

Le régime britannique de sécurité sociale (salariés)

- I. Généralités
- II. Assurance maladie-maternité
- III. Accidents du travail et maladies professionnelles
- IV. Vieillesse, invalidité, survivants
- V. Chômage
- VI. Prestations familiales
- VII. Prestations accordées aux personnes disposant de faibles ressources

Le régime britannique de protection sociale est de type général ; il couvre tant les travailleurs salariés que les travailleurs indépendants. Cependant, certaines dispositions particulières s'appliquent à ces derniers. Ainsi, afin de faciliter la lecture il existe deux notes distinctes : une pour les salariés et une pour les travailleurs indépendants. Dans chacune de ces notes les prestations pouvant être servies uniquement sous condition de résidence ou de ressources seront également reprises.

Dans la note qui suit, seuls les dispositifs concernant les travailleurs salariés, les prestations servies sous condition de résidence et les prestations du régime non-contributif seront étudiés (travailleurs indépendants : voir « Note sur le régime britannique de sécurité sociale – non-salariés »).

Les montants et autres dispositifs relatifs aux différentes prestations indiquées ci-après sont en vigueur pour l'année fiscale 2014-2015 (du 6 avril 2014 au 5 avril 2015). La note ci-après concerne principalement les dispositifs en vigueur en Angleterre, au pays de Galles et en Écosse. Des conditions spécifiques peuvent s'appliquer en Irlande du Nord.

I. Généralités

1) Structure

Le régime général britannique de protection sociale comprend les assurances maladie-maternité, vieillesse, invalidité et survivants, accidents du travail-maladies professionnelles et chômage, et sert des prestations familiales sous conditions de ressources. Certaines prestations sont servies au titre de la résidence et d'autres au titre d'une activité professionnelle.

La couverture des risques susmentionnés repose principalement sur les cotisations sociales versées par les assurés et les employeurs permettant ainsi l'attribution de prestations contributives de sécurité sociale qui sont généralement forfaitaires.

À côté de ces prestations contributives, il existe de nombreuses prestations non-contributives financées par l'impôt. Elles servent essentiellement à aider les personnes en situation de précarité.

2) Organisation administrative

La tutelle du régime britannique de protection sociale est exercée par :

- le Ministère du Travail et des Pensions ([Department for Work and Pensions](#)) pour les pensions et les prestations en espèces de la sécurité sociale et de l'aide sociale, à l'exception des indemnités de maladie, de maternité, de paternité et d'adoption ;
- le Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Compétences ([Department for Business, Innovation and Skills](#)) pour les indemnités de maladie, de maternité, de paternité et d'adoption ;
- l'Administration des Finances ([HM Revenue & Customs](#)) pour la gestion des cotisations sociales et du paiement des crédits d'impôt accordés aux familles avec enfants à charge et aux travailleurs à faibles revenus, des allocations pour enfant (*Child benefit*) et de l'allocation de tutelle (*Guardian's allowance*) ;
- le Ministère de la Santé ([Department of Health](#)) pour les prestations en nature de l'assurance maladie en Angleterre et pour les services d'aide sociale.

Deux organismes assurent le financement du régime de protection sociale :

- la caisse d'assurance nationale (*National Insurance Fund*), et
- le fonds consolidé (*the Consolidated Fund*).

La caisse d'assurance nationale (*National Insurance Fund*) est principalement financée par les cotisations sociales patronales et salariales, recouvrées par prélèvement à la source (PAYE – Pay As You Earn) par l'Administration des finances (*HM Revenue & Customs*).

Le fonds consolidé (*Consolidated Fund*) est financé par l'administration fiscale à travers l'impôt. Il assure le financement des prestations non-contributives.

Les prestations en nature de l'assurance maladie sont assurées par **le Service national de santé** (*National Health Service, NHS* ou *Health & Social Care Services, HSC*, en Irlande du Nord). Chaque service national de santé au Royaume-Uni (l'Angleterre, le pays de Galles, l'Écosse et l'Irlande du Nord) dispose d'une compétence spécifique en matière de soins de santé tout en garantissant l'égalité de traitement entre les citoyens de ces régions.

Les indemnités journalières de maladie, de maternité, d'adoption et de paternité sont supportées par les employeurs.

Le Service des pensions ([the Pension Service](#) ou [the Pension Service for State Pension claims and enquiries](#) pour l'Irlande du Nord), du Ministère du Travail et des Pensions, administre et verse les pensions.

Le Jobcentre Plus, faisant également partie du Ministère du Travail et des Pensions, assure un rôle de services et de conseils pour l'emploi, aide les personnes en âge de travailler à accéder au marché du travail et soutient financièrement les personnes qui ne peuvent pas travailler ; il sert notamment les prestations dans le cadre de l'aide sociale et les prestations en espèces en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles, de chômage, etc. En Irlande du Nord, il convient de s'adresser auprès du [Jobs and Benefits Office/JobCentre](#).

3) Financement

Les prestations servies au titre de l'assistance chômage et de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles ainsi que les prestations familiales sont exclusivement financées par l'impôt.

Les soins de santé sont financés par l'impôt et, dans une moindre mesure, par les cotisations.

Toute personne âgée d'au moins 16 ans, n'ayant pas atteint l'âge légal de la retraite (âge légal de la retraite : voir chapitre IV - *Vieillesse*) et percevant un salaire ou des revenus au titre d'une activité professionnelle, doit payer des cotisations à l'assurance nationale (*National Insurance Contribution - NIC*), si ses revenus ou salaires dépassent un certain montant. Les cotisations patronales sont toutefois dues même lorsque le salarié a atteint l'âge légal de la retraite.

Il existe cinq catégories de cotisations au Royaume-Uni : Classe 1 payée par l'employeur et l'employé qui vise le travail salarié ; classe 1A ou 1B payée par l'employeur qui vise essentiellement les avantages en nature versés aux salariés ; deux catégories (classes 2 et 4) réservées aux travailleurs indépendants, et classe 3 qui concerne les personnes souhaitant cotiser volontairement pour maintenir leurs droits à pension.

Parmi les travailleurs salariés, il convient de distinguer ceux qui sont affiliés au régime de retraite complémentaire public ("not contracted out") et ceux qui relèvent d'un régime de retraite complémentaire privé ("contracted out"). Ainsi, les salariés peuvent choisir entre le régime de retraite complémentaire public (le «State Second Pension») et un régime de retraite complémentaire privé.

Cotisations pour la période du 6 avril 2014 au 5 avril 2015 ⁽¹⁾

Salariés relevant du régime de retraite complémentaire public ("not contracted out of State Second Pension")

Cotisations salariales	
Salaire hebdomadaire	Taux
jusqu'à 153 £	-

Cotisations salariales	
Salaire hebdomadaire	Taux
de 153,01 £ à 805 £	12 %
au-delà de 805 £	2 %

Cotisations patronales	
Salaire hebdomadaire	Taux
jusqu'à 153 £	-
supérieur à 153 £	13,8 %

Les cotisations sont versées sur la totalité du salaire hebdomadaire supérieur aux seuils de cotisation.

Salariés relevant d'un régime de retraite complémentaire privé ("Contracted out of State Second Pension")

Cotisations salariales	
Salaire hebdomadaire	Taux
jusqu'à 153 £	-
de 153,01 £ à 770 £	10,6 %
de 770,01 £ à 805 £	12 %
au-delà de 805 £	2 %

Cotisations patronales	
Salaire hebdomadaire	Taux
jusqu'à 153 £	-
de 153,01 £ à 770 £	10,4 %
au-delà de 770 £	13,8 %

Les cotisations sont versées sur la totalité du salaire hebdomadaire supérieur aux seuils de cotisation.

⁽¹⁾ Au 07/04/2014, la livre sterling (£, GBP) vaut 1,21 euro.

II. Assurance maladie-maternité

1) Maladie

Les prestations en nature sont servies à tous les résidents au Royaume-Uni. Les prestations en espèces sont versées au titre d'une activité professionnelle.

Attention :

Les informations ci-dessous, relatives aux prestations en nature, concernent uniquement le service national de santé (NHS) pour l'Angleterre. L'Écosse, le Pays de Galles et l'Irlande du Nord ont leur propre service national de santé avec des compétences propres en matière de soins de santé. Il convient alors de rappeler que l'ensemble des services garantit aux patients un égal accès aux soins.

Pour obtenir des informations sur les prestations en nature en dehors de l'Angleterre, consultez les liens suivants :

- [NHS Pays de Galles](#)
- [NHS \(HSC\) Irlande du Nord](#)
- [NHS Écosse](#)

a/ Prestations en nature (soins)

Toutes les personnes résidant au Royaume-Uni peuvent bénéficier des prestations en nature dans le cadre du service national de santé (NHS). Le patient doit s'acquitter d'une participation des frais pour certaines prestations. Cependant, les soins de santé sont fournis gratuitement à certaines catégories de personnes (voir conditions spécifiques en fonction du type de soins ci-dessous).

Médecin

Chaque patient résidant au Royaume-Uni est libre de choisir son médecin traitant parmi ceux agréés par le NHS de son lieu de résidence. Les soins sont gratuits, il n'y a pas d'avance de frais à faire. Si l'intéressé s'adresse à un médecin privé non agréé par le NHS, il ne pourra obtenir aucun remboursement.

