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.

Vérifications du droit de travailler

Vérifiez vos procédures internes et mettez-vous sans tarder en conformité avec les procédures obligatoires exigées par l'administration britannique

Le Home Office a précisé fin septembre 2022 dans ses lignes directrices les changements intervenus en relation avec les vérifications du droit de travailler au Royaume-Uni.

Nous encourageons nos clients, employeurs au Royaume-Uni, non seulement à en prendre connaissance mais également à mettre en place des procédures adéquates et former leur personnel afin d'assurer la maîtrise et le respect de ces nouvelles règles.

Pour la plupart des employeurs Français, il s'agit donc de mettre en place des procédures fiables qui reflètent les exigences de l'administration britannique. En effet, toute erreur en ce domaine, même minime, peut avoir des répercussions sévères pour l'employeur. Si les vérifications du droit de travailler sont incorrectement effectuées, vous ne pourrez alors vous prévaloir d'une excuse statutaire qui vous permettrait d'échapper aux sanctions en cas d'emploi illégal. Les amendes sont particulièrement sévères puisque l'amende civile peut atteindre £20.000. De plus si l'employeur est titulaire d'une licence de parrainage, la conformité en ce domaine doit être irréprochable car son non-respect peut entrainer la révocation de la licence et donc la remise en cause de l'ensemble des visas déjà attribués.

Les vérifications concernant le droit de travailler sont de deux types :

temporaire et pour qui il convient de surveiller de manière pro-active et organisée l'expiration de leur visa, statut ou permis.

Vérifications préalables à l'embauche

Les employeurs doivent effectuer les vérifications du droit de travailler de toute nouvelle recrue avant le premier jour de travail.

Le contrôle du droit de travailler des étrangers doit être effectué en ligne et le contrôle du droit de travailler des ressortissants britanniques ou irlandais doit être effectué soit manuellement (procédure gratuite) ou numériquement (procédure payante).

Contrôles en ligne

- Pour les étrangers :
  - les employeurs doivent utiliser impérativement la procédure en ligne pour les titulaires de cartes de séjour biométriques (Biometric Residence Cards), de titres de séjour biométriques (Biometric Residence Permit) et de permis de travail frontalier (Frontier Worker Permit) et continuer à utiliser cette même procédure pour les titulaires du settled ou pre-settled status (résidence temporaire ou permanente) obtenus dans le cadre des accords post Brexit.
  - les employeurs doivent vérifier le droit au travail en utilisant le « code de partage » (share code) fourni par leur futur employé, visualiser le droit au travail de l'employé en ligne et retenir la preuve et la date de cette vérification avant d'accepter que leur employé ne commence à travailler.

Les cartes et documents physiques ne sont plus acceptés même s'ils comportent une date d'expiration ultérieure à la date d'embauche.

Néanmoins, aucun contrôle rétrospectif n'est exigé pour les titulaires de cartes biométriques qui, avant la réforme, ont utilisé leur carte physique pour justifier de leur droit au travail.

Contrôles manuels

Les contrôles manuels sont limités aux seuls ressortissants britanniques et irlandais.

Les contrôles numériques

Les employeurs pourront faire appel à des prestataires de services certifiés IDVT (Identification Document Validation Technology) pour effectuer des contrôles d'identité numériques en leur nom pour les citoyens britanniques et irlandais titulaires d'un passeport en cours de validité. Contrairement aux vérifications en ligne sur le site du Home Office, ce service ne sera pas gratuit.

la période d’emploi

Des vérifications de suivi seront nécessaires lorsque l'employé a une autorisation limitée lui donnant un droit de travailler temporaire au Royaume-Uni.

Ce droit temporaire concerne un grand nombre de ressortissants étrangers et plus spécifiquement : les étudiants, les salariés sous visa « dependant », les titulaires de la résidence temporaire (pre-settled status), les travailleurs qualifiés (Skilled Worker) ou l’ensemble des titulaires de visa « Global Mobility ».

Dans notre pratique quotidienne, l’absence de contrôle ou la défaillance des contrôles à l’expiration d’une permission temporaire de travail est la source la plus fréquente d’erreurs et en conséquence de sanctions du Home Office. De plus toute erreur en ce domaine, a non seulement des conséquences financières et réglementaires sur l’employeur mais place également l’employé dans une situation illégale dont les conséquences peuvent être dramatiques sur un plan humain.

Nous insistons sur la nécessité :

- de revoir ou mettre en place des procédures robustes pour contrôler l’ensemble des dates d’expiration affectant les permissions temporaires de travailler au Royaume-Uni ;
- de formaliser ces procédures afin de pouvoir encadrer efficacement le travail de vos responsables ressources humaines ; et
- de former votre personnel si nécessaire.

© 2024 Browne Jacobson LLP - All rights reserved