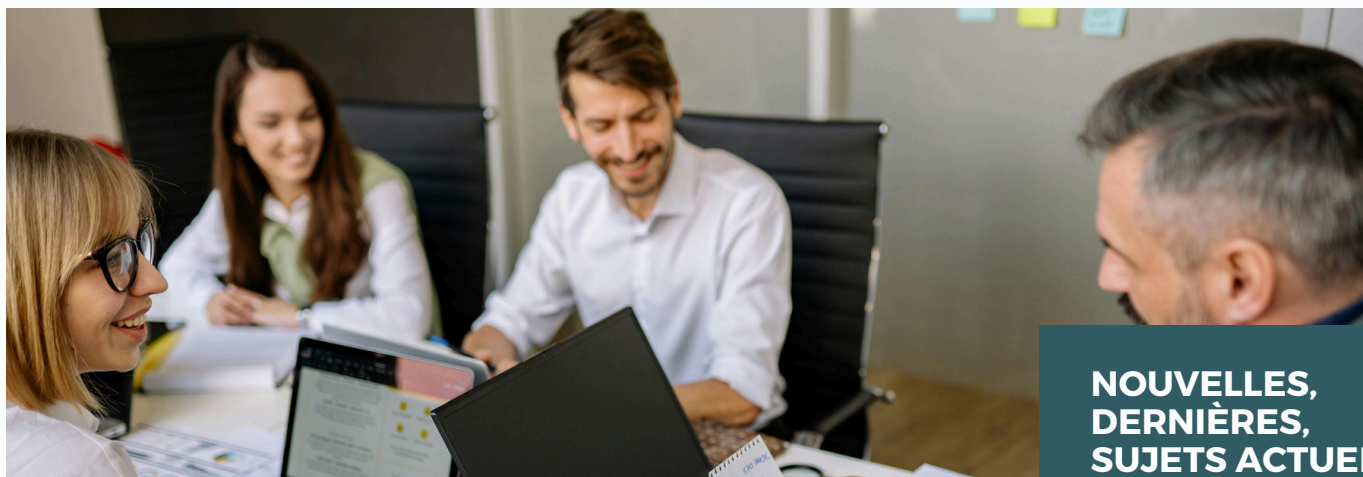


# PLAN D'ÉVALUATION DES ÉCARTS SALARIAUX



**NOUVELLES,  
DERNIÈRES,  
SUJETS ACTUELS**

**“LE RAPPORT SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES COMPREND DES INFORMATIONS SUR LE NOMBRE D'EMPLOYÉS, D'HOMMES ET DE FEMMES, DE TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL ET À TEMPS PLEIN. D'AUTRE PART, IL COMPREND ÉGALEMENT LE CALCUL DE LE GENDER PAY GAP (GPG), QUI INDIQUE LA DIFFÉRENCE DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA RÉALITÉ DE L'ENTREPRISE.”**

RÉDIGÉ PAR



**LÍDIA RIBEIRO SILVESTRE**  
Associée



**JEANNETTE PLANCHE**  
Associée

Au début de l'année 2025, l'Autorité des Conditions de Travail (ACT) a notifié à un certain nombre d'entreprises qu'elles devaient soumettre un plan d'évaluation des écarts de rémunération.

Cette notification est intervenue parce qu'une analyse des données contenues dans le rapport unique pour 2023 a révélé des différences de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises notifiées.

Les entreprises peuvent accéder à leur rapport sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, un document produit à partir des données du rapport unique, en [s'authentifiant sur le portail du rapport unique](#).

Le rapport sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes comprend des informations sur le nombre d'employés, d'hommes et de femmes, de travailleurs à temps partiel et à temps plein. D'autre part, il comprend également le calcul de le *Gender Pay Gap* (GPG), qui indique la différence de rémunération entre les femmes et les hommes dans la réalité de l'entreprise.

Étant donné qu'il découle du code du travail portugaise et de la loi 60/2018, du 21 août, que les employeurs doivent avoir une politique de rémunération transparente, basée sur l'évaluation des composantes de l'emploi, sur la base de critères objectifs, il était déjà prévu dans la loi 60/2018 susmentionnée que l'ACT notifie aux entreprises qui enregistrent des écarts de rémunération de soumettre un plan d'évaluation des écarts de rémunération, qui doit être mis en œuvre sur 12 mois et qui est basé sur l'évaluation des composantes de l'emploi, sur la base de critères objectifs, afin d'exclure toute possibilité de discrimination fondée sur le sexe. Toutefois, ce n'est que maintenant que l'ACT a mis en œuvre cette disposition légale.

Les entreprises notifiées disposent à présent d'un délai de 120 jours pour présenter leur plan d'évaluation des différences de rémunération, qui devrait être un document de réflexion analysant les fonctions et les rémunérations des travailleurs dans des conditions comparables.

L'ACT et la CITE ont publié des informations pour aider à la préparation des plans d'évaluation, que l'on peut trouver [ici](#) et [ici](#).

Il est important de souligner que chaque fois qu'un travailleur allègue une discrimination et/ou qu'une autorité allègue qu'il existe des différences de rémunération, la charge et l'obligation incombent à l'employeur de justifier les différences de rémunération et, s'il ne le fait pas, les différences de rémunération qui ont été identifiées sont présumées être discriminatoires.

**“(…) CHAQUE FOIS QU'UN TRAVAILLEUR ALLÈGUE UNE DISCRIMINATION ET/OU QU'UNE AUTORITÉ ALLÈGUE QU'IL EXISTE DES DIFFÉRENCES DE RÉMUNÉRATION, LA CHARGE ET L'OBLIGATION INCOMBENT À L'EMPLOYEUR DE JUSTIFIER LES DIFFÉRENCES DE RÉMUNÉRATION ET, S'IL NE LE FAIT PAS, LES DIFFÉRENCES DE RÉMUNÉRATION QUI ONT ÉTÉ IDENTIFIÉES SONT PRÉSUMÉES ÊTRE DISCRIMINATOIRES.”**