Le spécialiste ne peut, en règle générale, être consulté que sur demande écrite du médecin généraliste.

- Une liste de médecins traitants peut être consultée [en cliquant ici](#).

Hospitalisation

L'hospitalisation se fait normalement sur prescription du médecin généraliste, du dentiste ou de l'opticien, sauf en cas d'urgence. Le patient peut choisir l'hôpital agréé par le NHS dans lequel il souhaite recevoir ses soins. Les séjours dans ces hôpitaux sont gratuits.

- Une liste d'adresse des hôpitaux en Angleterre peut être consultée [en cliquant ici](#).

Si le patient doit se rendre à l'hôpital ou chez un médecin, les frais de transport peuvent faire l'objet d'une prise en charge sous certaines conditions.

Pharmacie

Les médicaments sont obtenus moyennant le paiement d'une somme forfaitaire de 8,05 £ par médicament prescrit (montant en vigueur depuis le 1er avril 2014).

Sont exemptés de participation en Angleterre :

- les enfants âgés de moins de 16 ans ;
- les jeunes âgés entre 16 et 18 ans qui poursuivent leurs études à temps complet ;
- les personnes âgées de 60 ans ou plus ;
- les femmes enceintes ;
- les mères d'enfants âgés de moins d'un an, titulaires d'un certificat d'exemption maternité (*MatEx*) ;
- les personnes souffrant de certaines maladies ou handicaps ;
- les personnes disposant d'un certificat d'exemption fiscale (*NHS tax credit Exemption Certificate*) ;

- les personnes percevant des prestations non-contributives telles que l'aide au revenu (*Income Support*), l'allocation de chômage versée sous condition de ressources (*Income-based Jobseeker's Allowance*) ou l'allocation de travail et de soutien (*Income-related Employment and Support Allowance*).

En outre, il est possible d'obtenir les médicaments prescrits par le médecin, sans participation, en achetant un certificat prépayé d'ordonnances (*Prescription prepayment certificate - PPC*) pour un an (104,00 £) ou trois mois (29,10 £).

- [Plus d'information sur le certificat prépayé d'ordonnances.](#)

Enfin, les médicaments fournis à l'hôpital, les pilules contraceptives et les médicaments administrés lors d'une consultation sont gratuits.

Frais dentaires

Il existe trois types de participation de patient pour les soins dentaires en fonction du traitement nécessaire (barème à trois forfaits en vigueur depuis le 1^{er} avril 2014) : *

- 18,50 £ pour les soins préventifs, les diagnostics, examens, conseils, traitements urgents même dans les cas où plusieurs interventions sont nécessaires ;
- 50,50 £ pour les extractions de dents, les plombages, tout travail sur les racines en plus des traitements du 1^{er} forfait ;
- 219 £ pour tout traitement nécessitant des couronnes, dentiers, bridges en plus des soins des deux premiers forfaits.

Le patient ne paie qu'un des forfaits même s'il est amené à revoir le dentiste pour finir son traitement. Le praticien peut demander le paiement des soins dentaires avant toute intervention.

* Aucune participation n'est due par/pour :

- les femmes enceintes ou ayant un enfant âgé de moins d'un an ;
- les enfants âgés de moins de 18 ans ;
- les jeunes âgés de moins de 19 ans qui font des études à temps complet ;
- les soins dentaires effectués lors d'un séjour à l'hôpital ;
- les bénéficiaires de certaines prestations non-contributives telles que l'aide au revenu (*Income Support*), l'allocation de chômage versée sous condition de ressources (*Income-based Jobseeker's Allowance*) ou l'allocation de travail et de soutien (*Income-related Employment and Support Allowance*) ;
- les personnes bénéficiaires du crédit d'impôt pour pensionnés (*Pension Credit Guarantee*) ou disposant d'un certificat d'exemption fiscale (*NHS tax credit exemption certificate*).

Soins ophtalmologiques

Les examens d'acuité visuelle sont en principe payants. Toutefois, l'examen peut être obtenu gratuitement pour certaines catégories de personnes :

- enfants âgés de moins de 16 ans ;
- jeunes âgés de moins de 19 ans en cas de poursuite d'études à temps plein ;
- personnes âgées de 60 ans ou plus ;
- personnes aveugles ou à vision partielle ;
- personnes souffrant d'un diabète ou d'un glaucome diagnostiqué ainsi que leurs membres de famille âgés de 40 ans ou plus ;
- les bénéficiaires de certaines prestations non-contributives telles que l'aide au revenu (*Income Support*), l'allocation de chômage versée sous condition de ressources (*Income-based Jobseeker's Allowance*) ou l'allocation de travail et de soutien (*Income-related Employment and Support Allowance*) ;
- les personnes bénéficiaires du crédit d'impôt pour pensionnés (*Pension Credit Guarantee*) ou disposant d'un certificat d'exemption fiscale (*NHS tax credit exemption certificate*).

Les lunettes et les lentilles de contacts peuvent être obtenues à montant réduit. En effet, les patients qui doivent changer très souvent de verres ainsi que certains patients (sous conditions de ressources ou d'âge) peuvent obtenir des bons qui les aideront à payer les lunettes ou les lentilles. Les bons existent en [huit valeurs différentes](#), comprises entre 38,30 £ et 211,30 £ en 2014.

b/ Prestations en espèces

En cas d'arrêt du travail pour cause de maladie, le travailleur salarié peut prétendre aux indemnités journalières versées par l'employeur (*Statutory Sick Pay - SSP*). Les personnes qui ne remplissent pas les conditions d'ouverture des droits aux SSP, peuvent éventuellement prétendre à l'allocation de travail et de soutien (*Employment and Support Allowance - ESA*).

À noter :

- En Irlande du Nord, les conditions d'ouverture des droits aux indemnités journalières en cas de maladie sont généralement les mêmes qu'en Angleterre mais il peut y avoir des différences justifiées par le fait que l'Irlande du Nord a sa propre législation concernant les SSP. Pour plus d'information sur les indemnités journalières en Irlande du Nord : www.dsdni.gov.uk.

Indemnités journalières payées par l'employeur (Statutory Sick Pay - SSP)

Pour pouvoir bénéficier des indemnités journalières, le salarié doit percevoir au minimum un revenu moyen brut, qui, pour l'année fiscale 2014-2015, est fixé à 111 £ par semaine (*Lower Earnings Limit - LEL*).

Les indemnités journalières sont dues à partir du 4ème jour d'arrêt de travail (week-ends et jours fériés inclus).*

En tout état de cause, le salarié doit informer son employeur de son absence selon les règles préétablies par ce dernier, dans un délai de 7 jours à partir du 1er jour d'absence.

L'employeur verse les SSP au salarié pendant une durée maximum de 28 semaines.

Pour l'année fiscale 2014-2015, le montant hebdomadaire des indemnités est égal à 87,55 £. Elles sont soumises à l'impôt.

En cas d'insolvabilité de l'employeur, le versement des indemnités journalières est assuré par l'Administration des finances (*HM Revenue & Customs*).

* Toutefois, après un congé maladie, s'ouvre automatiquement une période de 8 semaines au cours de laquelle si le salarié se retrouve en congé maladie pendant au moins 4 jours consécutifs, tous les congés maladie intervenus pendant ces 8 semaines forment une même période de maladie. Il en résulte que les indemnités journalières (SSP) seront versées dès le 1er jour de maladie pour tous les arrêts de travail faisant suite au premier arrêt de travail qui a ouvert ce délai de 8 semaines.

Allocation de travail et de soutien (Employment and Support Allowance – ESA)

L'allocation de travail et de soutien constitue un revenu de remplacement qui peut être versé aux personnes en âge de travailler mais qui ne le peuvent pas en raison de problèmes de santé, aux personnes en recherche d'un emploi, ainsi qu'aux travailleurs qui sont toujours malades au-delà de 28 semaines ou à ceux qui ne satisfont pas aux conditions d'octroi des SSP.

À noter :

Il existe deux types d'allocation de travail et de soutien (ESA) ; celle basée sur les revenus (voir chapitre VII. Prestations accordées aux personnes disposant de faibles ressources), et celle basée sur les cotisations. L'information ci-après reprend uniquement les dispositions relatives à l'ESA basée sur les cotisations.

Pour pouvoir bénéficier de l'allocation de travail et de soutien, l'intéressé doit remplir deux conditions :

- avoir versé des cotisations dites de classe 1 ou 2, sur un revenu au moins égal à 26 fois le revenu minimum hebdomadaire - Lower Earnings Limit, LEL - en vigueur dans une des deux dernières années fiscales précédant l'année de la demande de l'indemnité d'incapacité (LEL pour l'année fiscale 2014-2015 : 111 £ par semaine) ;
- avoir versé ou été crédité des cotisations au moins égales à 50 fois le revenu minimum hebdomadaire (LEL) pendant les deux dernières années fiscales précédant l'année de la demande.

Comme pour les SSP, l'allocation de travail et de soutien est en principe versée à partir du 4ème jour d'arrêt de travail. L'attribution de l'allocation est soumise à un test d'aptitude au travail.

Le montant de la prestation est fonction du degré d'incapacité de travail et des circonstances personnelles. Pendant les 13 premières semaines, l'allocation est versée à un taux de base égal à :

- 57,35 £ maximum par semaine pour une personne âgée de moins de 25 ans
- 71,70 £ maximum par semaine pour une personne âgée de 25 ans ou plus.

