Image not found or type unknown

Bonne résolution 2020 pour les employeurs au Royaume-Uni en 2020 : se mettre au fait des nouvelles règles d'immigration pour leurs salariés ressortissants de l'UE

Fiche pratique publié le **03/03/2020**, vu **1169 fois**, Auteur : ebl miller rosenfalck

Communiquer sur les démarches à suivre rassurera les salariés ressortissants de l'UE inquiets de savoir s'ils pourront continuer à vivre et travailler au Royaume-Uni en 2020, 2021 et dans un avenir plus lointain.

Suite à la concrétisation du Brexit, les employeurs au Royaume-Uni savent qu'il faut parvenir à rassurer leurs salariés ressortissants de l'UE sur leur avenir au Royaume-Uni à court mais aussi à plus long terme.

En effet, communiquer sur les démarches à suivre rassurera ces salariés inquiets de savoir s'ils pourront continuer à vivre et travailler au Royaume-Uni en 2020, 2021 et dans un avenir plus lointain. Quelles sont donc les nouvelles règles et les nouvelles démarches à effectuer en droit de l'immigration britannique suite au Brexit.

Le système actuel

À l'heure actuelle, deux systèmes sont en place : l'un en vertu du droit de l'UE (libre circulation) et l'autre en vertu du droit britannique (EU Settlement Scheme).

La libre circulation se fait essentiellement de manière automatique. Si un ressortissant de l'UE souhaite travailler au Royaume-Uni, il n'est pas nécessaire de faire quelconque demande d'autorisation ou d'obtention de titre afin que le ressortissant européen puisse travailler au Royaume-Uni.

A partir du 31 janvier 2020

Supposons que le Royaume-Uni quitte l'UE le 31 janvier 2020 avec un accord, les citoyens de l'UE devront alors faire une demande dans le cadre du Settlement Scheme avant le 30 juin 2021 et cela même s'ils ont déjà obtenu un document prouvant leurs droits à la libre circulation.

A partir de décembre 2020

Bien que la sortie du Royaume-Uni de l'UE semble désormais réglée, il existe toujours un risque qu'un accord sur les relations futures, notamment sur l'immigration, ne soit pas conclu avant l'échéance que le gouvernement s'est imposée en décembre 2020.

Néanmoins, une sortie sans accord n'affectera pas les ressortissants de l’UE qui sont déjà employés au Royaume-Uni. En effet, ceux-ci pourront bénéficier du EU Settlement Scheme jusqu’au 31 décembre 2020, au lieu du 30 juin 2021 comme précédemment indiqué.

Le gouvernement s’est positionné sur les ressortissants européens voulant s’installer au Royaume-Uni après le 31 décembre 2020 en cas de Brexit sans accord. Après cette date, un nouveau système sera mis en place prévoyant que les citoyens de l'UE (ainsi que les membres de leur famille) venant au Royaume-Uni pour travailler ou étudier pourront s’installer pour une période initiale de trois mois sans visa. Une fois cette période écoulée, ces ressortissants seront alors en mesure de demander un titre temporaire leur permettant de rester sur le territoire. Le gouvernement s’est engagé à mettre en place un processus simplifié qui consiste seulement à prouver son identité et déclarer son casier judiciaire.

A partir de janvier 2021

Un nouveau système d'immigration est en cours d'élaboration. Cela entraînera sans doute, à partir de janvier 2021, des changements dans la façon dont les entreprises peuvent embaucher les ressortissants de l'UE et des pays non-membres.

Les employeurs peuvent contribuer à définir ce nouveau système dans le cadre de leurs échanges avec le Migration Advisory Committee ou bien en contactant le ministère de l’Intérieur. Si cela vous intéresse, contactez nous et nous vous mettrons en relation avec les différentes instances publiques.

Nous constatons déjà une augmentation du nombre de sociétes parmi nos clients à la recherche d'une Tier 2 sponsor licence, actuellement nécessaire pour parrainer les travailleurs non-européens, en préparation à de nouvelles embauches dans l'UE.

Maîtrisez vos exigences en matière d'immigration

Les employeurs n’ont généralement pas de difficulté à tenir des registres sur le statut d'immigration du personnel non européen.

Si ce n'est pas déjà fait, il serait opportun de faire l’inventaire des salariés citoyens de l'UE ainsi que ceux parrainés par un proche citoyen de l'UE. Suivant cet exercice, un soutien et des informations peuvent être fournis au cas par cas et si nécessaire.

A partir de juin 2021 (à moins qu’il n’y ait pas d’accord), la loi concernant le travail illégal s’appliquera aux citoyens européens travaillant au Royaume-Uni exigeant ainsi des employeurs qu’ils contrôlent le statut de leurs salariés.

Bien entendu, la collecte des données des employés doit toujours être effectuée de manière légale et non discriminatoire. Notez que cette loi n’est actuellement pas applicable aux ressortissants de l’UE, ainsi, ceux-ci ne peuvent être invités à fournir des preuves de leur statut d'immigration (autrement que pour montrer qu'ils sont effectivement des citoyens de l'UE). Le gouvernement a publié des informations sur la façon d'effectuer les contrôles, y compris les documents à valeur probante.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Ceux ayant obtenu leur statut sous le EU Settlement Scheme peuvent autoriser leur employeur à vérifier leur statut en ligne mais cela reste facultatif. Les employeurs n'ont pas le droit d'exiger la vérification du statut et ne doivent pas tirer de conclusion défavorable si un salarié n'a pas fait la démarche. Actuellement, et au moins jusqu'en décembre 2020. L'enregistrement sous le Settlement Scheme n'est pas obligatoire (mais fortement conseillé pour être en mesure de faire valoir vos droits à travailler au Royaume Uni en 2021).

Pour tout conseil en matière de droit de l'immigration, n'hésitez pas à contacter notre équipe du french desk.

Note : Ces quelques développements de portée générale ne sauraient constituer un conseil juridique. Nous vous invitons à nous consulter sur ces questions pour de plus amples précisions et pour des réponses spécifiquement adaptées à votre situation.

© Miller Rosenfalck LLP, Mars 2020

Contact:

Marguerite Perin - Solicitor

T +44 (0)20 7553 4074

E mp@millerrosenfalck.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés