

BREXIT

TRAVAIL



Vous êtes employé(e) britannique et travaillez en France, Voici des informations susceptibles de vous intéresser qu'il s'agisse d'un retrait du Royaume-Uni de l'Union Européenne avec ou sans accord.

Contrat de travail

Dois-je accomplir des formalités spécifiques en tant que salarié britannique ?

Avec accord de retrait

Non, une période transitoire de 21 mois assure les mêmes droits et obligations applicables dans l'Union européenne jusqu'au 31 décembre 2020. Les futures conditions après la fin de la période transitoire sont encore en cours de négociation.

Sans accord de retrait

L'ordonnance du 6 février 2019 instaure une période de grâce pendant laquelle les ressortissants britanniques résidant régulièrement en France continuent de bénéficier du droit à l'exercice d'une activité professionnelle jusqu'à la délivrance d'un titre de séjour.

Cette période sera fixée par décret ultérieurement, elle sera comprise entre 3 mois et un an à compter de la date du Brexit.

A l'issue de la période transitoire vous devez être en possession d'un titre de séjour.

Pour les ressortissants britanniques résidant en France depuis moins de 5 ans, il s'agit d'une carte de séjour pluriannuelle portant la mention « salarié »

lorsque vous êtes titulaire d'un CDI ou de la carte de séjour portant la mention « travailleur temporaire » lorsque vous êtes titulaire d'un CDD.

Pour plus d'informations, veuillez visiter le site du Ministère de l'Intérieur :

<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/Le-ministere-de-l-Interieur-se-prepare-au-Brexit/Sejour>

Suis-je soumis(e) à une autorisation de travail ? Comment l'obtenir ?

Avec accord de retrait

Non, une autorisation de travail n'est pas requise, une période transitoire de 21 mois assure les mêmes droits et obligations applicables dans l'UE jusqu'au 31/12/2020. Les futures conditions après la fin de la période transitoire sont encore en cours de négociation.

Sans accord de retrait

Les salariés britanniques travaillant en France avant la date du Brexit bénéficieront des dispositions de l'ordonnance du 6 Février 2019 concernant le droit au séjour et au travail. Celle-ci instaure une période de grâce, d'au moins 3 mois, qui sera fixée ultérieurement par décret, pendant laquelle les ressortissants britanniques résidant régulièrement et exerçant une activité salariée en France sont dispensés de la détention d'une autorisation de travail.

A la fin de la période de grâce, vous devez détenir un titre de séjour valant autorisation de travail.

Vous devrez informer sans délai votre employeur après avoir obtenu la carte de séjour ou votre carte de résident permanent vous permettant de séjourner et d'exercer une activité salariée en France après la fin de la période de grâce.

Pour plus d'informations, veuillez visiter le site du Ministère de l'Intérieur :

<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/Le-ministere-de-l-Interieur-se-prepare-au-Brexit/Sejour>

Les droits et obligations que je détenais en tant que salarié(e) relevant de la réglementation européenne sont-ils modifiés par le Brexit ?

Avec accord de retrait

Non, une période transitoire de 21 mois assure les mêmes droits et obligations applicables dans l'Union européenne (jusqu'au 31 décembre 2020). Les futures conditions après la fin de la période transitoire sont encore en cours de négociation.

Sans accord de retrait

L'ordonnance du 6 Février 2019 instaure une période de grâce afin de sécuriser la situation des ressortissants britanniques résidant en France. Pendant cette période, vos droits en matière de séjour, d'exercice d'une activité professionnelle et les droits sociaux seront maintenus jusqu'à la délivrance d'un titre de séjour.

Votre contrat de travail, les droits et obligations respectifs de votre employeur et de vous-même sont maintenus pendant la période de grâce et pour la période pendant laquelle vous bénéficierez d'un titre vous autorisant à séjourner et à exercer une activité salariée en France.

J'ai signé une promesse d'embauche mais mon contrat de travail ne sera effectif qu'à partir du 1er Avril 2019, suis-je soumis à des dispositions particulières ?

Avec accord de retrait

Non, le contrat sera régi par les mêmes droits applicables antérieurement, une période transitoire de 21 mois assure les mêmes droits et obligations applicables dans l'Union européenne (jusqu'au 31 décembre 2020). Les futures conditions après la fin de la période transitoire sont encore en cours de négociation.

Sans accord de retrait

Si vous résidiez déjà régulièrement en France et y exerciez déjà une activité professionnelle avant la date du Brexit, vous pouvez effectuer une demande de carte de séjour vous permettant d'exercer une activité salariée pour la période couverte par cette carte conformément aux dispositions de l'ordonnance.

Si vous ne résidiez pas en France avant la date du Brexit, vous ne bénéficiez pas des dispositions de l'ordonnance du 6 février 2019 et vous devez effectuer une demande de carte de séjour dans les conditions de droit commun applicables aux ressortissants étrangers. Le cas échéant, vous devrez effectuer une demande d'autorisation de travail suivant l'emploi que vous occuperez. Votre employeur devra vérifier au moment de l'embauche et pendant l'exécution du contrat de travail la régularité de votre séjour.

Pour plus d'informations sur les titres de séjour, veuillez visiter le site du Ministère de l'Intérieur :

<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/Le-ministere-de-l-Interieur-se-prepare-au-Brexit/Sejour>

Je suis en période d'essai, l'employeur peut-il y mettre fin suite à la modification de la législation applicable aux travailleurs britanniques en cas de Brexit ?

Avec accord de retrait

Non, les règles applicables à la rupture de la période d'essai ne sont pas modifiées dans ce cas, une période transitoire de 21 mois assure les mêmes droits et obligations applicables dans l'Union européenne (jusqu'au 31 décembre 2020). Les futures conditions après la fin de la période transitoire sont encore en cours de négociation.

Sans accord de retrait

Non, les règles applicables à la rupture de la période d'essai ne sont pas modifiées dans ce cas.

Autorisation de travail

Mon contrat de travail est-il remis en cause par le Brexit ?

Avec accord de retrait

Le contrat n'est pas remis en cause dans ce cas, une période transitoire de 21 mois assure les mêmes droits et obligations applicables dans l'Union européenne (jusqu'au 31 décembre 2020). Les futures conditions après la fin de la période transitoire sont encore en cours de négociation.

Sans accord de retrait

Le contrat n'est pas remis en cause dans ce cas, l'ordonnance du 6 février 2019 instaure une période de grâce pendant laquelle les ressortissants britanniques résidant régulièrement en France continue de bénéficier du droit à l'exercice d'une activité professionnelle jusqu'à la délivrance d'un titre de séjour.

Cette période sera fixée par décret ultérieurement, elle sera comprise entre 3 mois et un an à compter du retrait.

Pendant la période de grâce, vous devez demander une carte de séjour pluriannuelle portant la mention « salarié » ou « travailleur temporaire » selon la nature de votre contrat de travail. La délivrance de cette carte vous dispense de demander une autorisation de travail. A l'issue de la période de grâce, vous devez être titulaire de l'un de ces titres ou demander, après cette période, une carte de séjour de droit commun et le cas échéant une autorisation de travail lorsque cela est exigé.

La demande du titre de séjour doit être effectuée avant l'échéance de la période de grâce dans un délai qui sera fixé par décret.

Pour plus d'informations sur les titres de séjour, veuillez visiter le site du Ministère de l'Intérieur :

<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/Le-ministere-de-l-Interieur-se-prepare-au-Brexit/Sejour>

Travailleurs détachés

Je vais être détaché(e) en France après le 30 mars 2019, quelles sont les règles applicables au détachement ?

Avec accord de retrait

La réglementation applicable au détachement des travailleurs reste applicable.

Les règles actuelles de coordination de sécurité sociale des règlements européens continuent à s'appliquer pendant la période transitoire (jusqu'au 31 décembre 2020). Si vous remplissez les conditions du détachement, vous resterez affilié(e) au régime de sécurité sociale britannique pendant toute la durée de votre mission (24 mois maximum). Si vous étiez déjà détaché(e), et que votre situation reste inchangée, vous n'avez pas besoin de faire des démarches particulières auprès de votre caisse britannique. Le formulaire A1 attestant de votre situation reste valable pour la durée indiquée sur ce document.

