

# RECRUTER ET EMBAUCHER EN ESPAGNE

---

<b>1</b>	Recruter en Espagne	1
<b>2</b>	Embaucher en Espagne	3
<b>2.1</b>	Les types de contrats	3
<b>2.2</b>	La période d'essai	3
<b>2.3</b>	Le préavis	4
<b>2.4</b>	Les types de licenciements et les indemnités	4
<b>2.5</b>	Les salaires et les charges sociales	5
<b>2.6</b>	Les salaires des commerciaux	5
<b>2.7</b>	Les avantages extra-salariaux	6
<b>2.8</b>	Les horaires de travail	6
<b>2.9</b>	Les jours fériés et les congés	7
<b>3</b>	La notion de cadre dirigeant en Espagne	8
<b>4</b>	Démarches et formalités à l'embauche	10
<b>5</b>	Gestion sociale	11
<b>6</b>	Domiciliation et hébergement	12

# 1

## Recruter

En matière de recrutement, en Espagne comme ailleurs, la transformation digitale a contribué à faire évoluer les processus de recrutement.

Aujourd'hui, les portails d'emploi digitaux et les réseaux sociaux de façon générale constituent la manière la plus efficace d'envoyer et de recevoir des candidatures.

Cependant, le recrutement ne consiste pas seulement à enregistrer des CVs mais aussi à savoir les traiter.

Effectuer une présélection de CV pertinents pour un poste donné, qualifier les candidats en réalisant des entretiens personnalisés est chronophage.

Pour optimiser le temps imparti aux process de sélection et globalement à la recherche de candidats, il reste par conséquent conseillé de faire appel à des professionnels du recrutement qui :

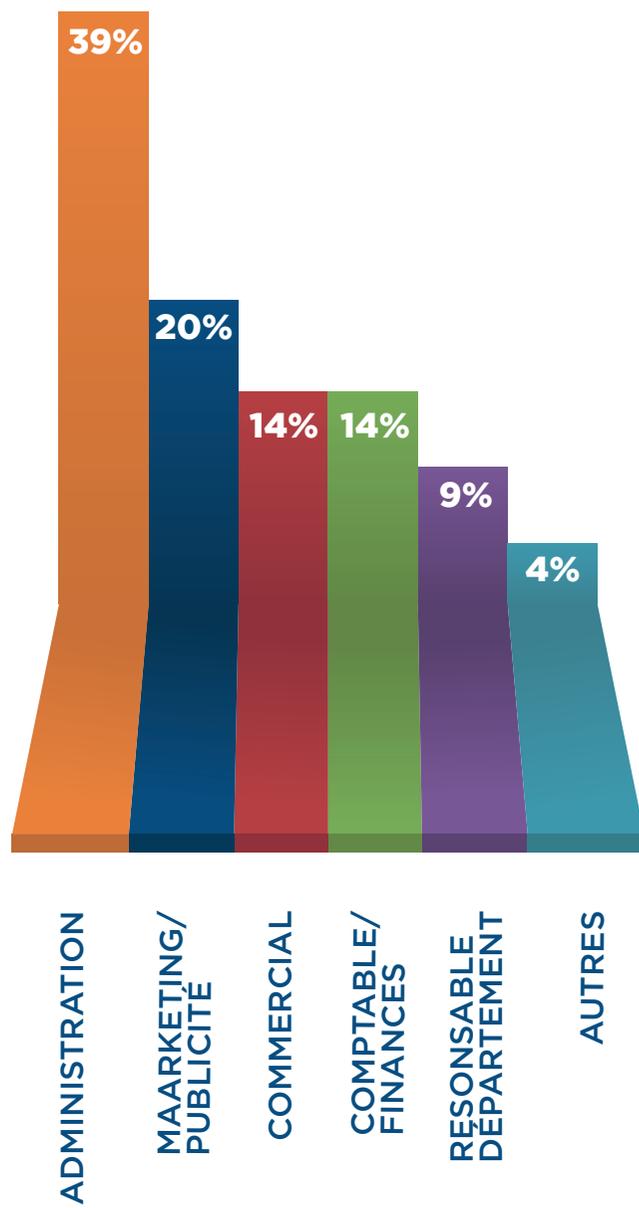
- connaissent le marché du travail espagnol
- maîtrisent les réseaux et les usages du recrutement
- disposent de l'expérience nécessaire pour mener les 1<sup>er</sup> entretiens
- peuvent effectuer un présélection de qualité

