



L'impact du COVID-19 sur l'immigration au Royaume-Uni

Conseils pratiques publié le 12/05/2020, vu 1046 fois, Auteur : [ebl miller rosenfalck](#)

La propagation du COVID-19 a changé le quotidien de chacun, non seulement au Royaume-Uni, mais également en Europe et à travers le monde entier.

La propagation du COVID-19 a changé le quotidien de chacun, non seulement au Royaume-Uni, mais également en Europe et à travers le monde entier. Le gouvernement britannique a réagi à cet ennemi invisible en mettant en œuvre des lois et des mesures sans précédent afin de protéger des vies et de réduire son impact sur l'économie. Cette approche inclut l'introduction de nouvelles règles d'immigration et l'assouplissement des exigences existantes afin d'aider les entreprises britanniques et les travailleurs migrants à naviguer dans cette conjoncture inédite. Lesdits changements sont présentés ci-dessous.

Le *Coronavirus Job Retention Scheme* et les travailleurs étrangers sponsorisés par un employeur (*sponsored workers*)

Le gouvernement a confirmé dans sa directive du 3 avril 2020 que s'il n'est pas possible de payer les salaires des *sponsored workers* en raison d'une réduction temporaire de l'activité économique ou de la fermeture de l'entreprise, il est possible de réduire la rémunération à 80% de leur salaire ou 2500 £ par mois maximum, la valeur la plus basse étant retenue, dans le cadre du *Job Retention Scheme*. Ils ne sont pas autorisés à travailler pendant toute période de congé autorisée dans cette situation.

Toute réduction de salaire faite selon le *Job Retention Scheme* doit faire partie d'une politique à l'échelle de l'entreprise dont le but est d'éviter les licenciements, et selon laquelle tous les travailleurs sont traités de la même manière. En ce qui concerne les *Tier 2 sponsored workers*, pendant le *furlough* ceux-ci peuvent vraisemblablement gagner moins que le salaire minimum exigé par les règles d'immigration qui leurs sont applicables.

Les *sponsored workers* ne doivent pas être sélectionnés pour le *furlough* pour des raisons injustes et/ou discriminatoires, par exemple parce qu'ils ne sont pas ressortissants du Royaume-Uni ou parce qu'ils ne sont présents au Royaume-Uni que pour une durée limitée.

Ces travailleurs devront cependant signaler leur changement de situation, et notamment l'éventuelle baisse de salaire via le système SMS mis en place à cet effet. Les déclarations doivent être présentées dans les 10 jours si possible.

Le *Coronavirus Job Retention Scheme* n'étant pas défini comme « fonds publics » dans les règles

d'immigration, les travailleurs étrangers placés en *furlough* ne violeront donc pas leurs conditions de séjour. Cependant, il est important qu'ils ne réclament pas d'autres avantages étant définis comme des fonds publics.

Le télétravail

Les sponsored workers peuvent effectuer du télétravail si nécessaire en raison de la crise sanitaire actuelle. Dès lors, le travail à domicile n'a pas besoin d'être signalé à l'UKVI.

Réduction du salaire et des heures de travail

Le sponsor a toujours été autorisé à modifier les heures de travail et la rémunération d'un travailleur étranger, sous réserve que les nouveaux horaires et le nouveau taux de rémunération respectent les directives et le seuil autorisé. Un sponsor doit signaler tout changement de ce type via le système SMS à l'UKVI dans les 10 jours.

À l'heure actuelle et en l'absence de précisions supplémentaires, nous suggérons aux employeurs de maintenir ces changements dans la limite des seuils d'horaires et de rémunération autorisés. En l'attente de nouvelles directives, veuillez contacter directement notre équipe en cas d'interrogations sur le régime en place.

Les lois et pratiques normales du droit du travail s'appliquent. Ainsi, à moins qu'un employeur ne dispose d'un droit contractuel d'imposer ces modifications, il lui faudra obtenir le consentement du salarié pour effectuer une quelconque modification du contrat de travail. Nous vous conseillons fortement d'obtenir un conseil juridique si vous envisagez faire un changement aux conditions d'emploi de vos salariés.

