

Droit du travail : calendrier des principaux changements en 2024

10 May 2024

Les changements intervenus ou à intervenir en 2024 concernent de nombreux domaines du droit du travail avec des implications pratiques conséquentes et immédiates.

Nous vous invitons à prendre connaissance de ces principaux changements 2024 et à anticiper ou favoriser leur mise en œuvre, notamment en révisant vos procédures internes de manière proactive.

Entrée en vigueur : 1^{er} avril 2024

Congés payés

Les changements sur la rémunération et le droit aux congés payés sont entrés en vigueur le 1^{er} avril 2024. Pour rappel, au Royaume-Uni tout salarié a droit à 5,6 semaines de congés payés par an.

Les employeurs doivent désormais se baser sur la rémunération « normale » du salarié dans le calcul des congés payés, en prenant en compte par exemple les commissions, les primes d'ancienneté et les heures supplémentaires.

Pour les travailleurs ayant des horaires de travail réguliers, une interprétation stricte des dispositions permet de n'appliquer la « rémunération normale » qu'aux quatre premières semaines de congés. En ce qui concerne les congés restants (1,6 semaine), ils pourraient être payés au taux de base de la rémunération, à condition que l'employeur mette en place des règles claires concernant la rémunération des congés.

Pour les travailleurs ayant des horaires de travail irréguliers ou ne travaillant qu'une partie de l'année, leur droit à congé sera calculé au taux de 12,07% des heures travaillées lors de la période de paie précédente.

Le gouvernement a également introduit de nouvelles dispositions permettant de reporter les congés dans certaines situations, tels les congés de maladie, les congés de maternité ou autres congés familiaux.

Entrée en vigueur: 6 avril 2024

Travail aménagé (*flexible working*)

- Les salariés ont désormais le droit de demander un aménagement de leurs conditions de travail dès le premier jour de leur emploi plutôt qu'après 26 semaines comme précédemment. Cela comprend les demandes de travail à temps partiel, à horaires flexibles, à heures compressées et les modifications du lieu de travail.
- L'employeur doit répondre à ce type de demande dans un délai de deux mois et doit être en mesure d'expliquer les raisons de sa décision.
- Deux demandes légales peuvent être formulées par l'employé au cours de toute période de 12 mois, contre une demande précédemment.

Congés pour aidants (*Carer's Leave*)

- Il s'agit d'un droit à congé non rémunéré acquis dès le premier jour de travail.
- Ce droit s'applique à toute personne s'occupant d'un conjoint, d'un partenaire (civil), d'un enfant, d'un parent ou d'un autre dépendant ayant besoin de soins en raison d'un handicap, de la vieillesse ou de toute maladie ou blessure susceptible de nécessiter au moins

trois mois de soins.

- La durée maximale du congé est d'une semaine par an.
- Bien que les employeurs ne puissent pas refuser la demande de congé pour aidant d'un employé, ils peuvent la reporter s'ils estiment raisonnablement que le fonctionnement de l'entreprise serait trop perturbé s'il était approuvé.

Protection contre les licenciements économiques (*Protection from Redundancy (Pregnancy and Family Leave)*)

- La protection est déjà accordée aux employés en congé de maternité, en congé parental partagé ou en congé d'adoption en cas de licenciement économique.
- À partir du 6 avril, cette législation étend ce statut de priorité aux employés enceintes et à ceux qui viennent de revenir d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé parental partagé.

Congé paternité (*Paternity Leave*)

- Les nouvelles règles s'appliqueront aux accouchements et adoptions prévus après le 6 avril 2024. Les nouveaux pères peuvent prendre ce congé d'un total de deux semaines soit :
- en deux périodes non consécutives d'une semaine ; ou
- en un seul bloc de deux semaines ;
- dans les 52 semaines suivant la naissance ou le placement pour adoption

Entrée en vigueur : Octobre 2024

Harcèlement Sexuel (*Sexual Harassment*)

- Une nouvelle obligation de prendre des mesures raisonnables pour prévenir le harcèlement sexuel des employés sur le lieu de travail sera mise en place en octobre 2024.
- La Commission pour l'Égalité et les droits de l'Homme (EHRC) devrait clarifier ce que signifie prendre des « mesures raisonnables ». Ces mesures sont susceptibles d'inclure des éléments tels que des procédures de plaintes et des formations adaptées.
- Si les employeurs ne respectent pas la nouvelle obligation, les tribunaux pourront augmenter l'indemnisation due en cas de non-respect de 25 % de son montant.

Key contact



Bénédicte Viort de La Batie

Associate

Benedicte.ViortDeLaBatie@brownejacobson.com

+44 (0)330 045 2952