



PERFORMANCES

37 Quater Rue Buffon, 84 000 AVIGNON

04.90.14.01.27

contact@rh-performances.com

www.rh-performances.com

Durée : 3.5 heures

Dates : à convenir

Lieu : inter ou intra

Tarif :

- Inter : 245.00€ HT / par personne

- Intra : à déterminer

Public

Responsables et adjoints RH, dirigeants d'entreprise et responsables administratifs.

Modalités et délais d'accès

Toute entreprise souhaitant bénéficier de cette action de formation peut se manifester auprès de RH Performances afin de s'inscrire. Cette formation est ouverte à tous, en tout temps.

Prérequis

Aucun prérequis.

Méthode Pédagogique :

Inductive, basée sur le volontariat et une approche valorisante des points forts de chacun. Alternance application pratique, jeux de rôles, étude de cas suivis d'analyse et d'apports théoriques.

Modalités d'évaluation :

L'évaluation des acquis sera effectuée au travers d'un QCM. Le formateur apprécie l'atteinte des objectifs et une attestation de fin de formation individuelle peut être transmise sur demande.

Accessibilité :

Nos formations peuvent être accessibles aux personnes en situation de handicap. Contactez-nous pour envisager si besoin des aménagements ou des adaptations.

PROGRAMME DE FORMATION

La transparence salariale

Objectifs

- Comprendre la directive européenne 2023/970 et ses impacts sur les RH et la paie, selon la taille de l'entreprise.
- Mettre en place une politique salariale transparente et équitable, conforme aux exigences de la directive.
- Identifier et prévenir les risques juridiques et financiers liés à la non-conformité.
- Appliquer les obligations pratiques : recrutement, rémunération, écarts hommes/femmes et communication.

Programme

Contexte et enjeux de la transparence salariale

- Objectifs et principes de la directive européenne sur la transparence des rémunérations.
- Impacts pour les services RH, paie et managers.
- Enjeux pour l'entreprise.
- Préparer l'entreprise à l'entrée en vigueur de la directive.

Nouvelles obligations en phase de recrutement

- Indication obligatoire du salaire ou de la fourchette de rémunération dans les offres d'emploi.
- Questions interdites aux candidats.
- Droits du candidat à demander des informations avant embauche.

Obligations après l'embauche

- Communication obligatoire aux salariés : critères de détermination des niveaux de rémunération et de progression salariale.
- Transmission des informations sur la rémunération individuelle, niveaux moyens par catégorie et écarts entre femmes et hommes.
- Transparence salariale et égalité de traitement : nouveaux droits.

Gestion et justification des écarts de rémunération

- Établissement de groupes ou catégories de salariés effectuant un travail de même valeur.
- Révision des grilles de rémunération détaillées pour justifier les différences, en s'appuyant sur des critères objectifs.
- Identification et correction des écarts injustifiés entre hommes et femmes.
- Attention à la charge de la preuve en cas de contentieux.

Droits des salariés et sanctions

- Nouveau droit de communication sur la politique salariale.
- Discrimination salariale : charge de la preuve et droits à indemnisation.
- Sanctions en cas de non-conformité et obligations de correction.

Rapport obligatoire et calendrier

- Contenu du rapport obligatoire sur la transparence salariale.
- Obligation de correction en cas d'écart supérieur à 5 %.
- Calendrier et obligations en fonction de la taille de l'entreprise.
- Adaptation des procédures d'augmentation et de promotion.
- Adaptation de la communication interne et externe.