Absences dues à la pandémie de coronavirus

Le gouvernement a déclaré, dans ses directives concernant les migrants des *Tier 2, 4 et 5* qu'il ne prendrait pas de mesures coercitives contre les sponsors qui continuent de sponsoriser des étudiants ou des salariés, malgré leurs absences dues au coronavirus. Les sponsors n'ont pas besoin de signaler les absences des étudiants ou des salariés liées au coronavirus, y compris les absences pour maladie, pour isolement ou pour incapacité de voyager en raison des restrictions. La directive du gouvernement dispose précisément que les sponsors n'ont pas besoin de retirer leur sponsor si, à cause du coronavirus :

- Un étudiant est absent plus de 60 jours
- Un salarié est absent du travail sans salaire pendant plus de 4 semaines

Les employeurs devraient considérer toute absence due au coronavirus comme un congé autorisé. Nous conseillons aux sponsors de conserver des preuves à l'appui de telles absences, comme les notes de médecin, les échanges de courriels ou lettres.

Congé sans solde (*unpaid leave*)

En plus des congés annuels, les *sponsored workers* ont toujours pu prendre des congés non rémunérés comme indiqué au paragraphe 26.26 du Sponsor Guidance, limités à 19 jours.

Cependant, un sponsor doit cesser de sponsoriser un travailleur de *Tier 2* ou *5* qui est en *unpaid leave* pendant minimum quatre semaines au cours d'une année civile, sauf si l'absence est liée au coronavirus ou en raison des motifs suivants:

- Congé de maternité
- Congé de paternité
- Congé parental
- Congé parental partagé
- Congé d'adoption
- Congé de maladie
- Assistance lors d'une crise humanitaire ou environnementale à l'étranger, nationale ou internationale (si l'employeur a donné son accord)
- La participation à une grève dans le cadre d'une action revendicative légalement organisée.

Le *Home Office* a confirmé qu'il assouplit son obligation pour les sponsors de cesser de sponsoriser un employé lorsqu'il prend plus de 19 jours ouvrables de congé sans solde pour l'instant. Il a déclaré que « *les sponsors n'ont pas besoin de retirer leur sponsor s'ils estiment qu'il existe des circonstances exceptionnelles lorsqu'un employé s'absente du travail sans salaire pendant quatre semaines ou plus* ».

Contrôles à effectuer

Le ministère de l'Intérieur britannique a déclaré que les employeurs doivent continuer à effectuer leurs contrôles sur le statut d'immigration des salariés pour voir s'ils disposent du droit de travailler au Royaume-Uni.

Ces contrôles peuvent désormais être effectués à distance. Selon les dernières directives, les salariés peuvent soumettre une copie de leur passeport ou de leur pièce d'identité plutôt que l'original et le vérifier en montrant à l'employeur l'original lors d'un appel vidéo.

Licencier un *sponsored worker*

Il arrive que l'employeur n'ait pas d'autre choix que de licencier un salarié se trouvant être un travailleur étranger. Dans de telles circonstances, l'employeur doit suivre un processus de licenciement équitable en accord avec le droit du travail. Si l'employé a moins de deux ans

d'ancienneté, un employeur peut, ayant pris conseil auprès d'un avocat, décider de ne pas suivre ce processus.

L'employeur est tenu de déclarer le retrait du sponsor et la date de cessation d'emploi de la manière habituelle via le système SMS prévu à cet effet.

Le *sponsored worker* dispose généralement de 60 jours pour quitter le Royaume-Uni, sauf s'il est en mesure de trouver un nouveau sponsor ou s'il a droit de rester au Royaume-Uni pour d'autres motifs.

Respect des obligations de sponsors

Le *Home Office* maintient que les sponsors doivent, autant que possible, respecter leurs obligations telles que précisées dans la *Sponsor Guidance*. Cependant, s'il est impossible de respecter ces obligations du fait de la crise actuelle, mais qu'un employeur adopte une approche pratique et raisonnable, le *Home Office* n'imposera pas de sanctions.

Prolongement des visas

Le *Home Office* accorde actuellement des prolongations de visa pour ceux dont les visas expirent avant le 31 mai 2020 et qui ne peuvent quitter le Royaume-Uni dû aux restrictions actuelles. Afin d'obtenir cette prolongation, il faut remplir un formulaire en ligne.

La situation évolue chaque jour et de nouvelles directives devraient être publiées au cours des prochaines semaines. Consultez notre Covid-19 Hub dédié aux actualités juridiques liées à la crise sanitaire actuelle.

Le contenu de cet article est fourni à des fins générales d'information et ne constitue pas un avis juridique ou professionnel. Le conseil juridique doit être recherché avant toute action au fond.

© *Miller Rosenfalck LLP, Avril 2020*

Contact:

Helen Murphie - Legal Director

DD +44 20 7553 6002

E helen.murphie@ebl-mr.com

<http://www.millerrosenfalck.fr/>