

ROYAUME-UNI

Mesures d'ordre public applicables au salarié détaché

La présente fiche fait le point sur les principales mesures d'ordre public au regard des principales sources de droit du travail.

Elle ne saurait être exhaustive.

Base juridique

La législation de droit du travail est la même au sein des quatre nations composant le Royaume Uni, à savoir l'Angleterre, l'Ecosse, le pays de Galles et l'Irlande du Nord. Néanmoins, quelques différences peuvent apparaître en Irlande du Nord, l'Assemblée d'Irlande du Nord ayant des prérogatives spécifiques en matière de droit du travail.

Depuis l'entrée en vigueur du Brexit, il n'y a plus de législation spécifique concernant les travailleurs détachés au Royaume Uni. A titre de précision, les directives européennes sur le détachement (directive 96/71/CE, directive d'application 2014/67/UE et directive (UE) 2018/957) avaient été transposées à minima, le pays considérant que sa législation nationale était déjà en conformité avec le droit européen.

Est applicable aux travailleurs détachés l'ensemble de la législation britannique du travail, celle-ci étant d'ordre public. Les principaux textes de droit du travail sont les suivants :

- [The Employment Rights Act 1996](#) (droits minimaux régissant du début à la fin la relation de travail) ;
- [Working Time Regulations](#) (temps de travail) ;
- [National Minimum Wage Act 1998](#) (salaire minimum national) ;
- [Health and Safety at Work Act 1974](#) (santé et sécurité au travail) ;
- [Equality Act 2010](#) (égalité et non-discrimination).

Le gouvernement britannique présente sur [son site](#) les principales règles de droit du travail. Pour plus d'informations sur le droit du travail en Irlande du Nord voir [ici](#).

Il est à noter que les conventions collectives sectorielles sont peu répandues. Par ailleurs, il n'existe pas de mécanisme légal d'extension des conventions collectives.

I- Règles de droit du travail applicables au salarié détaché

A. La durée du travail

• La durée hebdomadaire maximale de travail

Le droit du travail britannique prévoit que la durée hebdomadaire de travail ne peut, en principe, être supérieure à 48 heures par semaine en moyenne sur une période de 17 semaines consécutives, sauf clause d'« opt-out ». Il s'agit d'un type de clause contractuelle selon laquelle le salarié accepte de travailler sans limitation de durée. Ce type de clause ne pourra toutefois pas être appliqué à un salarié français détaché temporairement au Royaume-Uni. Dans certains cas et pour certaines catégories de personnel, il est également possible de travailler au-delà de cette durée hebdomadaire de travail. Cela concerne notamment les cadres dirigeants qui ne sont pas soumis à la réglementation relative à la durée du travail.

Des aménagements flexibles du temps de travail sont également permis.

- **Les heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont les heures travaillées au-delà de la durée normale de travail prévue au contrat de travail. La réalisation d'heures supplémentaires n'est autorisée qu'en cas de mention en ce sens dans le contrat de travail, dans la limite de 48 heures par semaine en moyenne. Si le contrat de travail ne prévoit pas la réalisation d'heures supplémentaires, l'employeur a le droit d'empêcher le salarié d'en effectuer.

Il n'y a pas de règles légales relatives au paiement des heures supplémentaires. La loi ne prévoit, par exemple, pas de majoration de salaire. Le contrat de travail précise en général les modalités de paiement celles-ci.

- **Le temps de pause et de repos**

Le temps de pause doit être d'au moins 20 minutes consécutives par jour pour les journées de travail de plus de 6 heures. La rémunération du temps de pause dépend de ce qui a été prévu dans le contrat de travail. En outre, l'employeur doit accorder au salarié suffisamment de pauses pour s'assurer que sa santé et sa sécurité ne sont pas menacées si le travail est répétitif (par exemple, en cas de travail sur une chaîne de production).

Par ailleurs, chaque salarié a droit à un repos journalier de 11 heures par jour. Le repos hebdomadaire est fixé à 24 heures consécutives par période de 7 jours ou à 48 heures consécutives sur une période de 14 jours.

Enfin, l'employeur doit tenir, pendant deux ans, des registres permettant d'établir que la limite de durée de travail de chaque salarié est respectée.

B. La rémunération

Les taux horaires du salaire de subsistance national (NLW) (pour les personnes d'au moins 23 ans) et du salaire minimum national (NMW) (pour celles de moins de 23 ans) en vigueur depuis le 1^{er} avril 2023 sont les suivants :

	Taux horaire à partir du 1^{er} avril 2023 (en £)
NLW (23 ans et plus)	10,42 (12,18 €)
NMW (21-22)	10,18 (11,9 €)
NMW (18-20 ans)	7,49 (8,76 €)
NMW (mois de 18 ans)	5,28 (6,17 €)
NMW (apprentissage)	5,28 (6,17 €)

Il est à noter que des nouveaux montants entreront en vigueur à partir du 1^{er} avril 2024. À partir de cette date les salariés âgés de 21 et plus percevront également le NLW.