Votre employeur devra toujours déclarer la prestation accomplie en France et votre détachement sur le portail SIPSI (<http://www.sipsi.travail.gouv.fr>) avant le début de la prestation. Les mêmes règles continuent de s'appliquer à votre situation, dans le cadre des directives de l'Union européenne régissant le détachement de travail effectué dans le cadre d'une prestation de services.

Sans accord de retrait

Les ressortissants britanniques cessent de bénéficier des droits et obligations en matière de séjour et de travail des étrangers en France réservés aux ressortissants de l'Union Européenne. A compter de la date du Brexit, vous serez soumis au droit commun des Etats tiers.

Si vous résidiez régulièrement en France à la date du Brexit, vous devez demander une carte de séjour portant la mention « travailleur temporaire », seul titre de séjour dans un cas de détachement. Cette carte de séjour vous autorisera à séjourner et à travailler dans le cadre de votre détachement en France après la période de grâce prévue par l'ordonnance dont la durée sera fixée entre trois mois et un an par un décret à venir. La détention de cette carte de séjour vous dispense de l'obligation de détenir une autorisation de travail.

Si votre détachement débute après la date du Brexit et que vous ne résidez pas régulièrement en France avant cette date, vous n'êtes pas éligible à cette carte de séjour dans les conditions prévues par l'ordonnance du 6 février 2019. Vous devez dans ce cas demander un titre de séjour comme un ressortissant étranger correspondant au motif de votre séjour en France (détachement) dans les conditions de droit commun. Lorsque le séjour envisagé est d'une durée inférieure à trois mois, vous êtes en principe dispensé de cette demande de carte de séjour.

Sauf pour l'exercice de certaines activités salariées faisant exception, vous devez demander une autorisation de travail pour l'exercice d'une activité salariée en France, y compris lorsque celle-ci est exercée par le biais d'un détachement.

Votre employeur devra toujours déclarer la prestation accomplie en France et votre détachement sur le portail SIPSI (<http://www.sipsi.travail.gouv.fr>) avant le début de la prestation.

Les règles relatives au détachement en Europe cessent de s'appliquer. Votre employeur doit désormais vous affilier auprès du régime de sécurité sociale de votre lieu d'activité (dans ce cas en France) et vous déclarer auprès de l'URSSAF. Selon votre nationalité, vous devez vous assurer que vous remplissez les conditions de régularité du séjour en France et prendre contact avec la Caisse primaire d'assurance maladie de votre domicile pour faire les démarches nécessaires.

Instance représentative du Personnel – statut de salarié protégé

Je suis représentant(e) de nationalité britannique, est-ce que je peux continuer à siéger au sein de mon comité d'entreprise européen ?

Avec accord de retrait

Oui, la réglementation en vigueur relative au comité d'entreprise européen reste applicable, une période transitoire de 21 mois assure les mêmes droits et obligations applicables dans l'Union européenne (jusqu'au 31 décembre 2020). Les futures conditions après la fin de la période transitoire sont encore en cours de négociation.

Sans accord de retrait

Oui, sous réserve de la réglementation applicable en matière de droit de séjour/autorisation de travail à compter du 30 mars 2019. Les ressortissants britanniques en situation régulière en France avant le Brexit se verront appliquer les dispositions de l'ordonnance du 06 Février 2019 concernant le maintien de leur exercice professionnel. Celle-ci instaure une période de grâce pendant laquelle les ressortissants britanniques résidant régulièrement en France sont exemptés de la détention d'une autorisation de travail.

En revanche celle-ci sera requise à la fin de période de grâce comprise entre 3 mois et un an après la date du Brexit.

Je suis représentant(e) du personnel britannique, est ce que je continue à bénéficier de mon statut de salarié protégé ?

Avec accord de retrait

Oui, la réglementation en vigueur relative aux institutions représentatives du personnel reste applicable, une période transitoire de 21 mois assure les mêmes droits et obligations applicables dans l'Union européenne (jusqu'au 31 décembre 2020). Les futures conditions après la fin de la période transitoire sont encore en cours de négociation.

Sans accord de retrait

Oui, sous réserve de la réglementation applicable en matière de droit de séjour/autorisation de travail à compter du 30 mars 2019

Les ressortissants britanniques en situation régulière en France avant le Brexit se verront appliquer les dispositions de l'ordonnance du 06 Février 2019 concernant le maintien de leur exercice professionnel. Celle-ci instaure une période de grâce pendant laquelle les ressortissants britanniques résidant régulièrement en France sont exemptés de la détention d'une autorisation de travail.

En revanche celle-ci sera requise à la fin de la période de grâce comprise entre 3 mois et un an après la date du Brexit.

Travailleur indépendant

Avec accord de retrait

La situation des travailleurs indépendants est régie par le droit d'établissement en fonction des secteurs spécifiques. Pour plus d'informations, consultez le [site du ministère de l'Economie et des Finances](#).

Sans accord de retrait

La situation des travailleurs indépendants est régie par le droit d'établissement en fonction des secteurs spécifiques. Pour plus d'informations, consultez le [site du ministère de l'Economie et des Finances](#)



Vous êtes employeur, voici des informations susceptibles de vous intéresser qu'il s'agisse d'un retrait du Royaume-Uni de l'Union Européenne avec ou sans accord.

Contrat de travail

Puis-je continuer à employer des travailleurs britanniques en cours de contrat dans mon entreprise ?

Avec accord de retrait

Oui, les règles en vigueur relative à l'embauche de ressortissants britanniques restent inchangées pendant la période transitoire de 21 mois assurant les mêmes droits et obligations applicables dans l'Union européenne (jusqu'au 31 décembre 2020). Les futures conditions applicables après la fin de la période transitoire sont en cours de négociation.

Sans accord de retrait

Oui, l'ordonnance du 6 février 2019 instaure une période de grâce pendant laquelle les ressortissants britanniques résidant régulièrement en France continue de bénéficier du droit à l'exercice d'une activité professionnelle et sont exemptés de l'obligation de détenir un titre de séjour pendant cette période.

Ils devront détenir un titre de séjour valant autorisation de travail à l'issue de cette période, celle-ci s'étend d'au moins 3 mois jusqu'à un an maximum après la date du Brexit. Cette période sera fixée ultérieurement par décret.

Comment en tant qu'employeur, puis -je m'assurer de la régularité du statut de mes salariés britanniques ?

Avec accord de retrait

Les règles en vigueur relative à l'embauche de ressortissants britanniques restent inchangées pendant la période transitoire de 21 mois assurant les

mêmes droits et obligations applicables dans l'Union européenne (jusqu'au 31 décembre 2020). Les futures conditions applicables après la fin de la période transitoire sont en cours de négociation.

Sans accord de retrait

L'ordonnance du 6 février 2019 instaure une période de grâce pendant laquelle les ressortissants britanniques résidant régulièrement en France continue de bénéficier du droit à l'exercice d'une activité professionnelle et sont exemptés de l'obligation de détenir un titre de séjour pendant cette période.

Ils devront détenir un titre de séjour valant autorisation de travail à l'issue de cette période, celle-ci s'étend d'au moins 3 mois jusqu'à un an maximum après la date du Brexit. Cette période sera fixée ultérieurement par décret.

L'ordonnance prévoit que les employeurs de ressortissants britanniques résidant légalement en France avant le Brexit sont exemptés de l'obligation de s'assurer de l'existence des titres autorisant les salariés à exercer une activité professionnelle pendant cette période auprès des préfectures.

C'est au salarié britannique d'informer son employeur dès l'obtention du titre de séjour.

Pour plus d'informations sur les titres de séjour, veuillez visiter le site du Ministère de l'Intérieur :

<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/Le-ministere-de-l-Interieur-se-prepare-au-Brexit/Sejour>

Si mon/ma salarié(e) britannique n'obtient pas d'autorisation de travail, suis-je en infraction au regard de la législation applicable ?