À compter de la 14ème semaine, le montant maximum hebdomadaire est égal à 100,15 £ ou 106,50 £ en fonction des résultats de l'évaluation de la capacité du travail, qui déterminent si l'assuré doit être placé dans le « Groupe d'activité liée au travail », qui a une activité obligatoire axée sur le travail, ou dans le « Groupe de soutien » qui n'a pas une telle obligation.

L'allocation de travail et de soutien basée sur les cotisations est soumise à l'impôt. Elle est versée pour une période maximale de 365 jours lorsque l'assuré est placé dans le « Groupe d'activité liée au travail » ou jusqu'à l'âge légal de la retraite en cas d'incapacité permanente (invalidité).

Plus d'information :

Pour plus d'information sur l'allocation de travail et de soutien (ESA), [contactez le bureau local du Jobcentre Plus](#) (ou du [Jobs and Benefits Office](#) en Irlande du Nord).

2) Maternité

a/ Prestations en nature (soins)

Tous les soins liés à la grossesse sont gratuits et sont assurés dans les mêmes conditions que dans le cadre de l'assurance maladie.

b/ Prestations en espèces

Indemnité de maternité (Statutory Maternity Pay - SMP)

Démarches :

La salariée doit informer son employeur de la date à laquelle elle souhaite recevoir les indemnités de maternité et ceci au plus tard la 15ème semaine avant la naissance présumée de l'enfant. Si l'intéressée souhaite changer la date, elle devra informer son employeur au plus tard 28 jours avant cette nouvelle date.

Les indemnités de maternité sont versées de manière hebdomadaire ou mensuelle par l'employeur à la salariée qui a perçu au moins le salaire minimum hebdomadaire (Lower Earnings Limit - LEL : 111 £ pour l'année fiscale 2014-2015) et qui a travaillé pour le même employeur pendant au moins 26 semaines consécutives incluant la 15ème semaine précédant la semaine présumée de l'accouchement.

Les indemnités de maternité (SMP) sont versées pendant au maximum 39 semaines. En principe, elles sont versées au plus tôt à partir de la 11ème semaine avant la semaine présumée de l'accouchement ou à partir du jour suivant la naissance de l'enfant en cas d'accouchement prématuré.

Le montant des SMP est déterminé en fonction du salaire moyen hebdomadaire perçu pendant une période d'au moins 8 semaines jusqu'à la 15ème semaine incluse, précédant la semaine présumée de l'accouchement. Le montant des indemnités s'élève à :

- 90 % du salaire moyen hebdomadaire brut sans plafond pendant les 6 premières semaines ;
- 90 % du salaire moyen hebdomadaire brut dans la limite du taux standard égal à 138,18 £ pendant les 33 semaines suivantes.

Allocation de maternité (Maternity Allowance - MA)

L'allocation de maternité est servie par le [Jobcentre Plus](#), aux femmes salariées qui ne remplissent pas les conditions d'ouverture des droits à l'indemnité de maternité dite *Statutory Maternity Pay*, versée par l'employeur. Il convient toutefois de remplir les conditions suivantes :

- l'intéressée doit avoir travaillé (au titre d'une activité salariée ou non-salariée) au moins 26 semaines au cours des 66 dernières semaines précédant immédiatement la semaine présumée de l'accouchement,

et

- avoir perçu un revenu hebdomadaire moyen au moins égal à 30 £ pendant une période minimum de 13 semaines au cours des 66 dernières semaines précédant immédiatement la semaine présumée de l'accouchement.

Le montant hebdomadaire de l'allocation est égal à 90 % du revenu moyen brut hebdomadaire dans la limite de 138,18 £ pour l'année fiscale 2014-2015.

L'allocation est versée pendant une période maximum de 39 semaines. Elle est versée soit mensuellement, soit par périodes de deux semaines. Elle n'est pas soumise à l'impôt.

Cumul avec d'autres prestations sociales :

En cas de cumul, les montants des prestations suivantes peuvent dans certains cas être réduits ou supprimés :

- prestations de décès (*Bereavement Benefits*)
- allocation pour garde d'invalidé (*Carer's Allowance*)
- allocation de travail et de soutien (*Employment and Support Allowance*)
- allocation au logement (*Housing Benefit*)
- aide au revenu (*Income Support*)

L'allocation de maternité ne peut pas être cumulée avec l'allocation de chômage versée sous condition de ressources (*Jobseeker's Allowance*).

Indemnités de paternité (Statutory Paternity Pay - SPP)

Un congé de paternité est accordé au père salarié qui souhaite soutenir davantage la mère. Il peut s'agir du père biologique ou adoptif de l'enfant, du mari de la mère de l'enfant ou son partenaire (celui qui vit avec la mère de l'enfant dans une relation familiale durable).

Au cours de ce congé de paternité, il peut avoir droit à des indemnités de paternité s'il remplit les conditions suivantes :

- être salarié du même employeur depuis au moins 26 semaines consécutives immédiatement précédant la fin de la 15^{ème} semaine avant la semaine présumée de l'accouchement (ou jusqu'à la fin de la semaine de la notification de l'adoption) ;
- avoir perçu un revenu brut moyen au moins égal au salaire minimum hebdomadaire (LEL - du 6 avril 2014 au 5 avril 2015 : 111 £), calculé sur une période de référence de 8 semaines.

Le père a droit à une ou deux semaines d'indemnités. Le congé peut débuter au plus tôt à partir du jour de la naissance de l'enfant (ou de la prise en charge de l'enfant en cas d'adoption), mais doit être pris au plus tard 56 jours après la naissance ou la prise en charge de l'enfant (au plus tard 56 jours après la date présumée de l'accouchement en cas de naissance prématurée).

Formalités :

Le salarié qui souhaite percevoir des indemnités journalières de paternité (SPP), doit en faire la demande auprès de son employeur avec un préavis d'au moins 28 jours. L'employeur peut demander au salarié de remplir un formulaire d'attestation de droit aux indemnités ([formulaire SC3 «becoming a parent»](#)), délivré par l'Administration des Finances (*HM Revenue & Customs*). En cas de retard, l'employeur peut refuser de payer les SPP à la date de début de versement souhaitée s'il estime que la raison du retard n'est pas valable.

Le montant des indemnités est égal à 90 % du revenu moyen hebdomadaire du bénéficiaire dans la limite de 138,18 £ par semaine.

À noter :

- Si le salarié n'ouvre pas droit aux SPP, l'employeur lui remet une attestation écrite intitulée « [OSPP1, Non-payment of Ordinary Statutory Paternity Pay](#) ». Le salarié peut bénéficier d'une aide au revenu (*Income support*) s'il a des revenus faibles ou s'il n'en a pas (s'adresser à [Jobcentre Plus](#)).

Allocation pour congés de paternité supplémentaire (Additional Paternity Leave and Pay)

Depuis 2011, il existe une possibilité de bénéficier d'un congé de paternité prolongé pendant une période allant de 2 jusqu'à 26 semaines.

Pour pouvoir bénéficier d'une indemnité pendant cette période, l'intéressé doit remplir les conditions d'ouverture de droit à l'allocation de paternité SPP (voir ci-dessus). De plus, la mère doit avoir repris le travail au plus tard 2 semaines avant la fin de la période de versement des indemnités de maternité ou d'adoption.

Lorsque la mère de l'enfant a repris le travail, le père peut prendre son congé indemnisé à partir de la 20ème semaine qui suit la naissance ou l'adoption de l'enfant, et au plus tard un an après la naissance ou l'adoption.

Pour l'année fiscale 2014-2015, le montant de l'allocation est égal à 90 % du revenu moyen hebdomadaire dans la limite de 138,18 £ par semaine.

III. Accidents du travail et maladies professionnelles

L'assurance contre les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles vise les travailleurs salariés et assimilés, sans tenir compte de leurs revenus professionnels. Les accidents du trajet ne sont en règle générale pas couverts.

Les prestations en nature en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles sont servies dans les mêmes conditions que les prestations en nature de l'assurance maladie. Toutefois, aucune participation n'est réclamée aux bénéficiaires de prestations du NHS.

En règle générale, l'indemnité en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (*Industrial Injuries Disablement Benefit – IIDB*) est versée si le degré d'incapacité du salarié est au moins égal à 14 % (exceptions : les cas de pneumoconiose, de mésothéliome diffus, de byssinose et de surdité professionnelle).

1) Procédure

a/ Accidents du travail

Le dommage survenu au cours d'une activité professionnelle ou du fait de cette dernière est assimilé à un accident du travail.

En cas d'accident, le salarié doit informer immédiatement l'employeur en donnant tous les détails sur l'accident même si celui-ci n'a causé aucun dommage immédiat. Ensuite, le salarié peut demander à ce que cet accident soit reconnu comme un accident du travail. Pour cela, il doit compléter la première partie du [formulaire BI100A](#) qu'il transmet au bureau régional des accidents du travail (*Regional Industrial Injuries Disablement Benefit Centre*) qui prendra contact avec l'employeur pour avoir confirmation des circonstances de la survenance de l'accident. Par la suite, le bureau se prononcera sur le caractère professionnel ou non de l'accident.

La demande d'indemnisation doit être faite par le biais du formulaire BI100A (voir ci-dessus), qui peut être téléchargé auprès du site web www.direct.gov.uk. Il peut être demandé au salarié de subir un examen médical par un médecin du travail. Le médecin délivrera un certificat médical et établira un rapport médical dans lequel il donnera un avis médical sur le degré d'incapacité du patient, la durée probable de cette incapacité et les circonstances de la survenance de ce dommage. Si l'assuré ne peut se déplacer, la visite médicale aura lieu à son domicile.

La date de la demande commence à courir une fois que la demande est reçue par l'organisme compétent et que le dossier est complet. Un accusé de réception est envoyé au demandeur. Cette date est importante dans la mesure où les indemnités sont versées rétroactivement pendant 90 jours maximum.

b/ Maladies professionnelles

Les maladies professionnelles font l'objet d'une liste. Elles peuvent être le résultat de causes physiques, biologiques, chimiques ou autres. Il convient d'avoir été exposé un certain nombre d'années dans un environnement professionnel dangereux à long terme pour la santé. Les maladies non stipulées dans la liste ne sont pas couvertes, sauf si elles sont la conséquence d'un accident du travail. Certaines maladies font l'objet d'une réglementation spéciale.

Pour qu'une maladie soit considérée comme une maladie professionnelle, l'assuré doit avoir l'contractée après avoir été exposé à des substances nocives utilisées pendant son emploi. Il existe plus de 70 maladies répertoriées en fonction de l'activité exercée. [Elles peuvent être consultées en cliquant ici.](#)

Pour faire la demande d'une indemnisation, l'assuré doit remplir un formulaire spécifique ([BI100PD](#)) et le renvoyer au bureau régional des accidents du travail (*Regional Industrial Injuries Disablement Benefit Centre*) dès que la maladie se déclare ou dès que celui-ci pense avoir contracté une maladie. Tout justificatif médical peut être joint à la demande. Si les conditions requises sont remplies, un examen médical suivi d'un rapport médical pourra être effectué.

Comme pour un accident du travail, l'indemnité ne peut être perçue rétroactivement plus de 3 mois avant la date de la demande qui commence à courir lorsque celle-ci est complète et reçue par l'organisme compétent qui se chargera d'envoyer un accusé de réception à l'intéressé.

Pour information sur les indemnisations en cas de décès suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, se reporter au chapitre IV. *Vieillesse, invalidité, survivants* ci-après.

2) Indemnisation

a/ Incapacité temporaire

Les prestations en nature sont servies dans les mêmes conditions que celles servies dans le cadre de l'assurance maladie. Toutefois, aucune participation n'est réclamée aux bénéficiaires de prestations du NHS.

En cas d'incapacité temporaire, ce sont les indemnités de maladie (SSP) ou l'allocation de travail et de soutien (ESA) qui seront perçues par la victime dans les conditions précitées (Cf. assurance maladie).

b/ Incapacité permanente

Le montant de l'indemnité pour incapacité permanente (*Industrial Injuries Disablement Benefit*) est fonction du taux d'incapacité de la victime. Le montant est forfaitaire et il n'est pas tenu compte des revenus antérieurs. Les indemnités sont versées mensuellement, hebdomadairement, ou par périodes de 13 semaines.

En cas d'accident du travail, l'indemnité est en règle générale versée après un délai de carence de 15 semaines (90 jours, dimanches non compris). La victime doit justifier d'un taux d'incapacité d'au moins 14 %. Pour l'année fiscale 2014-2015, le montant hebdomadaire de l'indemnité varie de 33,20 £ à 166 £ en fonction du taux d'incapacité de référence, calculé à partir du degré d'incapacité réel estimé par le médecin :

Tableau 1 : Taux d'incapacité servant de base de calcul pour prestations

Degré d'incapacité estimé	Taux d'incapacité servant de base de calcul pour prestations
14 – 24 %	20 %
25 – 34 %	30 %

Tableau 1 : Taux d'incapacité servant de base de calcul pour prestations

Degré d'incapacité estimé	Taux d'incapacité servant de base de calcul pour prestations
35 – 44 %	40 %
45 – 54 %	50 %
55 – 64 %	60 %
65 – 74 %	70 %
75 – 84 %	80 %
85 – 94 %	90 %
95 – 100%	100 %

Tableau 2 : Montants de la prestation

Taux d'incapacité servant de base de calcul (Cf. tableau 1)	Montant hebdomadaire (âge : 18 ans et plus)
100 %	166,00 £
90 %	149,40 £
80 %	132,80 £
70 %	116,20 £
60 %	99,60 £
50 %	83,00 £
40 %	66,40 £
30 %	49,80 £
20 %	33,20 £

En cas de maladie professionnelle, les mêmes montants de l'indemnité qu'en cas d'accident du travail (fonction du taux de l'incapacité) s'appliquent en règle générale (voir tableau 2 ci-dessus). Toutefois, d'autres circonstances personnelles peuvent influencer les montants. Par ailleurs, des critères spécifiques sont requis pour certaines maladies ; à savoir les conditions dans lesquelles la maladie a pu être contractée et/ou un minimum de degré d'incapacité nécessaires à l'indemnisation. Lorsqu'il s'agit d'une pneumoconiose, d'une byssinose ou d'un mésothéliome diffus, aucun taux minimum d'incapacité n'est exigé et un montant forfaitaire est versé quel que soit le degré d'incapacité. De plus, en cas de mésothéliome et de carcinome primaire du poumon après exposition à l'asbestose, la prestation d'invalidité est versée au taux unique de 100 %. Pour plus d'information sur ces cas spécifiques, se renseigner auprès du [Ministère du Travail et des Pensions](#).

3) Prestations complémentaires

a/ Allocation de dépendance de longue durée (Constant Attendance Allowance - CAA)

L'allocation de dépendance est versée aux personnes qui ont besoin de soins journaliers de la part d'une tierce personne faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle pour lequel ou laquelle elles sont atteintes d'un degré d'incapacité de 100 %. En principe, lorsqu'une personne est invalide à 100 %, un avis est automatiquement émis sur la nécessité d'accorder cette allocation. L'assuré n'a pas à en faire la demande.

L'allocation de dépendance est versée selon quatre taux différents, en fonction de l'étendue de l'incapacité de l'assuré et de ses besoins de soins. Montants hebdomadaires pour l'année fiscale 2014-2015 :

- 132,80 £ ;
- 99,60 £ ;
- 66,40 £ ;
- 33,20 £.

b/ Allocation en cas de revenus réduits (Reduced Earnings Allowance - REA)

Le droit à cette allocation est uniquement maintenu en faveur de victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle survenu(e) avant le 01/10/1990.

L'allocation est versée à l'assuré ayant subi une perte de revenus à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle, et peut être cumulée avec les indemnités pour incapacité permanente (*Industrial Injuries Disablement Benefit*, voir ci-dessus).

Le montant maximum hebdomadaire de l'allocation pour l'année fiscale 2014-2015 est fixé à 66,40 £.

À l'âge de la retraite, l'allocation est convertie en allocation de retraite « Retirement Allowance – RA ».

IV. Vieillesse, invalidité, survivants**1) Vieillesse**

Le système de retraite britannique consiste en une pension de vieillesse de base forfaitaire (*Basic State Pension*) et une pension complémentaire obligatoire liée aux revenus (*Additional State Pension*) relevant soit du régime public (« not contracted out »), soit du régime privé (« contracted out »).

a/ Introduction

La loi du 26 juillet 2007 a modifié le système de retraite afin d'élargir le champ d'application personnel de la pension de base. Depuis le 6 avril 2010, les conditions d'ouverture des droits à la pension ont changé significativement, notamment en raison de l'élévation progressive de l'âge légal de la retraite qui touche dans un premier temps les femmes. Ces changements impliquent d'étudier le régime des pensions britannique avant et après le 6 avril 2010. Par ailleurs, depuis octobre 2012, les employeurs doivent également inscrire la plupart de leurs salariés dans des fonds d'épargne retraite privés répondant à certaines normes minimales, le but étant d'augmenter le nombre de personnes cotisant à la retraite. Enfin, le système de retraite britannique fait toujours l'objet de réformes importantes en cours, et plusieurs nouvelles dispositions sont prévues dans les années à venir.

Le système de retraite britannique actuel est constitué principalement de deux dispositifs : les régimes de retraite publics et les régimes de retraite privés. Relèvent du régime de retraite complémentaire privé, les personnes qui ne veulent pas d'une retraite complémentaire publique. Ces personnes avaient jusqu'en avril 2012, la possibilité de sortir (*contract out*) de cette dernière en adhérant à une retraite complémentaire privée professionnelle ou personnelle. La possibilité de sortir de la retraite complémentaire publique existe toujours, mais depuis le 6 avril 2012, l'assuré ne peut plus bénéficier du régime de retraite complémentaire privé à base de cotisations définies. C'est ainsi que les salariés qui relevaient à cette même date de certains types de plan de retraite offerts par l'employeur (tels que le *Money-purchase occupational pension scheme*), de la *Personal pension* ou de la *Stakeholder pension* ont basculé automatiquement dans le régime de retraite complémentaire public. Enfin, il existe toujours la possibilité de relever d'un plan de retraite complémentaire offert par l'employeur lié au salaire (*Company schemes contracting out on a salary-related basis*), même si, à terme, une révision de cette possibilité est également prévue.

À noter :

Pour les personnes qui atteindront l'âge légal de la retraite à compter du 6 avril 2016, il est prévu un remplacement du système public de retraite à plusieurs piliers, par un système à un seul pilier – le Single-tier State Pension. Ainsi, la pension complémentaire dite State Second Pension sera supprimée et remplacée par une pension forfaitaire, dont les conditions d'ouverture de droits seront égales pour l'ensemble des assurés. La pension à taux plein sera versée à l'assuré justifiant de 35 ans de cotisations payées ou créditées, ce qui entraînera un relèvement du nombre d'années actuellement requis (soit de 5 ans), et il sera exigé un minimum d'années d'assurance entre 7 et 10 ans. Les personnes justifiant de moins de 35 ans de cotisations recevront un montant réduit proportionnel au nombre d'années d'assurance. Enfin, cette réforme encourage également la mise en place en octobre 2012 de l'obligation des employeurs d'inscrire leurs salariés dans des fonds d'épargne retraite privés.

Ci-après, ne seront étudiés que les régimes publics de retraites britanniques ainsi que des prestations prévues dans certaines situations particulières ; à savoir la pension non-contributive versée à certaines personnes âgées de plus de 80 ans (*Over 80 Pension*) et le crédit d'impôt (*Pension Credit*) qui vise certaines personnes ayant atteint l'âge légal de la retraite qui sont dans des situations précaires.

- **Plus d'information** sur les pensions de vieillesse peut être obtenue auprès du Service des Pensions - [The Pension Service www.gov.uk/contact-pension-service](http://www.gov.uk/contact-pension-service) ou auprès du Service d'information sur les pensions – [The Pensions Advisory Service](http://www.gov.uk/pensions-advisory-service).

b/ Pension de base (Basic State Pension)

La pension de base est attribuée aux travailleurs salariés ayant atteint l'âge légal de la pension. L'âge légal de la retraite fait depuis plusieurs années l'objet de nombreuses réformes, et plusieurs étapes de relèvement de l'âge de la retraite sont prévues.

L'âge légal de la retraite est actuellement fixé à 65 ans pour les hommes et 62 ans pour les femmes (63 ans pour les femmes à compter d'avril 2015).

- [Cliquez ici](#) pour accéder au calculateur d'âge de départ à la retraite en fonction de votre sexe et date de naissance.

En effet, la loi sur les pensions *Pensions Act 2011* stipule que l'âge légal de la retraite des femmes passera progressivement de 60 à 65 ans en 2018. À partir de décembre 2018, l'âge légal de la retraite va augmenter progressivement et simultanément pour les hommes et les femmes afin d'atteindre 66 en octobre 2020. La loi actuellement en vigueur prévoit également un relèvement de l'âge de la retraite afin d'atteindre, pour les deux sexes, 67 ans en 2028.

Le montant de la pension dépend du nombre d'années de cotisations sociales versées ouvrant droit à pension. Pour l'année fiscale 2014-2015, les revenus minimum annuels ouvrant droit à une année de cotisation prise en compte pour la pension (année fiscale = 6 avril N au 5 avril N+1) sont fixés à 5 772 £.

Procédure de demande de pension de vieillesse :

- La pension de vieillesse n'étant pas attribuée automatiquement, il convient d'en faire la demande. La demande de pension peut être faite par téléphone, [en ligne](#) sur Internet ou à l'aide d'un formulaire de demande qui peut être [téléchargé](#), rempli et envoyé au [centre de pension local en fonction du lieu de résidence](#) du demandeur.

Il convient d'analyser la gestion des situations des personnes en tenant compte de la date à laquelle elles atteignent l'âge légal de la retraite. La loi sur les pensions prévoit des différences de traitement et de conditions d'ouverture des droits à la pension de base pour les personnes ayant atteint l'âge légal de la retraite avant et après avril 2010 :

i) L'assuré ayant atteint l'âge légal de la retraite avant le 6 avril 2010

L'âge légal de la retraite pour l'assuré concerné est fixé à 60 ans (pour les femmes) ou 65 ans (pour les hommes). L'attribution de la pension complète de base est conditionnée à un certain nombre d'années de cotisations :

- 44 années de cotisations pour les hommes

- 39 années de cotisations pour les femmes

Pour pouvoir bénéficier d'une pension de base, l'assuré doit justifier d'au moins 25 % du nombre d'années d'assurance requis pour le versement d'une pension à taux plein, ce qui correspond à 10 ou 11 ans de cotisations sociales compte tenu du sexe de l'assuré.

Le montant hebdomadaire de la pension à taux plein est égal à 113,10 £ pour l'année fiscale 2014-2015.

Il est possible de bénéficier d'un supplément pour personne adulte à charge. Toutefois, cette possibilité reste uniquement ouverte pour les personnes titulaires de la pension de base qui en bénéficiaient déjà au 5 avril 2010. Ces personnes pourront bénéficier d'une continuité du versement du supplément au plus tard jusqu'au 5 avril 2020.

Le nombre d'années requis pour la pension à taux plein est réduit si l'assuré a élevé ses enfants ou s'est occupé d'une personne handicapée ou malade.

ii) L'assuré ayant atteint l'âge légal de la retraite après le 6 avril 2010

La loi sur les pensions de 2007 a modifié les conditions d'ouverture des droits à pension. Les hommes comme les femmes doivent justifier du même nombre d'années de cotisations à l'assurance nationale afin de bénéficier de la pension à taux plein ; soit 30 années de cotisations payées ou créditées.

Chaque année de cotisation correspond à 1/30ème de la pension à taux complet. Si l'assuré ne peut justifier 30 années, la pension sera proportionnellement réduite. Il n'existe donc plus de nombre minimum d'années de cotisations requises.

L'assuré qui a élevé son enfant ou pris soin d'une personne handicapée, bénéficiera de crédits pour chaque semaine de soins dispensés. Il convient de :

- avoir un enfant à charge âgé de moins de 12 ans
- dispenser de soins à une ou plusieurs personnes gravement handicapée(s) ou être bénéficiaire de l'allocation pour garde d'invalides (*Carer's Allowance*).

Le montant hebdomadaire de la pension à taux plein est égal à 113,10 £ (année fiscale 2014-2015).

c/ Pension supplémentaire liée aux revenus (*Additional State Pension/ State Second Pension*)

À noter :

La pension supplémentaire liée aux revenus est versée en complément à la pension de base (Basic State Pension). Il est également possible de bénéficier uniquement de la pension supplémentaire liée aux revenus, sans percevoir la pension de base.

La pension complémentaire (*Additional State Pension*) est une pension de l'État qui était versée via le régime SERPS – State Earnings-Related Pension Scheme - avant d'être remplacée en avril 2002 par la « Seconde pension nationale » (*State Second Pension*). Jusqu'à cette date, la pension était fonction seulement de cotisations versées par les salariés. La réforme visait à offrir une pension supplémentaire plus généreuse pour les personnes à revenus faibles et modérés, les personnes assurant des soins et pour les personnes atteintes d'une maladie ou d'une incapacité permanente.

Les droits acquis au titre de la pension complémentaire avant 2002 sont cumulés avec les droits acquis dans le cadre de la seconde pension nationale.

Le cumul de droits à la « seconde pension » est ouvert au(x) :

- salarié qui a perçu au moins le salaire minimum annuel (111 £ x 52 = 5 772 £ pour l'année fiscale 2014-2015) pendant toute l'année fiscale
- personnes percevant certaines prestations pour maladie ou incapacité
- personnes s'occupant d'un enfant âgé de moins de 12 ans et bénéficiaires de l'allocation pour enfant (*Child benefit*)
- personnes qui prennent soins d'une personne handicapée ou malade pendant plus de 20 heures par semaine, bénéficiaires des crédits pour personne assurant des soins (*Carer's credit*).

À noter :

Les salariés dont les revenus annuels sont supérieurs à 5 772 £ peuvent choisir de quitter la pension additionnelle publique (contract out) et joindre un régime de pension privée. De ce fait, ils ne contribueront plus au régime de la pension additionnelle publique (voir ci-dessus : Introduction).

Le montant de la « Seconde pension nationale » est déterminé en fonction des revenus sur lesquels les cotisations (class 1 NICs) ont été versées et des cotisations créditées.

- Pour obtenir une estimation du montant personnel de la pension, il convient de contacter [The Pension Service](#).

d/ Prestations complémentaires

- **La Pension credit**

Les personnes ayant atteint l'âge légal de la retraite et résidant au Royaume-Uni peuvent bénéficier d'une allocation supplémentaire sous conditions de ressources, dite la *Pension credit*. Cette prestation peut être versée rétroactivement jusqu'à 3 mois. Elle vise à garantir un revenu minimum hebdomadaire, égal pour l'année fiscale 2014-2015 à 148,35 £ pour une personne seule et 226,50 £ pour un couple. Des montants supplémentaires peuvent être versés sous certaines conditions (en cas de handicap, de coûts particuliers de logement, etc.).

- **La Over 80 pension**

Peuvent prétendre à une pension non contributive dite « Over 80 pension », soumise à l'impôt, les personnes âgées de 80 ans et plus, résidant au Royaume-Uni et ne percevant pas de pension de base ou en percevant une dont le montant hebdomadaire est inférieur à un certain montant (à savoir 67,80 £ pour l'année fiscale 2014-2015).

L'intéressé doit justifier d'au moins 10 ans de résidence au Royaume-Uni pendant les 20 dernières années précédant immédiatement son 80ème anniversaire, ou pendant une période consécutive quelconque incluant au moins un jour suivant son 80ème anniversaire.

Pour l'année fiscale 2014-2015, le montant hebdomadaire de la pension est égal à 67,80 £ pour les personnes ne percevant aucune pension de base, ou à la différence entre le montant réduit de la pension de base et cette même somme.

e/ Pension anticipée ou prorogée

Le régime britannique de pensions de vieillesse ne prévoit pas de pension anticipée, mais la liquidation de la pension peut être prorogée sans limite. Le montant des pensions sera augmenté d'environ 10,4 % pour chaque année de prorogation.

exemple :

- Vous percevez une pension de vieillesse de base à taux plein, soit 113,10 £ par semaine ou 5 881,20 £ par an. Pour une année de report de pension, le montant annuel de la pension sera augmenté de 611 £ (soit 10,4 % de 5 881,20 £).

2) Invalidité**a/ Allocation de travail et de soutien (Employment and Support Allowance –ESA)**

Depuis le 27 octobre 2008, les prestations d'invalidité (*Incapacity Benefit*) ont été remplacées par l'allocation de travail et de soutien (*Employment and Support Allowance -ESA*).

Voir chapitre II : Assurance maladie-maternité – b/ Prestations en espèces – Allocation de travail et de soutien.

b/ Autres prestations : allocations visant à soutenir les personnes invalides**i) Allocation de subsistance des handicapés (Disability Living Allowance - DLA) et Prestation pour l'autonomie personnelle (Personal Independence Payment - PIP)**

Attention : Depuis avril 2013, une nouvelle prestation dite « Personal Independence Payment » est progressivement mise en place et remplacera à terme l'allocation de subsistance pour les personnes handicapées âgées de 16 à 64 ans.

Cette dernière est uniquement maintenue en faveur des personnes ayant fait la demande de prestation avant le 10 juin 2013 et qui étaient âgées de 16 à 64 ans au 8 avril 2013.

Pour toute nouvelle demande d'allocation pour les personnes âgées de plus de 16 ans, il convient de demander la *Personal Independence Payment*.

L'allocation de subsistance des handicapés et la prestation pour l'autonomie personnelle sont des prestations non soumises à l'impôt qui, en règle générale, sont versées sans condition de ressources aux personnes âgées de moins de 65 ans, nécessitant des soins particuliers ou une aide pour se déplacer à la suite d'un handicap physique ou mental. Les personnes âgées de 65 ans ou plus peuvent éventuellement prétendre à l'allocation pour aide d'une tierce personne - *Attendance Allowance* (voir ci-dessous).

Les prestations comportent deux composants (un pour soins et un pour mobilité). Il est possible de bénéficier de seulement un des deux ou des deux simultanément.

Prestation pour l'autonomie personnelle (Personal Independence Payment - PIP) : Montants 2014-2015	
Composant 1 (pour soins)	Montant hebdomadaire
Taux standard	54,45 £
Taux majoré	81,30 £
Composant 2 (pour mobilité)	Montant hebdomadaire
Taux standard	21,55 £
Taux majoré	56,75 £

ii) Allocation pour aide d'une tierce personne (Attendance Allowance - AA)

Peuvent bénéficier de l'allocation pour aide d'une tierce personne, les personnes âgées de 65 ans et plus dont l'état de santé nécessite l'aide d'une tierce personne. Elle n'est en règle générale pas soumise à condition de ressources. Le montant du supplément varie en fonction des besoins. Il existe deux taux, soit par semaine pour l'année fiscale 2014-2015 : 81,30 £ ou 54,45 £.

iii) Allocation pour garde d'invalidé (Carer's Allowance)

Sous certaines conditions, l'allocation pour garde d'invalidé est prévue en faveur de la personne, âgée de 16 ans et plus, qui assure les soins de la personne invalide pendant au minimum 35 heures par semaine. Pour l'année fiscale 2014-2015, le montant de l'allocation est fixé à 61,35 £ par semaine. En cas de cumul avec d'autres prestations soumises à condition de ressources, ce montant est réduit du montant de ces dernières.

c/ Cumul

Il est possible de cumuler les revenus d'une activité professionnelle avec l'allocation de travail et de soutien dans la limite d'un certain plafond. Le cumul est également possible avec les allocations décrites ci-dessus (*DLA*, *PIP*, *AA* et *Carer's Allowance* dans la limite d'un certain plafond).

3) Survivants

Le régime britannique prévoit plusieurs prestations dans le cadre de l'assurance décès en faveur des proches du défunt. Un capital-décès (*Bereavement payment*), une allocation-décès (*Bereavement allowance*) et une allocation pour parent survivant (*Widowed parent's allowance*) peuvent être attribués sous certaines conditions.

Les prestations susmentionnées peuvent être attribuées au conjoint survivant non séparé de droit ou de fait, c'est-à-dire au mari survivant, à la femme survivante ou au partenaire survivant avec lequel le défunt s'était engagé par un pacte civil légal.

Quelles que soient les prestations servies, le défunt doit avoir versé des cotisations sociales à l'assurance nationale pendant une certaine période. Cette condition d'affiliation est écartée lorsque le décès résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Enfin, il existe également une prestation dite allocation funéraire (*Funeral payment*), qui vise à aider à faire face aux frais d'enterrement pour les personnes proches qui organisent les obsèques lorsqu'elles sont bénéficiaires d'une prestation servie dans le cadre de l'aide sociale. En effet, il s'agit d'une prestation versée sous conditions de ressources.

a/ Capital-décès (Bereavement Payment)

Un capital-décès d'un montant forfaitaire est attribué au conjoint survivant lorsque l'une des deux conditions est satisfaite :

- le conjoint survivant n'avait pas atteint l'âge légal de la retraite au moment du décès ;
- la personne décédée n'était pas bénéficiaire d'une pension nationale de vieillesse de catégorie A au moment du décès.

De plus, le défunt doit avoir versé des cotisations ou doit être décédé à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Pour l'année fiscale 2014-2015, le montant du capital-décès correspond à 2 000 £. Il n'est pas soumis à l'impôt.

Demande de prestation :

[La demande de prestation](#) doit être faite auprès du bureau local du Jobcentre Plus, dans un délai maximum de 12 mois. [Cliquez ici](#) pour consulter où se situe votre bureau local Jobcentre Plus.

À noter :

Pour les personnes qui résident à l'étranger, il convient de se renseigner sur leurs droits au capital-décès auprès du :

- *Department for Work and Pensions
Bereavement and widows' benefits
International Pension Centre
Tyneview Park
Newcastle-upon-Tyne
NE98 1BA
Tel : +44 (0) 191 21 87 608*

b/ Allocation-décès (Bereavement Allowance)

L'ouverture de droit à cette allocation est soumise aux conditions suivantes :

- le conjoint ou partenaire survivant doit être âgé d'au moins 45 ans au moment du décès, ne doit pas avoir d'enfant à charge* et il ne doit pas avoir atteint l'âge légal de la retraite, le cas échéant la pension sera réévaluée ;
- le défunt doit avoir versé des cotisations (NICs) ou doit être décédé à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

* Le conjoint survivant ayant un enfant à charge peut éventuellement prétendre à l'allocation pour parent survivant, Cf. ci-dessous.

L'allocation est versée pendant au maximum 52 semaines, à compter de la date de décès du conjoint.

Le montant de l'allocation dépend du montant des cotisations versées par le défunt et de l'âge du conjoint survivant au moment du décès. L'allocation est forfaitaire et varie en fonction des éléments ci-dessus entre 33,36 £ et 111,20 £ par semaine pour l'année fiscale 2014-2015, selon le schéma suivant :

Âge du conjoint survivant au moment du décès	Montant maximum hebdomadaire (2014-2015)
45 ans	33,36 £
46 ans	41,14 £
47 ans	48,93 £
48 ans	56,71 £
49 ans	64,50 £
50 ans	72,28 £
51 ans	80,06 £
52 ans	87,85 £
53 ans	95,63 £
54 ans	103,42 £
de 55 ans jusqu'à l'âge légal de la retraite	111,20 £

L'allocation-décès est soumise à l'impôt.

Demande de prestation :

[La demande d'allocation-décès](#) doit être faite auprès du bureau local du Jobcentre Plus, dans un délai maximum de 3 mois. [Cliquez ici](#) pour consulter où se situe votre bureau local Jobcentre Plus.

c/ Allocation pour parent survivant (Widowed Parent's Allowance)

L'allocation pour parent survivant est une prestation hebdomadaire versée au conjoint ou au partenaire survivant n'ayant pas atteint l'âge légal de la retraite, qui a au moins un enfant à charge pour lequel il perçoit l'allocation pour enfant (*Child benefit*). En outre, lorsque la partenaire survivante est enceinte du défunt, l'attribution de l'allocation lui est également ouverte.

Le montant maximum de l'allocation pour l'année fiscale 2014-2015 est égal à 111,20 £ par semaine. Il existe des possibilités de bénéficier d'une pension supplémentaire.

