

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 to try again.

Le 31 décembre 2020, la libre circulation des personnes telle que conférée par l'Union Européenne (« UE ») cessera de s'appliquer au Royaume-Uni.

Un nouveau système d'immigration dont les contours viennent d'être précisés le 13 juillet 2020 par l'administration britannique sera donc introduit à compter du 1er janvier 2021.

Il s'agira d'un système « à points » conçu pour attirer les travailleurs qualifiés ; le gouvernement entend mettre en place ce système sur une base « juste et ferme ». Il s'appliquera de la même manière aux ressortissants non européens et aux ressortissants européens.

Les changements auront un impact important sur la manière dont les entreprises recrutent les ressortissants de l'Espace Economique Européen (« EEE »). Ceux-ci, quelle que soit leur nationalité, devront être parrainés (sponsored) par leur employeur pour obtenir un visa leur donnant le droit de travailler au Royaume-Uni.

Il s'agira d'un véritable bouleversement pour les sociétés européennes implantées au Royaume-Uni ; nous recommandons donc dès à présent à nos clients de planifier leurs recrutements en prenant en compte l'impact des changements à venir.

Q1 : Quelles sont les dates clés ?

Exit date (sortie du Royaume-Uni de l'Union Européenne)

Paradoxalement, la sortie du Royaume-Uni de l'Union Européenne depuis le 31 janvier 2020 n'a pas encore eu de conséquence pratique ou légale sur les ressortissants de l'UE et l'EEE. Le gouvernement britannique a affirmé son intention de préserver les droits acquis par les



La fin de la période de transition

La situation ne changera donc qu'après le 31 décembre 2020 (en cas d'absence d'accord) ou après le 30 juin 2021 (en cas d'accord) quand le Royaume-Uni mettra fin à la libre circulation des personnes.

Pendant cette période de transition, nous vous conseillons, en tant qu'employeur, d'encourager vos employés ressortissants de l'EEE et de l'UE résidant actuellement au Royaume-Uni à demander la résidence permanente (settled status) ou temporaire (pre-settled status) dès que possible afin d'éviter le possible engorgement des services d'immigration dû à l'afflux de candidatures tardives.

Cela leur permettra de conserver des droits plus avantageux que ceux qui seront conférés aux ressortissants de l'UE et de l'EEE qui arriveront au Royaume-Uni après le 31 décembre 2020 et de se prémunir ainsi contre tout changement des règles applicables à la résidence (settlement) après cette date.

Le système de résidence dédié aux ressortissants de l'UE et de l'EE est gratuit et n'a pour seule condition que la preuve de la résidence au Royaume-Uni sauf en cas d'existence d'un casier judiciaire ou de troubles à l'ordre public.

Q2 : Les employés de l'UE ou de l'EE auront-ils le droit de travailler au Royaume-Uni après le 31 décembre 2020 ?

Cela dépendra de leur statut au 1er janvier 2021. Il convient d'envisager deux situations :

Votre employé ou l'employé que vous souhaitez recruter vivait et travaillait déjà au Royaume-Uni avant le 1er janvier 2021 :

Dans ce cas de figure, les ressortissants de l'UE et de l'EEE et les membres de leur famille peuvent demander le statut de résident permanent ou temporaire dans le cadre du système mis en place pour les résidents européens (EU Settlement Scheme) avant la date limite du 30 juin 2021.



bénéficieront les nouveaux entrants à partir de janvier 2021. Ce statut n'est pas définitif et peut être perdu en cas d'absence de plus de deux ans hors du Royaume-Uni.

Après cinq ans de résidence continue (sans absence supérieure à 6 mois ou une seule absence de 12 mois en cas de raisons impérieuses), le résident temporaire pourra alors demander la résidence permanente s'il y est éligible.

Jusqu'au 30 juin 2021, à titre de mesure transitoire, les employeurs peuvent accepter les passeports et les cartes d'identité nationales des citoyens de l'UE et de l'EEE comme preuve de leur droit de travailler.

Votre employé ou l'employé que vous souhaitez recruter arrive au Royaume-Uni après le 31 décembre 2020 :

Concrètement, deux situations sont envisageables :

- un nouveau recrutement concernant un nouvel entrant au Royaume-Uni, ou
- un employé existant travaillant déjà dans une autre société du groupe en dehors du Royaume-Uni que vous souhaitez voir rejoindre votre filiale britannique.

Dans ces deux situations, l'employeur et le futur employé devront alors envisager l'obtention d'un visa de travail et satisfaire les exigences du nouveau système d'immigration avant que la nouvelle embauche ou le transfert dans la filiale britannique puissent être légalement réalisés.

Q3 : Quelles sont les conditions à remplir dans le cadre du nouveau système à points ?

Ce nouveau système à points est spécialement conçu pour attirer uniquement des travailleurs « qualifiés ». De plus amples précisions viennent d'être publiées le 13 Juillet 2020.

Les ressortissants européens ou non européens souhaitant travailler au Royaume-Uni devront remplir les conditions suivantes :

1. Avoir obtenu une offre d'emploi d'un employeur parrain (sponsor) ayant une licence de parrainage (sponsorship licence) approuvée par le Ministère de l'Intérieur (Home Office) ;
2. L'offre d'emploi devra être du niveau de qualification exigée par le Home Office ;
3. Maîtriser la langue anglaise au niveau requis ;



liste définie de professions.

Q4 : Pourquoi le nouveau système est-il appelé « système à points » ?

Tout candidat doit obtenir un score égal ou supérieur à 70 points pour être éligible à l'octroi d'un visa de travail.

Si les trois premières conditions stipulées ci-dessous sont remplies, le candidat obtiendra automatiquement 50 points :

1. Offre d'emploi d'un sponsor approuvé par le Home Office (20 points) ;
2. Offre d'emploi au niveau de qualification exigée par le Home Office (20 points) ;
3. Maîtrise de la langue anglaise au niveau requis (10 points).

20 points supplémentaires sont alors requis. Ces 20 points complémentaires sont dits « échangeables » (tradeable).

Si le candidat a un salaire compris entre £25,600 et £20,480, alors il peut obtenir 20 points complémentaires grâce à une combinaison de points provenant :

- de son niveau de salaire (0 à 20 points de 20,480 £ à 25,600 £) ;
- de l'exercice d'une profession reconnue comme étant en état de pénurie (shortage of occupation) (20 points) ; ou
- de l'exercice d'une profession reconnue par le Home Office comme étant de niveau doctorat (« PhD ») (10 à 20 points) ;

Une liste spécifique des professions de niveau « PhD » pour lesquelles le candidat peut échanger des points est d'ores et déjà publiée.

Il existe également des règles de salaire minimum différentes pour certaines professions définies pour les travailleurs dans le domaine de la santé ou de l'éducation et pour les « nouveaux entrants » sur le marché du travail en début de carrière. Ces niveaux de salaire peuvent être inférieurs ou supérieurs au niveau minimum général selon la profession exercée

Le salaire requis pour les « nouveaux entrants » sera inférieur de 30% au minimum requis pour les travailleurs expérimentés dans n'importe quelle profession. Néanmoins, sauf exception pour certaines professions définies, la condition d'un minimum de £20,480 doit être remplie.

Les services de l'immigration britanniques se réservent la possibilité d'élargir le nombre d'attributs



Néanmoins il est précisé qu'aucun critère ou attribut ne pourra se substituer aux trois premières conditions.

Q5 : Puis-je employer un travailleur qualifié alors que la société qui souhaite l'employer ne détient pas de licence de parrainage ?

Non.

Désormais, l'employeur souhaitant embaucher des ressortissants de l'UE ou de l'EEE qui n'auraient pas déjà obtenu le statut de résident (temporaire ou permanent), devra obtenir une licence de parrainage (Sponsorship Licence) et pourra alors parrainer (sponsoriser) des travailleurs migrants (européens ou non) remplissant les conditions imposées par le Home Office.

Le type de licence le plus courant concerne la catégorie dite de niveau 2 (Tier 2) qui permet aux entreprises de sponsoriser des travailleurs qualifiés pour un moyen ou long terme. Le futur employé, une fois sponsorisé et ayant obtenu un certificat de parrainage (Certificate Of Sponsorship), devra alors soumettre une demande et obtenir un visa pour garantir son statut et ses droits au Royaume-Uni.

Q6 : Pourquoi, quand et comment doit-on demander une licence de parrainage ?

Le nouveau système ne permettra pas aux employeurs d'embaucher des ressortissants de l'UE ou de l'EEE qui sont non-résidents sans détenir une licence de parrainage. De même, pour ceux qui souhaitent travailler au Royaume-Uni à partir de janvier 2021 le parrainage d'un employeur et, par la suite, l'obtention d'un visa seront nécessaires.