Avec accord de retrait

Non. Les règles en vigueur relative à l'embauche de ressortissants britanniques restent inchangées pendant la période transitoire de 21 mois assurant les mêmes droits et obligations applicables dans l'Union européenne (jusqu'au 31 décembre 2020). Les futures conditions applicables après la fin de la période transitoire sont en cours de négociation.

Sans accord de retrait

L'ordonnance du 6 février 2019 prévoit que les employeurs de ressortissants britanniques résidant régulièrement en France sont exemptés de l'obligation de s'assurer de l'existence de titres autorisant les salariés à exercer une activité professionnelle pendant cette période auprès des préfectures.

C'est au salarié d'informer son employeur dès l'obtention du titre de séjour.

En cas d'embauche d'un salarié britannique après la date du Brexit et si ce salarié ne résidait pas régulièrement en France avant la date du Brexit, l'employeur est soumis aux obligations de vérification de droit commun en matière d'emploi d'étrangers (vérification de la régularité du séjour auprès de la préfecture).

Pour plus d'informations, veuillez visiter le site du Ministère de l'Intérieur :

<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/Le-ministere-de-l-Interieur-se-prepare-au-Brexit/Sejour>

Existe-t-il des formalités spécifiques à l'emploi de travailleurs temporaires britanniques ?

Avec accord de retrait

Les règles en vigueur relative à l'embauche de ressortissants britanniques restent inchangées pendant la période transitoire de 21 mois assurant les mêmes droits et obligations applicables dans l'Union européenne (jusqu'au 31 décembre 2020). Les futures conditions applicables après la fin de la période transitoire sont en cours de négociation.

Sans accord de retrait

Les règles en vigueur relative à l'embauche de ressortissants britanniques restent inchangées hormis les règles relatives au droit de séjour précitées. Le salarié britannique résidant régulièrement en France à la date du Brexit devra demander pendant la période de grâce une carte de séjour portant la mention « travailleur temporaire », sauf s'il est titulaire d'un CDI intérimaire, auquel cas c'est la carte de séjour portant la mention « salarié » qui devra être demandée.

Existe-t-il des formalités spécifiques concernant les apprentis, les stagiaires, le portage salarial ?

Avec accord de retrait

Les règles en vigueur relative à l'embauche de ressortissants britanniques restent inchangées pendant la période transitoire de 21 mois assurant les mêmes droits et obligations applicables dans l'Union européenne (jusqu'au 31 décembre 2020). Les futures conditions applicables après la fin de la période transitoire sont en cours de négociation.

Sans accord de retrait

Les règles en vigueur relative à l'embauche de ressortissants britanniques restent inchangées hormis les règles relatives au droit de séjour précitées.

Existe-t- il une réglementation spécifique pour recruter des travailleurs britanniques après le Brexit ?

Avec accord de retrait

Les règles en vigueur relatives à l'embauche de ressortissants britanniques restent inchangées pendant la période transitoire de 21 mois assurant les mêmes droits et obligations applicables dans l'UE (jusqu'au 31/12/2020). Les futures conditions applicables après la fin de la période transitoire sont en cours de négociation.

Sans accord de retrait

Les travailleurs britanniques seront soumis au droit commun des Etats tiers après le Brexit, ils se verront appliquer la réglementation spécifique concernant le droit de séjour des étrangers et les autorisations de travail.

Pour plus d'informations, veuillez visiter le site du Ministère de l'Intérieur :

<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/Le-ministere-de-l-Interieur-se-prepare-au-Brexit/Sejour>

Autorisation de travail

Les salariés britanniques sont-ils soumis à une législation spécifique concernant des autorisations de travail ?

Avec accord de retrait

Non, une autorisation de travail n'est pas requise jusqu'au 31 décembre 2020, une période transitoire de 21 mois assure les mêmes droits et obligations applicables dans l'Union européenne. Les futures conditions après la fin de la période transitoire sont en cours de négociation.