**La CCI française de Barcelone dispose d'une expérience de plus de 20 ans dans le recrutement de candidats espagnols et français en Espagne. Elle propose un service de sélection de personnel « multiprofiles » étendu à tous les secteurs d'activité.**

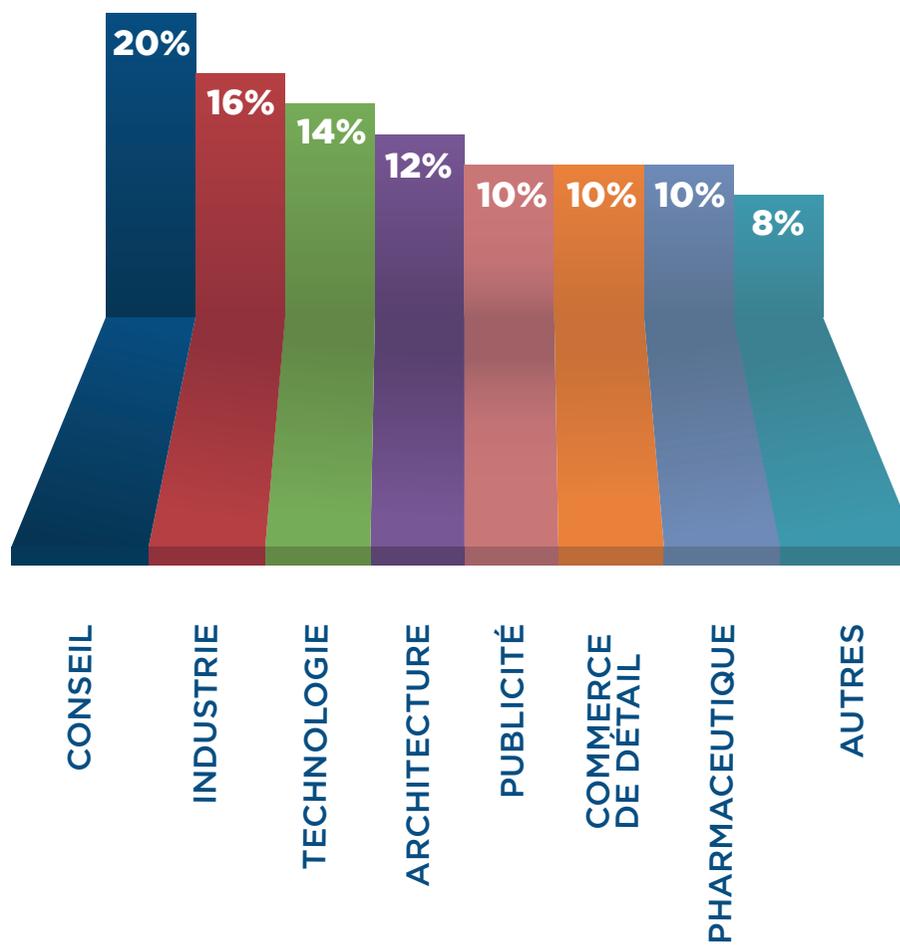
*En savoir plus:*

<https://www.camarafrancesa.es/recrutement/entreprises.html>

## Recrutement CCI par profils



## Recrutement CCI par secteurs



# 2

## Embaucher

---

### 2.1 Types de contrats

Par défaut, l'usage veut qu'un contrat de travail soit à durée indéterminée (CDI) et à temps plein.

En Espagne, on observe que les entreprises proposent en priorité des contrats à durée indéterminée dès le début de la relation professionnelle. Dans certains cas, elles ont recours à des contrats de 6 mois, servant de période d'essai. À noter: passée cette période, le contrat à durée déterminée passera automatiquement à un contrat à durée indéterminée.

Important: un CDI donne confiance aux candidats espagnols, qui interprètent un CDD comme un licenciement quasi certain à la date de finalisation du contrat. De plus, pour l'employeur il s'agit d'un contrat qui offre beaucoup plus de flexibilité que le CDI français, en particulier lorsqu'il s'agit de licenciement.

### 2.2 La période d'essai

La période d'essai ne peut pas excéder de 6 mois pour les « técnicos titulados » c'est-à-dire des candidats diplômés, ou de 2 mois pour le reste des employés.

## 2.3 Le préavis

Les préavis sont généralement de 15 jours, tant pour l'employeur que pour l'employé. Cependant, il convient de vérifier si le secteur ou l'entreprise sont liés à une convention collective ; celle-ci pouvant prévoir un préavis plus long.