Si vous employez actuellement des ressortissants de l'UE ou de l'EEE qualifiés ou non-qualifiés, vous devriez mettre à profit la période de transition pour évaluer les besoins de votre entreprise et vos effectifs afin de gérer au mieux les contraintes imposées par le nouveau système.

Nous vous recommandons d'anticiper et d'envisager l'obtention d'une Licence de Sponsorship avant l'entrée en vigueur du nouveau système afin de pouvoir recruter les employés qualifiés dans les délais nécessaires.



la licence de parrainage ?

Une fois le dossier complet et la demande soumise, le délai d'approbation d'une demande de licence est en moyenne de huit semaines et parfois plus si une visite préalable de la société est jugée nécessaire par les services d'immigration. En outre, il est probable que la crise sanitaire actuelle entraîne des retards de traitement au sein des services gouvernementaux.

Le Home Office recommande de planifier les changements annoncés et encourage les employeurs à envisager d'obtenir une licence de parrainage dès maintenant.

Q8 : Quelle est la durée de validité d'une licence de parrainage ?

Après approbation, la licence est valable 4 ans. Pour la conserver, l'employeur devra soumettre une demande de renouvellement pour éviter de perdre le droit de parrainer des travailleurs. La licence peut être retirée par le Home Office si l'employeur n'observe pas scrupuleusement ses obligations.

Q9 : Mon entreprise devra-t-elle avoir une société immatriculée au Royaume-Uni pour demander une licence de parrainage ?

Oui.

Il ne sera pas possible de demander une licence sans avoir une société immatriculée au Royaume-Uni. Si la société a été très récemment immatriculée, alors certaines autres conditions viendront s'ajouter. Notre Groupe Français propose un service d'immatriculation de sociétés au Royaume-Uni ; n'hésitez pas à nous contacter à ce sujet.



Q10 : Quel type d'offre d'emploi répondra au niveau de qualification requis ?

Le système proposé n'offre aucune voie pour les professions que le gouvernement considère comme « peu qualifiées ».

qualification est l'équivalent du niveau A (baccalauréat). Néanmoins c'est l'emploi exercé qui doit se situer à un niveau de compétence égale à celui requis pour le niveau baccalauréat. Un jeune ayant un baccalauréat mais exerçant un travail n'exigeant aucune qualification ne sera pas éligible à candidater pour un visa.

Le Home Office vient de publier une liste des professions correspondant au niveau de qualification requis ainsi qu'une liste de professions ne correspondant pas au niveau requis qu'il conviendra de consulter avant d'envisager tout nouveau recrutement.

Q11 : Quel sera le seuil minimal de salaire requis ?

Le seuil de salaire général minimal est ramené de £30,000 à £25,600 (salaire annuel brut).

La limite minimale absolue est de £20,480.

Comme expliqué ci-dessus, si le salaire du candidat se situe entre £20,480 et £25,600, le candidat peut être en mesure d'échanger des points attribués en raison d'autres compétences ou caractéristiques que le Home Office lui reconnaîtrait. Par exemple, si le candidat a obtenu une offre d'emploi dans une profession qui fait partie de la liste des emplois reconnus comme étant en état de pénurie ou si le candidat est hautement qualifié de niveau doctorat.

Une liste de salaire minimum est aussi publiée pour chaque profession reconnue par le Home Office comme étant éligible pour l'obtention d'un visa de niveau 2 (Tier 2).

De rares exceptions sont prévues pour le personnel médical du NHS (National Health Service) ou les jeunes de moins de 26 ans.

Q12 : Quel sera le niveau d'anglais requis ?

Le niveau d'anglais requis est le niveau B1 du Cadre européen commun de référence pour les langues (Common European Framework for Languages – CEFR). Seront dispensés d'examen :

- les ressortissants d'un pays où l'une des langues officielles est l'anglais ;
- les titulaires d'un diplôme académique anglais du Royaume-Uni ; et
- les titulaires d'un diplôme en langue anglaise reconnu par le Home Office.

Il ne sera donc plus possible de venir au Royaume-Uni pour apprendre l'anglais dans un emploi



Q13 : Quels sont les coûts engendrés par le nouveau système ?