Sans accord de retrait

Oui, les salariés britanniques travaillant en France avant la date du Brexit bénéficieront des dispositions de l'ordonnance du 6 février 2019 concernant le droit au séjour et au travail. Celle-ci instaure une période de grâce, d'au moins 3 mois, qui sera fixée ultérieurement par décret, pendant laquelle les ressortissants britanniques résidant régulièrement en France sont exemptés de la détention d'une autorisation de travail.

A la fin de la période de grâce, vous devez détenir un titre de séjour valant autorisation de travail et en informer votre employeur.

Pour plus d'informations, veuillez visiter le site du Ministère de l'Intérieur :

<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/Le-ministere-de-l-Interieur-se-prepare-au-Brexit/Sejour>

En tant qu'employeur, suis-je en charge de la demande d'autorisation de travail ?

Avec accord de retrait

En cas d'embauche, une autorisation de travail n'est pas requise jusqu'au 31 décembre 2020, une période transitoire de 21 mois assure les mêmes droits et obligations applicables dans l'Union européenne. Les futures conditions après la fin de la période transitoire sont en cours de négociation.

Sans accord de retrait

L'ordonnance du 6 Février 2019 prévoit une dérogation pour les employeurs à l'obligation de s'assurer de l'existence d'une autorisation de travail pour les ressortissants britanniques résidant régulièrement en France avant la date du Brexit. Il revient au salarié de vous informer dès l'obtention de son premier titre de séjour délivré après le Brexit.

Pour les autres cas, vous devez vous assurer de l'existence d'une autorisation de travail auprès des préfectures.

Si mon/ma salarié(e) britannique n'obtient pas d'autorisation de travail, suis-je en infraction au regard de la législation applicable ?

Avec accord de retrait

Non, une autorisation de travail n'est pas requise jusqu'au 31 décembre 2020, une période transitoire de 21 mois assure les mêmes droits et obligations applicables dans l'UE, Les futures conditions après la fin de la période transitoire sont en cours de négociation.

Sans accord de retrait

Non, dans le cas où votre salarié britannique a demandé et obtenu pendant la période de grâce une carte de séjour au titre de sa résidence régulière en France à la date du Brexit. L'ordonnance du 6 février 2019 a dispensé dans ce cas les ressortissants britanniques d'autorisation de travail.

Oui, dans le cadre de l'embauche de salariés britanniques entrés en France après le Brexit en vue d'y exercer une activité salariée. Dans ce cas, ils sont soumis au droit commun des états tiers et doivent être en conformité avec les règles du droit de séjour des étrangers hors Union Européenne.

Pour plus d'informations sur les titres de séjour, veuillez visiter le site du Ministère de l'Intérieur :

<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/Le-ministere-de-l-Interieur-se-prepare-au-Brexit/Sejour>

Si mon/ma salarié(e) britannique n'obtient pas d'autorisation de travail, est-ce un motif valable de licenciement ?

Avec accord de retrait

Une autorisation de travail n'est pas requise jusqu'au 31 décembre 2020, une période transitoire de 21 mois assure les mêmes droits et obligations applicables dans l'UE, Les futures conditions après la fin de la période transitoire sont en cours de négociation.

Sans accord de retrait

Une autorisation de travail n'est pas requise pour les salariés britanniques résidant en France avant le Brexit pendant la période de grâce fixée par décret entre 3 mois et 1 an maximum au plus tard après la date du Brexit.

L'employeur est tenu de respecter la législation relative à la lutte contre le travail illégal et à l'emploi irrégulier de travailleurs étrangers non munis d'un titre de travail. En cas de non obtention d'un titre de séjour valant autorisation de travail à l'issue de cette période, l'employeur peut engager une procédure de licenciement. Le licenciement d'un travailleur étranger en situation irrégulière est possible et soumis à une procédure spécifique dans la mesure où la tenue d'un entretien préalable n'est pas exigée. Par ailleurs, la situation irrégulière du salarié justifie à elle seule le licenciement.

En revanche, les autres indemnités restent dues par l'employeur lorsqu'il rompt le contrat d'un salarié étranger en situation irrégulière. Ainsi, l'employeur est normalement tenu au versement d'une indemnité forfaitaire de rupture égale à 3 mois de salaire. De plus, il doit verser au salarié embauché en CDI une indemnité de licenciement et une indemnité compensatrice de préavis.