## 2.4 Les types de licenciements et les indemnités

Il y a deux motifs pour licencier un employé: objectif et disciplinaire.

Licenciement objectif : les raisons peuvent être économiques, techniques, d'organisation ou de production. Il s'agit de raisons objectives, étrangères à la conduite de l'employé.

Licenciement disciplinaire : correspond à un licenciement pour faute grave. Par exemple des absences injustifiées à répétition, des offenses physiques ou verbales envers des collègues ou supérieurs dans le cadre du travail ou une réduction volontaire du rendement du travail.

Dans les deux cas, l'employé et l'employeur peuvent arriver ou non à un accord. Quand l'employeur pourra démontrer les causes devant le tribunal, il s'agira d'un licenciement « procedente » et dans le cas contraire, « improcedente » :

Despido procedente (licenciement objectif) : l'indemnité équivaut à 20 jours par année travaillée au sein de l'entreprise avec un maximum de 12 mensualités ;

Despido improcedente (licenciement abusif) : l'indemnité équivaut à 33 jours par année travaillée avec un maximum de 24 mensualités.

Les informations ci-dessus font référence au licenciement individuel. Il existe en Espagne, comme en France, des procédures de licenciement collectif, notamment pour motifs économiques et de production. Ces procédures supposent des négociations avec les représentants du personnel et des notifications à l'Administration du travail.

## 2.5 Les salaires et les charges sociales

### a) Les pratiques salariales

Concernant les salaires, il existe un salaire minimum interprofessionnel de 950€ bruts par mois, en 14 versements. Le nombre de versements dépendra de la convention collective ou propre à chaque entreprise. Le plus souvent, le salaire annuel est réparti en 12 ou 14 versements (12 mois + un versement supplémentaire en été et un second au cours des fêtes de fin d'année).

Petite différence culturelle à prendre en compte : durant le processus de sélection, lorsqu'il s'agit de la question des salaires, les entreprises espagnoles parleront toujours de salaire brut annuel, à la différence de beaucoup d'entreprises françaises qui se référeront davantage au salaire net mensuel. De même, en Espagne, une référence au net mensuel sera toujours comprise déduction faite de l'impôt sur le revenu des personnes physique (IRPF).

Dans la pratique, les salaires dépassent de loin le montant minimum. S'ils restent en moyenne inférieurs de 25 à 30% aux salaires pratiqués en France, les secteurs et les postes à forte valeur ajoutée réduisent en effet l'écart salarial, par exemple pour les ingénieurs, les métiers de l'IT en général, les services de conseil.

### b) Les charges sociales

- Patronales: entre 32% et 35%. Cela dépendra du poste, du type de contrat, du secteur.
- Salariales: 7% en moyenne. Le taux varie en fonction du secteur et de la convention.

## 2.6 Les salaires des commerciaux

Ils comprennent généralement un salaire fixe auquel s'ajoutent des commissions. En France, ces commissions sont habituellement très élevées contrairement au salaire fixe « normal ». La problématique qui se pose lors du recrutement de commerciaux en Espagne est celle du montant des commissions, sachant qu'un commercial espagnol préférera donner la priorité au salaire fixe.

## **2.7 Les avantages extra-salariaux**

Il y a peu d'avantages extra-salariaux : tickets restaurant, mutuelle ou encore assurance retraite. Ces avantages sont plus souvent accordés par les grandes entreprises. Evidemment, pour des postes de commerciaux, les entreprises incluent dans le salaire certains éléments : voiture de fonction, ordinateur portable professionnel et/ou tablette, carte de crédit d'entreprise, carte essence.

## **2.8 Les horaires de travail**

La durée de la journée de travail est celle prévue par les Conventions Collectives ou les contrats de travail.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 826 heures et 27 minutes maximum, ce qui revient à une durée de travail hebdomadaire de 40h en moyenne répartie par journées de 8 heures, du lundi au vendredi. Cependant chaque entreprise répartit les heures travaillées selon son besoin et selon la convention collective.

L'horaire de bureau le plus courant est de 9h à 18h, avec une pause d'une heure au moment du déjeuner. La plupart des entreprises disposent d'un espace dédié car il est très fréquent que les salariés prennent leur repas sur place. À noter que les commerciaux bénéficient d'un horaire plus flexible.