Le Home Office n'entend pas modifier les coûts administratifs en vigueur à ce jour liés à l'obtention d'une licence de parrainage.

Ils sont au 24 juillet 2020 de :

- £536 pour une petite entreprise, et
- £1,436 pour une grande entreprise (à savoir, plus de 50 employés et plus de £10,2 millions de chiffre d'affaires annuel).

Ces coûts sont régulièrement actualisés.

Il conviendra d'y ajouter les frais engendrés par une demande de visa de niveau 2 (Tier 2), à savoir :

- les frais d'obtention d'un certificat de parrainage (Certificate Of Sponsorship ou COS) pour un migrant donné (£199) ;
- les frais destinés à compenser le coût de la sécurité sociale (Health surcharge – actuellement de £400 par an et par migrant) ;
- la surcharge liée à la compétence (Skills charge – actuellement de £1,000 par an et par migrant pour les grandes entreprises) ;
- les frais d'obtention du visa (qui varient de £464 à £928 en fonction du type de visa et de sa durée) ;
- Un traitement prioritaire de la demande peut être sélectionné, ce qui engendrera des coûts supplémentaires ;
- Les honoraires éventuels si vous décidez de vous faire assister juridiquement dans ces démarches.

Il conviendra donc de factoriser ces coûts supplémentaires si vous envisagez d'employer un travailleur migrant nouvel entrant de nationalité européenne ou d'une autre nationalité.



Q14 : Comment anticiper la mise en place du nouveau système et quelles sont les alternatives ?

Le nouveau système réduira considérablement les possibilités d'employer de la main-d'œuvre peu

peu élevé ne seront pas éligibles pour obtenir un visa.

Pour le personnel peu qualifié et moins bien rémunéré, les employeurs peuvent actuellement utiliser des régimes de visas temporaires de courte durée qui échappent aux conditions de compétence et de salaire tels que le visa de 2 ans dans le cadre du programme de mobilité des jeunes (Tier 5 Youth Mobility Scheme). Ces types de visas sont actuellement disponibles pour une liste limitée de pays et ne sont pas ouverts aux ressortissants de l'EEE.

Bien entendu, les entreprises peuvent toujours recruter des migrants ayant déjà acquis le statut de résident permanent ou temporaire.

Q15 : Le nouveau système d'immigration sera-t-il le même pour les travailleurs non européens ?

Oui.

Le nouveau système à points s'appliquera de la même manière aux ressortissants européens et aux ressortissants de pays tiers.

L'objectif est d'attirer une main d'œuvre qualifiée qui contribuera positivement à l'économie tout en simplifiant et en fluidifiant le système d'immigration.

Q16 : Quelles sont les prochaines étapes ?

Nous conseillons aux entreprises d'envisager de demander une licence de parrainage dès maintenant. Il devrait y avoir une forte augmentation des demandes dans les mois à venir en prévision de la fin de la libre circulation des citoyens européens et cela aura naturellement un impact sur les délais de traitement des dossiers. D'autre part, les entreprises dont la première demande aura été refusée, devront potentiellement respecter un délai de carence de 6 mois.



Q17 : Quelles sont nos recommandations pour les sociétés qui ont déjà obtenu une licence de parrainage ?

conformément aux exigences requises par le Home Office.

Veillez aussi à vous assurer que vous remplissez l'ensemble des obligations attachées à votre accréditation en tant que « sponsor ».

Nous recommandons également de vérifier que vous pouvez bien accéder au système de gestion en ligne de votre licence (Sponsorship Management System) afin d'éviter tout retard qui compromettrait la réalisation d'un recrutement dans les temps impartis.

Q18 : Quel type de services d'immigration proposons-nous aux entreprises françaises et européennes ?

Nous sommes en mesure de vous offrir un service d'immigration sur mesure adapté à vos besoins. Notre équipe juridique bilingue spécialisée en immigration est prête à vous accompagner pour chaque étape de la procédure d'obtention d'une licence de parrainage, d'un certificat de sponsorship ou d'un visa pour vos futurs employés.

Notre équipe travaille en étroite collaboration avec nos équipes de droit du travail afin de vous offrir un service complet qui couvre tous les aspects juridiques de vos recrutements au Royaume-Uni.



[Accessibility](#)

[Privacy](#)

[Cookies](#)

[Legal notices](#)

[Modern slavery statement](#)

[Mailing list sign up](#)

Connect with us