Si le parent survivant est âgé d'au moins 45 ans sans avoir atteint l'âge légal de la retraite, et que le droit à l'allocation pour parent survivant s'achève avant un délai de 52 semaines (par exemple parce que l'enfant n'ouvre plus droit à l'allocation pour enfant), il peut demander l'allocation-décès (*Bereavement allowance* – voir ci-dessus) pour le restant des 52 semaines.

d/ Allocation funéraire (Funeral Payment)

Cette prestation vise à aider à faire face aux frais d'enterrement pour la personne qui organise les obsèques lorsqu'elle est également bénéficiaire d'une prestation servie dans le cadre de l'aide sociale (voir chapitre VII. *Prestations accordées aux personnes disposant de faibles ressources*). La personne doit être un membre de famille du défunt ou un(e) ami(e) proche.

Où envoyer la demande d'allocation?

[La demande d'allocation funéraire](#) doit être faite auprès du bureau local du Jobcentre Plus, dans un délai maximum de 3 mois suivant la date de l'enterrement. [Cliquez ici](#) pour consulter où se situe votre bureau local Jobcentre Plus.

V. Chômage

Les indemnités de chômage sont servies aux travailleurs salariés qui se retrouvent involontairement privés d'emploi ou qui travaillent moins de 16 heures par semaine, qui sont aptes au travail, disponibles, et à la recherche active d'un emploi. Les indemnités de chômage sont versées au plus tard jusqu'à l'obtention de l'âge légal de la retraite.

Deux catégories de prestations peuvent être servies en fonction des cotisations qui ont pu être versées ; une prestation fondée sur les cotisations sociales versées (*Contribution-based Jobseeker's allowance*), et une prestation non-contributive basée sur les revenus et l'épargne qui est ouverte aussi bien aux travailleurs salariés qu'aux travailleurs indépendants (*Income-based Jobseeker's allowance*).

Les prestations de chômage sont soumises à l'impôt. Elles sont en règle générale versées toutes les deux semaines.

Enfin, les étudiants à temps plein âgés de moins de 20 ans ne peuvent pas prétendre aux prestations de chômage. Toutefois, ils peuvent demander une aide au revenu (*Income Support*). Voir ci-dessous, chapitre VII - *Prestations accordées aux personnes disposant de faibles ressources*.

a/ Prestation de chômage basée sur les cotisations (*Contribution-based Jobseeker's allowance*)

Pour prétendre aux prestations de chômage basées sur les cotisations, le salarié ne doit pas exercer son activité professionnelle pendant plus de 16 heures par semaine.

Les cotisations sociales doivent avoir été payées dans l'une des deux années fiscales de référence (N-1 et N-2) pour au moins 26 fois la cotisation minimale hebdomadaire de l'année en cause. Par ailleurs, durant ces deux années de référence, les cotisations payées ou créditées doivent au minimum correspondre à 50 fois la cotisation minimale hebdomadaire de l'année en cause.

Depuis avril 2014, le montant de la prestation de chômage basée sur les cotisations est égal à :

- 72,40 £ par semaine pour une personne âgée de 25 ans ou plus ;
- 57,35 £ par semaine pour une personne âgée de 16 à 24 ans.

À noter :

La prestation de chômage basée sur les cotisations est versée pendant au maximum 182 jours (environ 6 mois). À l'expiration de cette période, le demandeur d'emploi peut éventuellement prétendre à l'allocation de chômage versée sous conditions de ressources (*Income-based Jobseeker's allowance*).

b/ Allocation de chômage non-contributive (*Income-based Jobseeker's allowance*)

Cette allocation est versée sous conditions de ressources aux personnes qui se trouvent en situation de chômage et qui ne remplissent pas les conditions d'ouverture des droits aux prestations de chômage liées aux cotisations. En règle générale, l'intéressé ne doit pas simultanément exercer une activité dont le nombre d'heures travaillées atteint 24 heures par semaine.

Le montant de l'allocation de chômage non-contributive dépend des ressources, de l'âge et de la situation familiale du titulaire.

En règle générale, l'intéressé ne doit pas avoir d'épargne excédant un montant de 16 000 £. Le montant de base de l'allocation de chômage est le même que pour la prestation de chômage basée sur les cotisations (voir ci-dessus). Pour chaque tranche de 250 £ d'épargne excédant 6 000 £, le montant de l'allocation de chômage est réduit de 1 £ par semaine.

Montant hebdomadaire de l'allocation de chômage non-contributive (2014-2015)	
Personne célibataire âgée de moins de 25 ans	57,35 £
Personne célibataire âgée de 25 ans ou plus	72,40 £
Couple (personnes âgées de 18 ans ou plus)	113,70 £
Parent isolé âgé de 18 ans ou plus	72,40 £
Parent isolé âgé de moins de 18 ans	57,35 £

Demande de prestation :

La demande de prestation de chômage peut être faite en ligne [en cliquant ici](#).

Pour plus d'information sur les prestations de chômage, contacter le [Jobcentre Plus](#). Pour les personnes résidant en Irlande du Nord, s'adresser auprès du [Social Security ou Jobs and Benefits Office](#) localement compétent.

VI. Prestations familiales

a/ Allocation pour enfant (Child Benefit)

Conditions

L'allocation pour enfant est versée à la personne qui est responsable d'un enfant résidant au Royaume-Uni âgé de moins de 16 ans, ou de moins de 20 ans s'il poursuit des études à plein temps. Le versement est suspendu si l'enfant débute une activité professionnelle dont le nombre d'heures travaillées atteint 24 heures par semaine.

Depuis le 7 janvier 2013, les titulaires d'une allocation familiale dont les revenus ou ceux de son partenaire excèdent 50 000 £ par année fiscale, sont soumis à la « High income child benefit charge » (HICBC) et sont de ce fait redevables d'une taxe sur les allocations familiales perçues depuis cette date.* À cet effet, il convient de faire la distinction entre les bénéficiaires ayant :

- des revenus compris entre 50 000 £ et 60 000 £ ; et
- des revenus égaux ou supérieurs à 60 000 £.

Pour les bénéficiaires dont les revenus par année fiscale excèdent 60 000 £, le montant de la « Tax charge » est égal au montant des allocations familiales perçues depuis la date d'effet de la nouvelle législation. Pour les revenus compris entre 50 000 £ et 60 000 £, la « Tax charge » correspond à 1 % du montant des allocations familiales perçues pour chaque tranche de revenus de 100 £ entre 50 000 £ et 60 000 £.

Vous pouvez calculer le montant de votre « Tax charge » à l'adresse suivante : www.gov.uk/child-benefit-tax-calculator

* Les personnes concernées peuvent [opter pour la non perception des allocations familiales](#) et seront de ce fait exemptés du paiement de cette taxe.

L'allocation pour enfant est en règle générale versée mensuellement mais peut dans certains cas être versée hebdomadairement (personnes ayant des faibles revenus, parents isolés, etc.).

Montant

Le montant de l'allocation pour l'année fiscale 2014-2015 est égal à 20,50 £ par semaine pour l'aîné ou l'enfant unique, et 13,55 £ par semaine pour chacun des autres enfants.

Demande de prestation, démarches :

[Le formulaire de demande d'allocation familiale](#) accompagné du certificat de naissance ou d'adoption de l'enfant doit être envoyé auprès du :

- Child Benefit Office (GB)
Washington
Newcastle upon Tyne
NE88 1ZD

L'allocation familiale peut être accordée pour une période rétroactive d'au maximum 3 mois.

b/ Allocation de tutelle (Guardian's Allowance)

L'allocation de tutelle est en principe attribuée à toute personne en charge d'un enfant dont les deux parents sont décédés (dans des cas d'exception, elle peut également être attribuée à la personne en charge de l'enfant dont seulement un des parents est décédé). Le demandeur doit être bénéficiaire de l'allocation pour enfant (*Child Benefit*). De plus, une des deux conditions suivantes doit être remplie :

- au moins l'un des deux parents est né au Royaume-Uni
- à la date du décès du parent/des parents, au moins l'un des deux devait justifier de 52 semaines de résidence au Royaume-Uni au cours d'une période de deux ans après l'âge de 16 ans.

Le montant de l'allocation est égal à 16,35 £ par semaine.

L'allocation de tutelle n'est pas soumise à l'impôt. Elle est versée en même temps que l'allocation pour enfant.

Demande de prestation, démarches :

[La demande d'allocation de tutelle](#), accompagnée des certificats de naissance de l'enfant et de décès des parents, doit être envoyée auprès du :

- The Guardian's Allowance Unit
Child Benefit Office
PO Box 1
Newcastle upon Tyne
NE88 1AA

L'allocation de tutelle peut être versée de manière rétroactive jusqu'à 3 mois.

c/ Allocation de naissance (Sure Start Maternity Grant)

L'allocation de naissance dite « Sure Start Maternity Grant » est attribuée sous condition de ressources, en cas d'accouchement ou d'adoption d'un enfant âgé de moins d'un an. Il s'agit d'une prestation forfaitaire unique, non soumise à l'impôt, égale à 500 £. En cas de naissances multiples, l'allocation peut être versée pour chaque enfant né.

Pour ouvrir droit à l'allocation de naissance, il ne doit en principe y avoir d'autres enfants dans la famille et l'intéressée doit être bénéficiaire d'une des prestations suivantes :

- l'aide au revenu (*Income Support*) ;
- l'allocation de chômage versée sous condition de ressources (*Income-based Jobseeker's Allowance*) ;
- l'allocation de travail et de soutien (*Income-related Employment and Support Allowance*) ;
- le crédit d'impôt (*Pension Credit*) ;
- le crédit d'impôt pour enfant (*Child Tax Credit*) ;
- l'aide aux travailleurs à faibles revenus (*Working tax Credit*) ;
- le crédit universel (*Universal Credit*).

