500 Internal Server Error

The server encountered something unexpected which didn't allow it to complete your request. We apologise for this. You can go back to the home page or try clicking back in your browser tontry again.

1 - IR 35 : Etes-vous en règle ?

Cette réforme repoussée par le gouvernement britannique l'année dernière est finalement entrée en vigueur le 6 avril 2021.

De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'une mesure visant à combattre l'évitement fiscal dans une situation où un individu exerce une activité commerciale par l'intermédiaire de sa propre société ou d'une société de services (Personal Services Company).

Quels types de situations sont donc concernés ?

Il est usuel que certains travailleurs (appelés entre autres « contractors » ou « free lancers ») exercent leur activité pour le compte d'un client (la « Société ») mais soient rémunérés par l'intermédiaire d'une entité en charge de fournir leurs services.

Bien que travaillant parfois dans les mêmes conditions que des employés classiques, ils ne sont pas rémunérés par le système de paie Il n'y a donc pas de prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu ni de contributions sociales payées par la Société (PAYE – Pay as You Earn).

A qui s'applique la réforme ?

Cette réforme avait été mise en place auparavant pour les organisations du secteur public.

nouvelles règles en pratique si elles remplissent au minimum deux des critères suivants :

- un chiffre d'affaires supérieur à £10.2 millions ;
- un total au bilan supérieur à £5.1 millions (balance sheet total);
- plus de 50 employés.

Bien que seules les grandes entreprises semblent être visées, il est crucial de prendre conseil sur l'applicabilité de la réforme. En effet une société britannique qui prima facie ne remplirait pas ces critères peut être concernée, puisque l'administration fiscale britannique (HMRC) prend en compte des résultats consolidés lorsque la société est une filiale britannique d'un groupe de sociétés.

Quelles obligations pèsent sur le client ou employeur (la Société) ?

C'est au client final (à savoir la Société à laquelle les services sont fournis) que revient l'obligation de décider du statut d'un travailleur. Comme souvent en droit britannique, cette obligation doit s'exercer de manière « raisonnable ». Le client final (la Société) devra s'acquitter notamment des obligations suivantes :

- communiquer à l'individu concerné et à l'entité intermédiaire (souvent la propre société de cet individu) les raisons de la qualification retenue au moyen d'une déclaration de détermination de statut (Status Determination Statement)
- suivre une procédure spécifique pour gérer une éventuelle contestation du statut retenu.

Que faire pour éviter toute erreur ?

- Suivre la procédure en 9 étapes mise en ligne par le gouvernement britannique ;
- Utiliser le système de détermination du statut d'un travailleur qui est disponible sur le lien suivant : https://www.tax.service.gov.uk/check-employment-status-for-tax/disclaimer.

2 - Prouver son droit de travailler et de résider au UK pour les européens et fin de la période de grâce le 30 juin 2021 : quelles implications pour les européens et leurs employeurs ?

Le dernier compte à rebours a commencé.

Plus que jamais, il est essentiel pour votre équipe ressources humaines de rappeler à votre personnel qu'il ne reste plus qu'un jour aux européens (ressortissants de l'UE, EEE et Suisse)

https://www.gov.uk/settled-status-eu-citizens-families/applying-for-settled-status

Après cette date, une telle demande sera non recevable sauf exceptions (voir ci-dessous).

Pour justifier sa présence régulière sur le sol britannique, tout citoyen européen devra pouvoir se prévaloir de l'un des statuts suivants :

- Visiteur,
- Visa de travail ou d'études,
- Permis de travailleur frontalier,
- Résident, ou
- Candidat au statut de résident si une demande est en cours.

Comment prouver son droit de travailler ?

Le Home Office a publié un guide pédagogique et clair destiné aux européens détaillant les étapes à suivre par l'employé pour prouver son droit de travailler.

Ce guide peut être remis à titre informatif à vos employés ou à tout candidat qui entame un processus de recrutement.

Une nouvelle procédure

La fin de la période dite « de grâce » signifie que la procédure de vérification du droit de travailler qui vous incombe pour le recrutement de travailleurs européens ne se limite plus à la simple vérification du passeport.

À partir du 1er juillet 2021, les passeports ou les cartes d'identité de l'UE ne constitueront plus une preuve valable du droit au travail, excepté pour les citoyens irlandais.

Néanmoins, Le Home Office a indiqué qu'aucune vérification rétrospective sur le personnel existant ne sera imposé aux employeurs. Nous vous conseillons cependant d'inviter, sans obligation, votre personnel existant à partager les informations concernant leur statut, s'ils le souhaitent.

Mode d'emploi de cette nouvelle

Petit rappel : Tout employeur doit vérifier qu'un candidat a le droit de travailler au Royaume-Uni avant que ce dernier ne commence à travailler.

Si une telle vérification n'est pas effectuée, l'amende civile peut atteindre £20.000.

Il existe désormais deux types de contrôle pour vos nouveaux recrutements à compter du 1er juillet 2021 :

- Le contrôle manuel et ;
- Le contrôle en ligne.

Le choix du contrôle à effectuer dépend du statut de la personne que vous employez.