Si le salarié est embauché en CDD, il doit lui verser une indemnité pour rupture anticipée et injustifiée du CDD ainsi qu'une indemnité de précarité.

Subsiste également dans tous les cas l'indemnité de congés payés.

Si les autorisations de travail sont requises, quel est l'organisme en charge de leur délivrance ?

Avec accord de retrait

Une autorisation de travail n'est pas requise jusqu'au 31 décembre 2020, une période transitoire de 21 mois assure les mêmes droits et obligations applicables dans l'Union européenne, Les futures conditions après la fin de la période transitoire sont en cours de négociation.

Sans accord de retrait

Les ressortissants britanniques doivent se mettre en situation régulière et faire leurs demandes de titres de séjour auprès des préfectures. Pour plus d'informations, veuillez visiter le site du Ministère de l'Intérieur :

<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/Le-ministere-de-l-Interieur-se-prepare-au-Brexit/Sejour>

Suis-je redevable des taxes dues à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFI) ?

Avec accord de retrait

Non, les taxes et contributions dues à l'OFII ne sont pas dues en cas d'embauche car une autorisation de travail n'est pas requise jusqu'au 31/12/2020, une période transitoire de 21 mois assure les mêmes droits et obligations applicables dans l'UE. Les futures conditions après la fin de la période transitoire sont en cours de négociation.

Sans accord de retrait

Pour plus d'informations, veuillez visiter le site du Ministère de l'Intérieur :

<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/Le-ministere-de-l-Interieur-se-prepare-au-Brexit/Sejour>

Existe-t-il des formalités spécifiques à l'emploi de travailleurs temporaires britanniques ?

Avec accord de retrait

Non, les règles en vigueur relatives à l'embauche de ressortissants britanniques restent inchangées pendant la période transitoire de 21 mois assurant les mêmes droits et obligations applicables dans l'Union européenne (jusqu'au 31 décembre 2020). Les futures conditions après la fin de la période transitoire sont en cours de négociation.

Sans accord de retrait

Hormis les règles spécifiques concernant le droit de séjour des étrangers, il n'y a pas de règles spécifiques concernant l'emploi de travailleurs temporaires britanniques. Le salarié britannique résidant régulièrement en France à la date du Brexit devra demander pendant la période de grâce une carte de séjour portant la mention « travailleur temporaire », sauf s'il est titulaire d'un CDI intérimaire, auquel cas c'est la carte de séjour portant la mention « salarié » qui devra être demandée.

Existe-t-il des formalités spécifiques concernant les apprentis, les stagiaires, le portage salarial ?

Avec accord de retrait

Non, les règles en vigueur relative à l'embauche de ressortissants britanniques restent inchangées pendant la période transitoire de 21 mois assurant les mêmes droits et obligations applicables dans l'Union européenne (jusqu'au 31 décembre 2020). Les futures conditions après la fin de la période transitoire sont en cours de négociation.

Sans accord de retrait

Hormis les règles spécifiques concernant le droit de séjour des étrangers, il n'y a pas de règles spécifiques concernant l'emploi de travailleurs temporaires britanniques.

Travailleur détaché

Quelles sont les règles applicables au détachement en cours par un employeur français de salariés au Royaume-Uni après le Brexit ?

Avec accord de retrait

La réglementation relative au détachement des travailleurs reste applicable, une période transitoire de 21 mois assure les mêmes droits et obligations applicables dans l'UE (jusqu'au 31 décembre 2020). Les futures conditions après la fin de la période transitoire sont en cours de négociation.

Sans accord de retrait

L'ordonnance du 6 février 2019 prévoit le maintien du droit au séjour et du droit d'exercer une activité professionnelle qui lui est associé pour les ressortissants britanniques résidant régulièrement en France à la date du Brexit. Pendant la période de grâce, les salariés détachés de nationalité britannique devront demander et obtenir une carte de séjour portant la mention « travailleur temporaire », seul titre dédié aux salariés détachés.