## 2.9 Les congés et les jours fériés

### a) Les congés

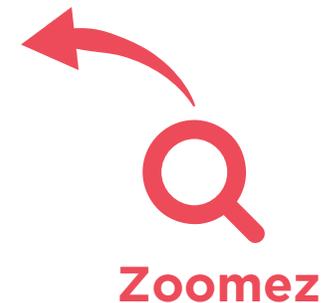
La période de congés annuels payés et non substituables par une compensation économique, sera déterminée en fonction de la convention collective, mais elle ne pourra jamais être inférieure à 30 jours calendaires.

Le calendrier des congés sera fixé par chaque entreprise et porté à la connaissance des salariés au moins deux mois à l'avance.

### b) Les jours fériés

La principale différence entre la France et l'Espagne réside dans le fait qu'en France les jours fériés sont homogènes au plan national alors qu'en Espagne ils sont à la fois nationaux et propres à chaque communauté autonome et ville. La France comptabilise onze jours fériés annuels, tandis qu'en Espagne ils sont au nombre de huit à l'échelle nationale, de quatre au niveau des communautés autonomes et de deux au niveau local.

JOURS FÉRIÉS EN ESPAGNE EN 2020		ANDALUCÍA	ARAGÓN	ASTURIAS	BALEARES	CANARIAS	CANTABRIA	CASTILLA LA MANCHA	CASTILLA LEÓN	CATALUÑA	COMUNIDAD VALENCIANA	EXTREMADURA	GALICIA	MADRID	MURCIA	NAVARRA	PAÍS VASCO	LA RIOJA
01	Mercredi 1	Año Nuevo																
	Lundi 6	Epifanía del Señor																
	Lundi 20	San Sebastián																
	Mercredi 22	San Vicente Mártir																
	Mercredi 29	San Valero																
02	Mardi 25	Martes de Carnaval																
	Vendredi 28	Día de Andalucía																
03	Juevi 5	Cincomarzada																
	Juevi 19	San Juan																
04	Juevi 9	Jueves Santo																
	Vendredi 10	Viernes Santo																
	Lundi 13	Lunes de Pascoa																
	Mardi 14	Mardo de la Huerta																
	Juevi 23	Día de Aragón de Castilla y León																
	Mercredi 29	Fiesta de Sevilla / San Vicente Ferrer																
05	Vendredi 1	Fiesta del Trabajo																
	Samedi 2	Fiesta de la Comunidad de Madrid																
	Mercredi 15	San Pedro Regalado																
	Vendredi 15	San Pedro Labrador																
	Samedi 30	Día de Canarias																
06	Lundi 1	Virgen del Mar / Segunda Pascoa																
	Mardi 2	Martes de Campo																
	Mardi 9	Día de Murcia / La Rioja																
	Juevi 11	Corpus Christi / San Bernabé																
	Mercredi 24	San Juan																
07	Samedi 25	Día nacional de Galicia / Santiago Apóstol																
	Mardi 28	Días de las Instituciones de Cantabria																
	Vendredi 31	San Ignacio de Loyola																
08	Samedi 15	Asunción de la Virgen																
	Vendredi 28	Semana Grande																
09	Mardi 8	Día Asturias / Virgen de las Llanas y de San Lorenzo / Sta. Eulalia																
	Vendredi 11	Fiesta Nacional de Cataluña																
	Mardi 15	La Bien Aparecida / Romería																
	Lundi 21	San Mateo																
	Juevi 24	La Mercè																
10	Mercredi 7	Día del Rosario																
	Vendredi 9	Día de la Comunidad Valenciana																
	Lundi 12	Fiesta Nacional España																
11	Lundi 2	Lunes siguiente a Todos los Santos																
	Lundi 9	La Almudena																
	Dimanche 29	San Saturnino																
12	Juevi 3	San Francisco Javier																
	Lundi 7	Lunes sgto. día Constitución Española																
	Mardi 6	Immaculada Concepción																
	Vendredi 25	Natividad del Señor																
	Samedi 26	San Esteban																



\* En la Comunidad Autónoma de Canarias, se establecen las siguientes fiestas laborales: El Hierro, 24/09; Fuerteventura, 18/09; Gran Canaria, 08/09; La Gomera, 5/10; Lanzarote, 15/09; La Palma, 05/08; Tenerife, 07/08.  
 CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE FRANÇAISE DE BARCELONE - Passeig de Gràcia, 2 08007 BARCELONA - TEL +34 93 270 24 50 - E-mail info@camarafrancesa.es - Web www.camarafrancesa.es

# 3

## La notion de cadre dirigeant en Espagne

---

Le concept de cadre tel que nous le connaissons en France est inexistant en Espagne. Il existe au niveau opérationnel la notion de cadres intermédiaires, c'est-à-dire des salariés avec un diplôme d'études supérieures et engagés dans des postes à responsabilité, mais ces personnels relèvent des dispositions générales qui régissent le statut du travailleur salariés en Espagne et des conventions qui s'appliqueraient à l'entreprise ou à son secteur.