Le contrôle des informations en ligne

Ce dernier est requis pour les personnes qui ne détiennent qu'une preuve numérique de leur statut d'immigration au Royaume-Uni. Il concerne notamment les salariés citoyens de l'UE, de l'EEE et de la Suisse, susceptibles d'avoir obtenu un statut de résident numérique ou un visa dématérialisé.

- informations requises:
  - date de naissance du candidat,
  - code de partage à obtenir en ligne par le candidat en utilisant le lien suivant : https://www.gov.uk/view-prove-immigration-status
- Confirmation numérique

L'employeur vérifiera le droit de travailler en utilisant le lien suivant : View a job applicant's right to work details - GOV.UK (www.gov.uk)

Le contrôle manuel du passeport

Il est réservé aux citoyens britanniques et irlandais (qui peuvent encore utiliser leur seul passeport pour justifier de leur droit de travailler au Royaume-Uni). Les employeurs devront également effectuer une vérification manuelle pour les personnes au Royaume-Uni (y compris les européens) qui ne détiennent pas de statut d'immigration numérique (cas rares).

Que faire si l'un des salariés que vous employez n'a pas fait sa demande de résidence ?

Les nouvelles lignes directrices définissent ce qu'un employeur doit faire s'il identifie que l'un de ses salariés, citoyen européen, est dépourvu du statut de résident (permanent ou temporaire).

- Vous devez aviser votre employé de présenter dans les 28 jours une demande de résidence et ce dernier devra vous fournir un certificat attestant de cette demande (Certificate of Application (CoA)).
- Si l'employé ne dépose pas sa demande dans les 28 jours, alors il conviendra de procéder à son licenciement, conformément à la législation sur le droit au travail.
- Si un certificat de demande est dûment fourni, l'employeur doit alors communiquer avec le Home Office au moyen de l'Employer Checking Service (ECS) qui confirmera l'existence (ou non) de cette demande.
- Si une demande a été faite, l'ECS délivrera un Avis de Vérification Positif (Positive Verification Notice) qui donnera alors à l'employeur une « excuse » légale contre toute sanction civile, et ce pendant une période de six mois suivant la demande.
- Avant l'expiration de cet Avis, l'employeur devra répéter le contrôle de suivi auprès de l'ECS afin de vérifier si la demande du salarié a abouti et s'il peut donc demeurer dans ses effectifs.
- Il est conseillé aux employeurs d'enregistrer et de conserver des registres précis des contrôles et des mesures prises conformément à cette procédure.

3 - Le furlough : une participation gouvernementale dégressive à partir du 1er juillet 2021

Un maintien jusqu'à la fin du mois de septembre 2021

Le système du furlough, qui consiste à demander une subvention gouvernementale pour couvrir une partie des coûts salariaux mensuels des salariés mis en disponibilité totale ou partielle en raison de la crise sanitaire, est maintenu jusqu'à la fin du mois de septembre.

Quelques points à retenir

Pour toute période de mise en disponibilité (furlough) commençant à partir du 1er mai 2021, l'employé concerné doit figurer sur le système de paie (PAYE) au plus tard le 2 mars 2021. Il n'est pas exigé que l'employeur ait déjà demandé une subvention pour une période antérieure au 1er mai 2021.

Pour les périodes se terminant au plus tard le 30 juin 2021, la subvention gouvernementale reste de 80 % du salaire habituel pour les heures non travaillées, dans la limite de 2,500 £ par mois. A partir du 1er juillet 2021, le niveau de l'allocation sera réduit chaque mois et la contribution de l'employeur augmentera afin que la paie reçue par le salarié ne soit pas inférieure à 80% de son

Les employeurs peuvent encore mettre leurs employés en disponibilité partielle ou totale, mais les employeurs restent redevables dans tous les cas des cotisations des droits sociaux et de la retraite.

Tableau représentant l'évolution des contributions pour un employé mis en disponibilité pendant la totalité (100%) de ses heures habituelles

Merci de noter que les montants indiqués sont proportionnels aux heures non-travaillées

Mois (2021)	**Mai**	**Juin**	**Juillet**	**Aout**
Contribution gouvernementale rémunération des heures non-travaillées	80% Plafond: £2.500	80% Plafond: £2.500	70% Plafond:	Contribution gouverneme rémunératio heures non-travaillées
Contribution de l'employeur : droits sociaux et cotisation retraite	Oui	Oui	Oui	Oui
Contribution de l'employeur : rémunération des heures non-travaillées	Non	Non	10% dans la limite de £312.50	20% dans la de £625
Rémunération reçue par l'employé pour les heures non-	80% dans la limite de £2.500 par mois	80% dans la limite de £2.500 par mois	80% dans la limite de £2.500 par mois	80% dans la de £2.500 p

N’hésitez pas à revenir vers nous pour toutes questions que vous pourriez avoir sur les trois thématiques évoquées ci-dessus.

30 juin 2021 (sur la base d’informations disponibles au 23 juin 2021)

Groupe français

© 2024 Browne Jacobson LLP - All rights reserved