



PLAN D'EGALITE H/F ET REGISTRE DES REMUNERATIONS

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES ?

Face à une disparité des salaires hommes/femmes constatée dans tout secteur d'activité confondu, le gouvernement espagnol a introduit en 2020 des obligations en matière de droit social visant à identifier et pallier ces écarts de rémunération et de manière plus générale, à promouvoir l'égalité hommes/femmes.

Concrètement, il s'agit :

- De la tenue d'un registre des rémunérations pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif.
- De l'élaboration d'un plan d'égalité hommes/femmes, pour les entreprises de plus de 50 salariés depuis mars 2022.

Ces documents doivent être à la disposition de l'Inspection du Travail sous peine de sanctions.

Ci-après, un résumé des points essentiels :

LE REGISTRE DES REMUNERATIONS

L'obligation de la tenue d'un registre des rémunérations est inscrite dans l'article 28 du Code du Travail espagnol (« Estatuto de los Trabajadores »), et est développée par le « Real decreto » 902/2020, concernant l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le « Real decreto » 901/2020, relatif aux plans d'égalité, vient détailler les obligations liées à cet outil.

L'objectif du registre est d'identifier des situations où il existerait un écart de rémunération qui ne pourrait s'expliquer par des causes autres que des facteurs discriminants. Ce registre a donc pour but d'appliquer la devise « à travail égal, salaire égal », de garantir la transparence et de favoriser la mise en œuvre de mesures pour que soit effective l'égalité salariale.

Le cas échéant, les représentants du personnel doivent être consultés 10 jours au minimum avant l'élaboration du registre et ce dernier doit être mis à leur disposition.

Le registre doit être actualisé annuellement (en l'absence de variations importantes exigeant une mise à jour anticipée).

Quel contenu ?

Le registre doit obligatoirement contenir tous les salariés de l'effectif (ensemble du personnel y compris l'équipe de direction), ventilés par sexe, ainsi que les valeurs moyennes et médianes des salaires, des compléments de salaire et avantages extra-salariaux, répartis dans chaque groupe professionnel, catégorie professionnelle, niveau, poste de travail.

En l'absence de représentants du personnel le registre peut contenir uniquement les différences en % entre la rémunération des hommes et les femmes par poste de même valeur.

Afin de déterminer s'il existe un écart, sont comparés les salaires des employés occupant un emploi de même valeur.

Selon l'article 28 du Code du Travail espagnol (« Estatuto de los Trabajadores »), un emploi a une valeur égale à un autre lorsque sont

PLAN D'ÉGALITÉ H/F ET REGISTRE DES REMUNERATIONS

équivalentes la nature des fonctions ou des tâches effectivement confiées, les conditions d'études, de formation ou de perfectionnement requises pour leur exercice, les facteurs strictement liés à leur réalisation et les conditions de travail dans lesquelles ces activités sont effectivement exercées.

Il est donc nécessaire d'effectuer une évaluation des emplois et une valorisation des postes de travail basée sur les critères suivants :



Quelles conséquences ? :

La discrimination sera présumée dès lors qu'il existera une différence non justifiée de plus de 25% entre les rémunérations des hommes et des femmes appartenant à la même catégorie. Pour mesurer ce pourcentage, on peut prendre en compte la masse salariale totale des femmes et des hommes ou la moyenne et la médiane des salaires des deux sexes.

L'entreprise devra alors justifier de l'existence de la différence salariale en notant dans le registre les arguments démontrant qu'il n'y a pas discrimination.

Si la discrimination est avérée, alors l'entreprise devra mettre en œuvre des mesures correctives pour atteindre l'égalité.

LE PLAN D'ÉGALITÉ HOMMES / FEMMES

L'obligation relative au plan d'égalité Hommes / Femmes est présentée dans le « Real Decreto » 6/2019 relatif aux mesures visant à garantir l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail, et est précisée dans Le « Real decreto » 901/2020, relatif aux plans d'égalité.

Cette obligation qui vise plus particulièrement les entreprises de plus de 50 salariés consiste en l'élaboration d'un plan et la mise en œuvre de mesures visant à assurer et promouvoir l'égalité hommes / femmes au sein de l'entreprise.

Quel contenu ?

Le plan doit recueillir un diagnostic de la situation de l'égalité hommes / femmes, les objectifs à atteindre, les actions à mettre en œuvre, les moyens mis à disposition de ces objectifs ainsi que les outils de suivi de l'implantation de ce plan.



PLAN D'EGALITE H/F ET REGISTRE DES REMUNERATIONS

Le diagnostic devra porter, au minimum sur les éléments suivants : processus de sélection et de recrutement, classification professionnelle, formation, promotion, conditions de travail, rémunération, politique de lutte contre le harcèlement sexuel.

Côté rémunération, plus qu'un registre, le diagnostic doit comprendre un audit salarial, qui est une étude beaucoup plus approfondie et transversale de la structure salariale de l'entreprise et de sa répartition du point de vue de l'égalité.

Procédure :

L'entreprise et le personnel doivent s'associer dans la mise en place de ce plan, à travers la constitution d'un « comité de négociation » constitué de représentants de l'entreprise et des salariés.

Une fois les négociations entamées, le plan d'égalité doit être approuvé et enregistré auprès des autorités sociales sous un délai maximum d'un an, et il aura une validité de 4 ans.

Conclusion :

Ces deux obligations introduites par le gouvernement espagnol s'inscrivent dans la recherche d'une égalité réelle entre hommes et femmes, au moyen de l'élimination des discriminations dans le milieu professionnel.

L'implantation de ces documents requiert une évaluation minutieuse des conditions de travail, des emplois ainsi que de la structure et politique salariales de l'entreprise.

En cas de contrôle administratif, la non-teneur du registre des rémunérations ou l'absence de plan d'égalité ainsi que le constat d'une discrimination effective sont considérées comme des fautes graves à très graves, entraînant des sanctions allant de 751 à 225 018 euros.

De plus, le non-respect de ces obligations peut également porter d'autres préjudices à l'entreprise, à savoir :

- La perte de toute aide, subvention ou prime liées à des programmes de création d'emplois.
- L'interdiction d'accès au marché public et/ou de conclure des contrats avec une administration.

PLUS D'INFORMATION:

Pour plus d'information, vous pouvez nous contacter:

 FRENCHDESK@BDO.ES

Auditoría & Assurance | Advisory | Fiscal y Legal | Outsourcing



bdo.es
bdo.global
bdo.es/blogs/blog-coordenadas-bdo

Esta publicación ha sido redactada en términos generales y debe ser contemplada únicamente como una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar, o abstenerse de actuar, de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO en cualquiera de nuestras oficinas para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO, sus socios y empleados, no aceptan ni asumen cualquier responsabilidad ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella.

BDO Auditores, S.L.P. y BDO Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. son sociedades limitadas españolas independientes. Ambas sociedades son miembros de la red internacional de BDO, constituida por empresas independientes asociadas de todo el mundo, y creada por BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido.

BDO es la marca comercial utilizada por toda la red BDO y para todas sus firmas miembro.

Copyright © 2020. Todos los derechos reservados. Publicado en España.