	Taux horaire à partir du 1^{er} avril 2024 (en £)
NLW (21 et plus)	11,44 (13,4 €)
NMW (18-20 ans)	8,60 (10,05 €)
NMW (moins de 18 ans)	6,40 (7,5 €)
NMW (apprentissage)	6,40 (7,5 €)

C. Les congés payés et les jours fériés

Tout salarié à temps plein a droit à un minimum de 5,6 semaines de congés payés par an (soit 28 jours de congés par an pour un salarié travaillant à temps plein). Le gouvernement britannique met un [calculateur de jours de congés](#) à disposition du public permettant de calculer les congés acquis pour les salariés à temps partiel ou entrés en cours d'année.

Pour avoir droit aux congés annuels proportionnels à son temps de travail, le salarié doit avoir une ancienneté d'au moins 13 semaines dans l'entreprise.

Durant les jours de congés payés, le salarié doit percevoir sa rémunération normale. Les salariés dont la rémunération varie chaque semaine percevront leur rémunération moyenne, généralement basée sur les 12 dernières semaines de travail. Le droit aux congés payés ne peut pas être remplacé par un paiement équivalent.

Les jours fériés sont au nombre de 8 en Angleterre et au Pays de Galles, de 9 en Écosse et de 10 en Irlande du Nord. Les dates des jours fériés sont disponibles sur le [site internet du gouvernement britannique](#).

En l'absence de précision dans le contrat de travail, les jours fériés seront automatiquement inclus dans les jours de congés payés légaux.

L'employeur est libre de faire travailler ou non ses salariés durant un jour férié. Si l'établissement est fermé pendant un jour férié, l'employeur peut obliger le salarié à chômer ce jour en prenant un jour de congés payés. Le travail un jour férié habituellement chômé n'ouvre pas automatiquement droit à une majoration. Il convient de se reporter au contrat de travail.

D. La santé et sécurité au travail

Selon la loi de 1974 sur la santé et sécurité au travail, l'employeur est tenu de s'assurer, dans la mesure du possible que :

- la santé, la sécurité et le bien-être de ses salariés sont garantis sur le lieu de travail ;
- les personnes autres que ses salariés, mais affectées par ses activités, ne sont pas exposées, du fait de celles-ci, à un risque pour leur santé et leur sécurité.

Les [règlements de 1999 sur la gestion de la santé et de la sécurité au travail](#) occupent une place fondamentale dans la législation sur la santé et la sécurité. Elles contiennent certaines dispositions spéciales en faveur des jeunes.

Il est important de noter que, selon [The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999](#), lors de la réalisation de travaux dans une entreprise d'accueil, celle-ci doit fournir les informations et prescriptions en matière de santé et sécurité qui y sont pertinentes

Pour plus d'informations concernant la santé et la sécurité au travail, il convient de consulter le site internet de l'autorité publique en charge de ces sujets : [HSE \(Health and Safety Executive\)](#).

E. L'égalité et la non-discrimination

En vertu de la loi de 2010 sur l'égalité, il est interdit de discriminer une personne, notamment au travail, en raison de l'âge, du changement de sexe, du statut matrimonial, de la grossesse, du congé de maternité, du handicap, de la race, y compris de la couleur, nationalité, origine ethnique ou nationale, de la religion ou des convictions, du genre, et de l'orientation sexuelle. Ces motifs correspondent à des « caractéristiques protégées ».

La discrimination peut prendre l'une des formes suivantes :

- **discrimination directe** : traitement moins favorable d'une personne présentant une caractéristique protégée ;
- **discrimination indirecte** : mise en place de règles ou de dispositions qui s'appliquent à tous, mais qui désavantagent injustement une personne présentant une caractéristique protégée ;
- **harcèlement** : comportement indésirable lié à une caractéristique protégée qui porte atteinte à la dignité d'une personne ou crée un environnement offensant pour elle ;
- **victimisation** : traitement injuste d'une personne qui s'est plainte de discrimination ou de harcèlement.

La discrimination positive est possible pour aider les personnes ayant une caractéristique protégée, qui sont désavantagées, qui ont des besoins particuliers ou qui sont sous-représentées dans un secteur d'activité ou une profession.

Des dispositions existent également pour prévenir le traitement défavorable des salariés à durée déterminée et à temps partiel.

F. Les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire

Avant le début de la mission, l'entreprise de travail intérimaire doit remettre au travailleur intérimaire une déclaration écrite indiquant :

- sa date de début de mission ;
- la durée prévue du contrat ;
- la nature du travail ;
- le lieu de travail ;
- les frais éventuels dus par le travailleur intérimaire;

- les horaires de travail ;
- les risques éventuels pour la santé et la sécurité ;
- la rémunération qui lui sera due pendant sa mission ;
- l'expérience, la formation ou les qualifications requises pour le poste.