À noter :

Si l'intéressée a déjà un ou plusieurs enfants à charge âgés de moins de 16 ans, l'allocation de naissance (Sure Start Maternity Grant) est uniquement versée en cas de naissances multiples.

Demande de prestation, démarches : *

[La demande d'allocation de naissance](#) doit être remplie et introduite auprès du bureau local du *Jobcentre Plus* dans un délai maximum de 3 mois suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant, ou envoyé à l'adresse suivante :

- Freepost RTGE-ERZC-GLYK
Wembley Benefit Centre
Mail Handling Site A
Wolverhampton
WV98 1HE

* Ces démarches concernent l'Angleterre, le pays de Galles et l'Écosse. Un autre formulaire de demande s'applique pour l'Irlande du Nord ([voir ici](#)) qui doit être envoyé auprès du bureau dit « [Social Security office](#) » ou « [Jobs and Benefits office](#) » [compétent en fonction du lieu de résidence](#) du demandeur.

VII. Prestations accordées aux personnes disposant de faibles ressources

Les prestations indiquées ci-après visent à apporter une aide aux personnes en fonction de leurs situations particulières (travailleurs, parents, etc.), qui ne peuvent pas couvrir leurs besoins par leurs propres moyens ou qui ne disposent pas de droits suffisants à des prestations servies par d'autres systèmes d'assurance. Il existe par ailleurs d'autres prestations non-contributives prévues pour ces personnes, il s'agit notamment de la *Pension Credit* qui vise à garantir un revenu minimum aux personnes ayant atteint l'âge légal de la retraite (Cf. chapitre IV - *Vieillesse*), ou l'*Income-based Jobseeker's Allowance* qui garantit un revenu aux personnes en situation de chômage, ayant de faibles ressources et qui ne remplissent pas les conditions d'ouverture aux indemnités de chômage liées aux cotisations (Cf. chapitre V. *Chômage*). Enfin, il existe également une prestation dite « réduction des taxes locales » (*Council Tax Reduction**), qui peut être demandée en complément des prestations indiquées ci-dessous, et qui vise à aider les personnes aux revenus modestes en prenant en charge une partie ou l'intégralité du paiement des taxes locales. Il convient de s'adresser au [Jobcentre Plus](#) pour plus d'information.

* La *Council Tax Reduction* a remplacé la *Council Tax Benefit* suite à la suppression de cette dernière le 1er avril 2013. Cette prestation est uniquement servie aux résidents de l'Angleterre, du pays de Galles et de l'Écosse. [D'autres régimes](#) s'appliquent en Irlande du Nord.

Attention :

Depuis avril 2013, un nouveau système d'indemnisation aux personnes disposant de faibles ressources – le Crédit universel (Universal Credit) – est progressivement mis en place au Royaume-Uni. Cette nouvelle prestation mensuelle remplacera à terme l'ensemble des prestations décrites ci-après. Actuellement, [la possibilité d'ouvrir droit à cette nouvelle prestation](#) est fonction du lieu de résidence du demandeur ainsi que de sa situation personnelle. La possibilité d'accès à la prestation devrait être étendue à l'ensemble du territoire d'ici 2016.

a/ Aide aux travailleurs à faibles revenus (Working tax credit)

Cette prestation est accordée en faveur du salarié qui travaille au minimum 16 heures par semaine et qui perçoit un revenu faible.

Le montant de cette aide dépend de la situation familiale et personnelle de chaque demandeur (célibataire, en couple, nombre d'heures de travail hebdomadaire, revenus, nombre d'enfants à charge, handicap éventuel, etc.).

Pour plus d'information, il convient de se renseigner auprès du :

Tax Credit Office
Preston
PR1 4AT

Tél : 00.44.289.053.81.92
www.direct.gov.uk/taxcredits

b/ Crédit d'impôt pour enfant (Child Tax Credit)

Le crédit d'impôt pour enfant est une prestation non-contributive servie aux parents qui ont de faibles revenus, ayant au moins un enfant à charge âgé de moins de 16 ans (moins de 20 ans en cas de poursuite d'études).

Le crédit d'impôt pour enfant est versé en plus de l'allocation pour enfant.

Le montant de cette prestation dépend des revenus et de la situation personnelle du demandeur (âge, charge d'enfants avec ou sans handicaps, etc.). En règle générale, pour les parents ayant un enfant à charge, la prestation n'est plus servie lorsque les revenus annuels du ménage excèdent environ 26 000 £. Cependant, dans certains cas, le crédit d'impôt peut être servi aux parents ayant des revenus supérieurs à ceux indiqués ci-dessus ; il s'agit notamment de parents atteints d'un handicap ou ayant un enfant handicapé à charge.

Montants annuels	
Montant de base	545 £
Majoration par enfant	Jusqu'à 2 750 £
Majoration pour enfant handicapé	Jusqu'à 3 100 £
Majoration pour enfant atteint d'un handicap grave	Jusqu'à 1 255 £ (versée en plus de la majoration pour enfant handicapé)

Pour plus d'information sur cette prestation, il convient de se renseigner auprès du :

Tax Credit Office
 Preston
 PR1 4AT
 Tél : 00.44.289.053.81.92
www.direct.gov.uk/taxcredits

À noter :

Il convient de renouveler la demande de crédit d'impôt pour enfant chaque nouvelle année fiscale.

c/ Aide au revenu (Income Support)

Cette prestation est une aide financière versée aux personnes âgées d'au moins 16 ans résidant au Royaume-Uni, dont les revenus ne dépassent pas un certain plafond*. Il convient en outre de remplir les conditions suivantes :

- travailler moins de 16 heures par semaine (en fonction du montant des revenus) ;
- être enceinte ou parent isolé avec un enfant à charge âgé de moins de 5 ans, ou, dans des conditions spécifiques, être inapte au travail pour handicap ou maladie ou avoir moins de 20 ans et être étudiant à temps plein.

Le montant de l'aide comporte un montant de base compris entre 57,35 £ et 112,55 £ par semaine, en fonction de la situation familiale et de l'âge de l'intéressé et de son conjoint/partenaire. Les montants peuvent être consultés [ici](#). Le montant de base peut être complété par des suppléments compris entre 15,55 £ et 122,20 £ en fonction de la situation de l'intéressé (pensionné, personne atteinte d'un handicap, parent isolé avec un enfant handicapé à charge, etc.).

L'aide au revenu ne peut ni être cumulé avec l'allocation de travail et de soutien (*Employment and Support Allowance*), ni avec les prestations de chômage (*Jobseeker's Allowance*).

Pour plus d'information, contacter le [Jobcentre Plus](#).

* L'aide au revenu n'est pas accordé lorsque le montant total du capital de l'intéressé excède 16 000 £. Les revenus et les ressources des membres du même ménage sont pris en compte pour le calcul.

d/ Allocation de travail et de soutien (Employment and Support Allowance)

Le régime britannique de protection sociale prévoit deux types d'allocation de travail et de soutien (ESA) ; celle basée sur les cotisations (voir chapitre II : *Assurance maladie-maternité – b/ Prestations en espèces – Allocation de travail et de soutien*) et celle basée sur les revenus et les ressources.

L'allocation de travail et de soutien basée sur les revenus et les ressources est une prestation destinée aux personnes qui se trouvent en incapacité de travail à la suite d'une maladie ou d'un handicap, et dont le montant total du capital est inférieur à 16 000 £*. Elle sert également à apporter un soutien personnalisé pour les personnes capables d'exercer un travail.

* Les revenus et les ressources des membres du même ménage sont pris en compte pour le calcul.

Le montant de la prestation est fonction des circonstances personnelles (revenus, etc.) et du degré d'incapacité de travail du bénéficiaire. Le montant peut dans certains cas être plus élevé que celui de l'allocation de travail et de soutien liée aux cotisations (Cf. Assurance maladie).

La loi ne prévoit pas de limite de durée de versement pour l'allocation de travail et de soutien basée sur les revenus.

e/ Allocation de logement (Housing benefit)

Les aides au logement sont accordées en faveur des personnes disposant de faibles revenus pour les aider à payer leur loyer. Le montant de l'allocation de logement varie suivant les revenus professionnels et les ressources du bénéficiaire, son âge, le nombre de personnes dans le ménage, le coût et la superficie du logement, etc. L'allocation n'est, en règle générale, pas accordée quand le montant total du capital de l'intéressé est supérieur à 16 000 £.* Par ailleurs, les étudiants à temps plein ne peuvent pas y prétendre (sauf s'ils sont handicapés ou s'ils ont des enfants à charge).

L'allocation au logement est attribuée seulement à l'un des partenaires d'un couple. Elle est versée par les municipalités et peut être cumulée, sans restrictions, avec toute autre prestation sociale.

* Les revenus et les ressources des membres du même ménage sont pris en compte pour le calcul.

f/ Fonds social (Social fund)

Le fonds social vient en aide aux personnes dont les revenus habituels peuvent difficilement couvrir certains frais. Le fonds social verse diverses aides : allocation unique de maternité, frais funéraires, aide des collectivités locales, prêts provisionnels, etc.