suivant : [www.gov.uk/benefits-calculators](http://www.gov.uk/benefits-calculators).

#### **7. Archiver**

L'archivage pour le HMRC doit inclure:

- La preuve de grossesse – La lettre du médecin ou le MATB1 certificate (Photocopie acceptée)
- La date de commencement des SMP
- Les paiements du SMP et dates
- Les SMP qui vont ont été remboursés
- Les semaines qui n'ont pas été payées et pourquoi

Vous devez garder ces éléments pour une période de 3 ans à partir de la fin de l'année d'imposition concernée, par exemple en utilisant le formulaire SMP2 ou dans vos propres dossiers.

Sources: Gov.uk, Acas and NHS (BEER -Department for Business Enterprise & Regulator Reform - Pregnancy & work PDF).

\*\*\*\*\*

#### **SEDI France SARL**

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHEN LES BAINS, France

Tel: +33(0)1 34 05 07 71

RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z

SARL au capital de 14 000€

#### **SEDI UK LTD**

281 Vauxhall Bridge Road, SW1V 1AD LONDON, UK

Tel: +44 207 953 4025

Company registered in England & Wales,

N°3494781

-Website: [www.sedigroup.com](http://www.sedigroup.com) - Email: [info@sedigroup.com](mailto:info@sedigroup.com)-