Par ailleurs, les règles applicables en matière de détachement de travailleurs découlant des directives de l'Union européenne restent applicables aux employeurs détachant en France des salariés depuis le Royaume-Uni. L'employeur doit toujours déclarer la prestation et le détachement de ses salariés auprès de l'inspection du travail via le portail SIPSI <http://www.sipsi.travail.gouv.fr>.

Quelles sont les formalités à accomplir concernant le détachement de salariés britanniques en France ?

Avec accord de retrait

La réglementation en vigueur relative au détachement des travailleurs reste applicable.

Sans accord de retrait

La réglementation en vigueur relative au détachement des travailleurs reste applicable. Les formalités administratives demeurent les mêmes (déclaration préalable du détachement et désignation d'un représentant en France, conservation des documents obligatoires...) Les salariés détachés demeurent soumis aux dispositions du code du travail concernant l'application du noyau dur (salaire minimum, temps de travail, congés, santé et sécurité).

Si le détachement est en cours au moment du Brexit, à l'issue d'une période transitoire fixée par décret, l'intéressé devra demander, le cas échéant en cas de détachement de longue durée, et obtenir à l'issue de cette période (dite de grâce ou de transition une carte de séjour temporaire délivrée par la préfecture, d'une durée de validité d'un an.

Si à la date du retrait sans accord du RU de l'UE, le détachement en France du ressortissant britannique n'a pas encore commencé alors cette situation de détachement doit être appréciée comme un détachement d'un ressortissant d'un pays tiers et donne lieu aux procédures de droit commun en la matière;

Instance Représentative du Personnel/ salarié protégé

Est-ce que les représentants des salariés britanniques peuvent continuer à siéger au sein de mon comité d'entreprise européen ?

Avec accord de retrait

Oui, la réglementation en vigueur relative au comité d'entreprise européen reste applicable, une période transitoire de 21 mois assure les mêmes droits et obligations applicables dans l'Union européenne (jusqu'au 31 décembre 2020), mais il peut être nécessaire d'anticiper la situation après la fin de la période transitoire.

Sans accord de retrait

La réglementation relative au fonctionnement des comités d'entreprise européen demeurent inchangée.

Est-ce que je dois modifier l'accord de fonctionnement de mon Comité d'Entreprise Européen (CEE) ?

Avec accord de retrait

La réglementation en vigueur relative au comité d'entreprise européen reste applicable, une période transitoire de 21 mois assure les mêmes droits et obligations applicables dans l'UE (jusqu'au 31/12/2020), mais il peut être nécessaire d'anticiper la situation après la fin de la période transitoire.

Sans accord de retrait

La réglementation concernant le fonctionnement des comités d'entreprise européen demeurent inchangée.

Je suis en train de négocier la mise en place d'un accord d'entreprise européen, quels sont les effets du Brexit ?

Avec accord de retrait

La réglementation en vigueur relative au comité d'entreprise européen reste applicable, une période transitoire de 21 mois assure les mêmes droits et obligations applicables dans l'Union européenne (jusqu'au 31 décembre 2020), mais il peut être nécessaire d'anticiper la situation après la fin de la période transitoire.

Sans accord de retrait

La réglementation concernant le fonctionnement des comités d'entreprise européen demeure inchangée.

Les représentants du personnel britanniques continuent-ils de bénéficier de leur statut de salarié protégé ?

Avec accord de retrait

Oui, la réglementation en vigueur relative aux institutions représentatives du personnel reste applicable, une période transitoire de 21 mois assure les mêmes droits et obligations applicables dans l'Union européenne (jusqu'au 31 décembre 2020), Les futures conditions après la fin de la période transitoire ne sont pas encore connues.

Sans accord de retrait

Oui, la réglementation en vigueur en France relative aux institutions représentatives du personnel s'applique aux ressortissants britanniques, mais sous réserve de remplir les conditions applicables en matière de droit au séjour/autorisation de travail aux ressortissants de pays tiers. A défaut, il n'y a pas de droit à protection pour le salarié employé irrégulièrement au regard de ces règles et le licenciement n'est pas subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, compte tenu de la nullité du contrat de travail.