Les travailleurs intérimaires appartiennent à la catégorie des « workers ». Il s'agit d'un statut intermédiaire entre les salariés et les travailleurs indépendants. A ce titre, ils ne bénéficient pas de l'intégralité des droits applicables aux salariés (« employees »).

Les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice concernant l'utilisation des installations et services fournis sur le lieu de travail tels qu'une cantine, une crèche, un parking ou des services de transport.

Par ailleurs, après 12 semaines au sein de l'entreprise utilisatrice, le travailleur intérimaire doit bénéficier d'une égalité de traitement avec les salariés de celle-ci en matière de rémunération, de congés payés et d'inscription au régime de retraite.

Pour plus d'informations, voir [ici](#).

G. Les conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher

Tout d'abord, les salariées doivent informer leur employeur de leur grossesse au moins 15 semaines avant la date prévue de l'accouchement. Si cela n'est pas possible, elles doivent en informer l'employeur dès que possible. Elles doivent également l'informer de la date à laquelle elles souhaitent commencer leur congé de maternité et percevoir leur indemnité légale de maternité.

Lorsque la salariée informe son employeur qu'elle est enceinte, ce dernier doit évaluer les risques pour sa santé au travail (port d'objets lourds, position debout ou assise pendant de longues périodes sans pauses adéquates, exposition à des substances toxiques, longues heures de travail, etc.). Le cas échéant, il devra prendre des mesures raisonnables pour les supprimer (par exemple, en modifiant ses missions ou ses horaires). S'il ne peut éliminer les risques, il devra suspendre la salariée tout en continuant à la rémunérer normalement.

Par ailleurs, les salariées enceintes bénéficient :

- de temps libre rémunéré pour les soins prénataux. Ceux-ci peuvent inclure en plus des rendez-vous médicaux, des cours prénataux ou d'éducation parentale s'ils sont recommandés par un médecin ou une sage-femme. Le partenaire a droit à un congé non rémunéré pour se rendre à deux rendez-vous médicaux ;
- d'un [congé de maternité](#) ;
- d'une indemnité de maternité ;
- d'une protection contre les traitements injustes, la discrimination ou le licenciement.

Durant la grossesse de la salariée, l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement son contrat de travail. La salariée en congé maternité a également droit pendant cette période à l'acquisition de congés payés, aux augmentations de salaires selon la politique appliquée dans l'entreprise pendant son absence et devra être réintégrée à son poste de travail à la fin de son congé de maternité.

H. Les conditions de travail des enfants et des jeunes

Un enfant peut commencer à travailler à temps partiel à partir de 13 ans, sauf dans les secteurs de la télévision, du théâtre et du mannequinat.

Les enfants ne peuvent commencer à travailler à temps plein (8 heures par jour ou 40 heures par semaine) que lorsqu'ils ont atteint l'âge minimum de fin de scolarité. Celui-ci diffère selon la [nation concernée](#) au Royaume Uni.

Les enfants ne sont notamment pas autorisés à travailler :

- sans un permis de travail délivré par le département de l'éducation du conseil municipal, si cela est exigé par la législation locale ;
- dans certains lieux, tels qu'une usine ou un site industriel ;
- pendant les heures de classe ;

- avant 7 heures ou après 19 heures ;
- pendant plus de 4 heures sans bénéficier d'un temps de pause d'au moins 1 heure ;
- pour effectuer tout travail susceptible de nuire à leur santé, leur bien-être ou leur éducation ;
- sans faire une pause de 2 semaines pendant les vacances scolaires de chaque année civile.

Il existe également des règles qui ne s'appliquent que pendant les périodes de vacances scolaires.

Les enfants d'âge scolaire n'ont pas droit au salaire minimum national. Les enfants de moins de 16 ans ne cotisent pas à la sécurité sociale britannique. Les jeunes de 16 et 17 ans doivent percevoir le salaire minimum national (voir supra)

Dès que le jeune atteint l'âge de 18 ans, la législation du travail prévue pour les salariés adultes s'applique.

II- Formalités à accomplir dans le cadre du détachement

En matière de droit du travail, le droit britannique ne prévoit aucune formalité, telle que l'obligation de déclaration préalable de détachement qui existe dans la plupart des pays membres de l'UE. Il n'existe également pas d'obligation de nommer un représentant de l'entreprise détachante pendant la durée de la mission au Royaume-Uni.

Impact du Brexit en matière d'immigration professionnelle

La liberté de circulation au Royaume-Uni dont bénéficiaient les ressortissants de l'Union Européenne a pris fin le 31 décembre 2020. Un nouveau système d'immigration à points est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Il s'applique aussi bien aux ressortissants d'Etats tiers que de l'Union européenne. Il est donc important de vérifier les règles d'immigratoires puisqu'un visa autorisant à travailler pourra être exigé lors du détachement d'un salarié sur le territoire britannique. Plus de détails disponibles [ici](#).