Quels sont les prérequis nécessaires pour avoir le statut de cadre ?

- Agir comme mandataire de la société avec des pouvoirs larges dans la société.
- Exercer les pouvoirs avec pleine autonomie.
- Être sous la responsabilité directe de l'Administration de la société.

La relation des cadres avec la société n'est pas assujettie aux dispositions du droit de travail commun. Il existe une Loi spécifique (RD 1382 / 1985). Ce décret définit la notion de cadre, ainsi que les règles qui s'appliquent à son statut et son contrat.

En réalité, seul le dirigeant de l'entreprise relève de la notion de «cadre» et bénéficie d'un régime juridique particulier.

## Le contrat et sa résiliation.

Le contrat de travail sera valide pour la durée prévue par les parties. A défaut de spécification écrite, on considère que le contrat est un contrat à durée indéterminée.

L'article 10 du Décret Royal 1382/01985, prévoit que le contrat de travail sera résilié par la volonté du cadre dirigeant, sous respect d'un préavis de 3 à 6 mois, conformément aux dispositions écrites pour les contrats à durée indéterminée ou pour une durée supérieure à 5 ans. En cas de manquement grave aux obligations du contrat de la part du dirigeant de l'entreprise, le préavis peut ne pas être respecté.

### 3 cas de figure pour la résiliation du contrat :

- Désistement du cadre : préavis minimum de 3 mois et maximum de 6 mois. Il n'est pas nécessaire d'en justifier la cause. Notification par écrit.
- Désistement de la société : préavis minimum de 3 mois et maximum de 6 mois. Indemnité : sauf clause contraire stipulée dans le contrat, 7 jours de salaire par année d'ancienneté avec un maximum de 6 mois salaire.
- Licenciement du cadre déclaré non fondé ou nullité. Indemnité : sauf accord contraire, indemnité de 20 jours salaire par année d'ancienneté avec un maximum de 12 mois salaire dans le cas d'une procédure collective. En cas de licenciement déclaré abusif ou nul, le dirigeant et le cadre dirigeant se mettront d'accord sur la réadmission du travailleur ou sur le versement des indemnités.

# 4

## Démarches et formalités à l'embauche

Tant les employés espagnols que français doivent obligatoirement être enregistrés à la Sécurité Sociale (Tesorería General de la Seguridad Social) et signer un contrat de travail par la suite. Les employés étrangers, dont les français, doivent présenter un NIE (numéro d'identification d'étranger) pour pouvoir demander un numéro de Sécurité Sociale espagnol.

Vous trouverez toutes les informations nécessaires pour faire ces démarches sur le site de la sécurité sociale espagnole :

**<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/10817/31190/572#571>**

# 5

## Gestion sociale

---

La CCI française de Barcelone propose un service intégral de gestion sociale pour les entreprises sans établissement stable en Espagne.

Ce service comprend les éléments suivants :

- Sollicitation du numéro de sécurité sociale pour les salariés
- Enregistrement auprès des administrations espagnoles
- Rédaction d'un contrat de travail type
- Gestion de la paie
- Gestion des déclarations fiscales et sociales
- Gestion des congés de maladie / cessation d'activité / relation de travail

# 6

## Domiciliation et hébergement

---

Beaucoup d'entreprises qui s'implantent en Espagne et qui commencent leur activité commerciale en Catalogne choisissent d'embaucher dans un premier temps un commercial qui travaillera soit en homeoffice, soit dans un centre d'affaires, parfois un mix des deux solutions.

L'avantage de travailler dans un centre d'affaires est, d'après le témoignage des candidats, le fait de sentir que l'on fait partie d'une équipe qui peut les épauler ponctuellement, tout en travaillant en exclusivité pour leur entreprise.

**La CCI Française de Barcelone propose des services de domiciliation et de location de bureaux et de salles de réunion au sein de ses installations, Passeig de Gracia 2, en plein centre Barcelone.**





## Véronique Oberlé

Conseil, approche marchés et implantation

 [oberle@camarafrancesa.es](mailto:oberle@camarafrancesa.es)

 + 34 93 270 24 50

**CAMARA DE COMERCIO FRANCESA DE BARCELONA**

Passeig de Gràcia - 08007 Barcelona - Tel 93 270 24 50