



## POINT DE REPÈRE 2022

### Les Régimes de retraite au UK

En vertu de la loi de 2008 sur les retraites, TOUS LES EMPLOYEURS doivent INSCRIRE leur entreprise à un régime de retraite dès qu'ils recrutent un salarié éligible : C'est ce qu'on appelle l'«**automatic enrolment**»». L'inscription et la réinscription tous les 3 ans doivent être traitées via THE PENSIONS REGULATOR <https://www.thepensionsregulator.gov.uk>. Il s'agit d'une responsabilité continue de l'Employeur.

**Veuillez être prêt à remplir la déclaration de conformité pour les droits d'inscription !!!**

#### Qui devez-vous inscrire ?

Vous devez inscrire et verser une contribution à la retraite pour tous les employés qui:

- ont entre 22 et l'âge de la pension d'État
- gagnent au moins 10 000 £ par an
- travaillent au Royaume-Uni (cela inclut les personnes qui sont basées au Royaume-Uni mais voyagent à l'étranger pour travailler)

Si l'employé devient éligible en raison d'un changement d'âge ou de rémunération, vous devez l'affilier à votre régime de retraite et l'informer dans les 6 semaines suivant le jour où il remplit les critères. Tout salarié à partir de 16 ans peut également demander à cotiser et il vous appartient de les inscrire également s'ils en font la demande, même s'ils ont moins de 22 ans. S'ils sont éligibles, vous devez les intégrer au régime de retraite dans un délai d'un mois à compter de la réception de leur demande. Le salaire minimum pour les cotisations de base est de 520 GBP/mois.

#### IMPORTANT

«Vous pouvez choisir de retarder jusqu'à trois mois le choix des personnes à inscrire à un régime de retraite pour certains ou tous vos employés. C'est ce qu'on appelle le « postponement ». Vous devez écrire à vos employés pour leur dire ce que vous faites et comment l' **automatic enrolment** s'applique à leur situation. Vous aurez six semaines pour leur écrire à compter de la date après le début du postponement ».

#### Option-out

« Les employés peuvent quitter votre régime de retraite quand ils le souhaitent. Vous devez les sortir du dispositif dans un délai d'un mois à compter de la réception de leur demande.

Si l'employé demande à quitter votre régime de retraite dans un délai d'un mois après son adhésion (ce que l'on appelle la «opt-out window»), vous devrez rembourser ses cotisations dans un délai d'un mois. S'ils demandent à partir après l'opt-out window, leurs cotisations seront conservées dans leur pension jusqu'à leur retraite.

\*\*\*\*\*

#### SEDI France SARL

18 rue Gambetta, 95 880 ENGIEN 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)-

## A quelle hauteur contribuer à ces régimes de retraites?

Le montant de revenu pris en compte pour calculer le montant de la retraite de l'employé est appelé 'pensionable earnings' ou 'earnings basis'.

Vous pouvez choisir parmi plusieurs base de rémunération de vos employés, tant que les montants de cotisation que vous payez correspondent au moins aux minimums légaux basés sur le « pensionable earnings », cf ci-dessous.

Les bases sont revues chaque année par le gouvernement.

Depuis le 6 Avril 2019	Contributions minimales		
	Total	Employeur	Employé
<b>Qualifying earnings</b>	8%	3%	5%
<b>Tier 1</b>	9%	4%	5%
<b>Tier 2</b>	8%	3%	5%
<b>Tier 3</b>	7%	3%	4%
<b>Custom</b>	Minimum contributions must at least meet what would be paid under qualifying earnings		

### 1. Le "qualifying earnings"

« Qualifying earnings » est le nom donné à une tranche de revenus que l'employeur peut utiliser pour calculer les cotisations pour « auto enrolment ».

Avec le régime des '**qualifying earnings**', l'employeur doit verser au moins 3% au régime de retraite de l'employé à partir d'avril 2019.

Les « qualifying earnings » comprennent le salaire, les heures supplémentaires, les primes & commissions, ainsi que les indemnités légales de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption.

**Les qualifying earnings** sont calculés sur la base d'un intervalle défini. Pour l'année d'imposition 22/23, il est calculé sur le salaire total du salarié entre 6 240 £ et 50 270 £ par an avant impôt (donc pas sur le salaire complet car il y a un niveau inférieur et supérieur qui ne sont pas inclus dans les cotisations). Cela signifie que les revenus éligibles ne peuvent pas dépasser 43 030 £ (50 270£ moins 6 240 £) pour l'année d'imposition 2022/2023.

### Seuils 2022/2023

Périodes de paie	Cap inférieur des qualifying earnings	Cap supérieur des qualifying earnings
<b>Hebdomadaire</b>	£120	£967
<b>Mensuelle</b>	£520	£4189

\*\*\*\*\*

#### **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)-

**Exemple pour un salaire brut de 2500 £ par mois à partir d'avril 2019**

**2 500 £ - 520 £ (le cap inférieur) => 1 980 £ de qualifying earnings à cotiser**

**La cotisation patronale est de: 1 980 £ x 3% = £59,4**

**La contribution employé est de: 1 980 £ x 5% x (20% offerts par le gouvernement) = £79,20**

## **2. Tier 1**

Ceci est basé sur les revenus égaux ou supérieurs au salaire de base de l'employé. Le salaire de base est défini comme le salaire brut de l'employé, y compris les congés payés et les avantages sociaux, mais pas les commissions, les primes, l'indemnité de travail, les heures supplémentaires ou toute autre indemnité similaire. Vous pouvez décider d'inclure l'un de ces autres éléments dans cette définition des revenus si vous le souhaitez.

## **3. Tier 2**

Celui-ci doit être basé sur un revenu au moins égal au salaire de base et doit représenter au moins 85% du salaire total. Cette règle de 85% s'applique aux revenus totaux de tous les employés y compris le salaire, les commissions, les primes et les heures supplémentaires, la rémunération liée aux performances et tout autre revenu que l'employeur verse à l'employé. Il comprend également les indemnités légales de maladie, de maternité, de paternité et d'adoption.

## **4. Tier 3**

Il s'agit d'un revenu basé sur le salaire total de l'employé. Le salaire total comprend tout ce qui est versé à un travailleur au titre de son emploi, y compris le salaire de base, les commissions, les primes, les indemnités de travail et les indemnités légales de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption, à quelques exceptions très limitées.

## **5. Personnalisé - votre propre choix**

Vous pouvez calculer vos cotisations en fonction de la méthode de votre choix, à condition de vous assurer que vos contributions respectent les minimums légaux des qualifying earnings.

### **Les prestataires de retraite**

SEDI travaille avec le régime de retraite **NEST, qui est le régime de retraite professionnel mis en place par le gouvernement**. Il est gratuit et facile à installer.

Si vous souhaitez cependant faire appel à un organisme de retraite privé, nous serons heureux de vous recommander à nos partenaires pour mettre en place votre régime privé.

N'hésitez pas à nous contacter pour toutes questions !

Source: The Pensions Regulator, the gov.com, Nest.

\*\*\*\*\*

#### **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)-