

Les congés payés au Royaume Uni – Statutory Paid leave

Tout salarié travaillant en Grande Bretagne a droit à des congés payés.

Ce droit à congés (période de référence et nombre de congés) doit être obligatoirement inscrit dans le contrat de travail lorsqu'il y en a un, ou, à défaut, dans une attestation écrite.

La loi requiert que l'information soit donnée au salarié, au plus tard dans les deux mois qui suivent la date de début de contrat.

Le minimum légal

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

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

Contrairement à la France, 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

Année fiscale 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 (compliqué à gérer quand il y a de nombreux salariés)

Soit le 1^{er} octobre, date des changements officiels de taux (hausse du salaire minimum par exemple).

D'où l'utilité de ne pas omettre cette information dans le contrat.

Lorsque la société concernée fait parti d'un groupe de sociétés, il est fortement requis d'essayer d'harmoniser les périodes de congés payés afin de faciliter en fin d'année à la fois le calcul des provisions pour congés payés mais aussi la consolidation des comptes au sein du groupe.

L'acquisition des congés payés

Contrairement à la France, le salarié qui travaille en UK acquiert des congés à utiliser avant la fin de la période de référence de congés indiquée dans son contrat de travail.

Ex : on considère ici que la période de référence des congés va d'avril 2011 à mars 2012

Un salarié arrive en juillet 2011

Il bénéficiera du nombre de congés suivants : $(28 / 12) \times 9 = 21$ jours

Selon la loi britannique, le salarié devra utiliser ces 21 jours, entre juillet 2011 à mars 2012

Comme en France, théoriquement, le solde des congés non pris ne peut pas être reporté sur la période suivante, sauf accord contraire entre l'employeur et le salarié.

En pratique sur la fiche de paie :

Comme en France, 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.

Les sociétés françaises qui s'implantent au Royaume Uni vont préférer choisir la règle du cumul mensuel de congés payés. C'est-à-dire que le salarié cumule chaque mois 1/12^{ème} de congés payés, soit 2.33 jours par mois si on considère les 28 jours de congés. On ne pourra pas le faire figurer sur le bulletin, il faudra donc faire un état à part.

Le choix de la première option, peut poser problème en cas de départ du salarié avant la fin de période de référence. Ex : Notre salarié arrivé en juillet a droit à 21 jours de congés payés de juillet à mars. S'il part en décembre, qu'il n'a pas pris de congés payés, et qu'on se calque sur le système usuel britannique, il peut être en droit de demander qu'on lui paie son solde de congés non pris figurant sur son bulletin de paie, soit 21 jours.

Or, si on choisit la deuxième option, on lui paiera $2.33 \times 6 = 14$ jours de congés, soit uniquement les jours de congés réellement cumulés.

La demande des congés

- Tout salarié désirant prendre des congés, doit en faire la demande formellement. En théorie, la demande doit se faire dans un délai deux fois supérieur à la durée des congés.
Ex : le salarié souhaite prendre 1 semaine de congés, théoriquement, il devrait faire sa demande deux semaines minimum avant la date de départ en congés.

En pratique, les sociétés appliquent souvent une politique de départ en congés, soit via le contrat de travail, soit via une note ou un règlement intérieur.

- L'employeur peut imposer les périodes de congés payés, comme par exemple en déterminant des dates de fermeture annuelle de la société durant lesquelles le salarié aura l'obligation de prendre ses congés. Par exemple, la période de Noël étant très importante au Royaume Uni, il y est usuel que les sociétés ferment à cette époque de l'année, quasiment pendant deux semaines.

Les jours Fériés

Comme en France, les jours fériés ne sont pas obligatoirement chômés. Il faut donc explicitement indiquer dans le contrat de travail si les jours fériés sont chômés et dans l'affirmative, s'ils s'additionnent aux 28 jours ou s'ils sont déjà inclus totalement ou partiellement dans ces 28 jours.

Usuellement, au Royaume Uni, les jours fériés tombant un samedi ou un dimanche sont repoussés au lundi suivant (si et seulement si les samedis et dimanches ne sont pas travaillés habituellement)

Les jours fériés britanniques sont les suivants :

Le 1^{er} janvier
Le vendredi saint
Le lundi de Pâques
La fête du travail : 1^{er} lundi de mai
La fête du printemps (spring bank holiday) dernier lundi de mai
La fête de l'été (summer bank holiday) fin août
Noël
Le 26 décembre (boxing day)

Il peut y avoir des ajouts de jours fériés pour événements exceptionnels comme par exemple pour le mariage du Prince William en 2011 ou le jubilé de la Reine Elisabeth prévu en 2012.

Il existe des jours fériés supplémentaires en Ecosse ou en République d'Irlande. Si vous souhaitez vous implanter dans l'un de ces deux pays, demandez-en la liste à SEDI !

Source : HMRC et ACAS.