



## ÉGALITÉ SALARIALE : NOUVELLES OBLIGATIONS POUR LES EMPLOYEURS AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2020

L'égalité salariale est inscrite dans la Constitution fédérale depuis 1981. Elle est précisée dans la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (ci-après: LEg), entrée en vigueur en 1996, révisée en 2018<sup>1</sup> et complétée par une Ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires<sup>2</sup> (ci-après : l'ordonnance) en 2019. Il s'agit d'une obligation qui vaut dans tous les domaines de la vie professionnelle. En tant que telle, l'égalité salariale constitue une limite à la liberté contractuelle et aux compétences du législateur ou d'autres autorités pour adopter des dispositions salariales.

### > TROIS NOUVELLES OBLIGATIONS FAITES AUX EMPLOYEURS

La LEg s'applique à toutes les relations de travail, qu'elles soient de droit privé ou public (art. 2 LEg). Les nouvelles dispositions ne font pas exception : la Confédération, les cantons et les communes y sont aussi soumis.

**Seuls les employeurs comptant au moins 100 salarié-e-s font l'objet de nouvelles obligations en matière d'égalité salariale.** L'ensemble des employé-e-s - quel que soit leur taux d'occupation - est pris en compte, à l'exception des apprentie-e-s (art. 13a al. 1 LEg).

Concrètement, ce que prévoient ces nouvelles dispositions peut être résumé en trois injonctions faites aux employeurs : **analyser, faire vérifier, informer.**

#### 1. Analyser

A partir du 1er juillet 2020, les employeurs privés et publics disposeront d'une année pour analyser leurs pratiques salariales dans le but d'y détecter d'éventuelles inégalités de traitement entre les femmes et les hommes (art. 13a al. 1 LEg). Il s'agit de déterminer s'il existe chez l'employeur une discrimination salariale **systematique.**

Si les employeurs sont libres quant au choix de la méthode qu'ils utilisent pour cette analyse, celle-ci doit toutefois être **scientifique et conforme au droit** (art. 13c LEg). A l'heure actuelle, le Tribunal fédéral en a approuvé deux :

- L'analyse statistique de l'égalité salariale (**analyse de régression**) permet de calculer le montant du salaire non discriminatoire. Pour ce faire, on détermine l'influence qu'exercent sur les salaires des facteurs non discriminatoires (formation, expérience, ancienneté, statut professionnel). La différence

<sup>1</sup> <https://www.admin.ch/opc/fr/official-compilation/2019/2815.pdf>

<sup>2</sup> <https://www.admin.ch/opc/fr/official-compilation/2019/2819.pdf>

inexpliquée subsistant entre les salaires est par définition attribuable au sexe et donc discriminatoire.

- La méthode de l'évaluation analytique du travail implique de recenser systématiquement les exigences et les charges (intellectuelles, psychiques, psychosociales, etc.) d'un poste de travail ou d'une fonction, en comparaison avec un autre poste ou d'autres fonctions. La valeur du travail qui en découle permet de fixer le salaire.

Conformément à l'art. 13c al. 2 LEg, la Confédération met à disposition gratuitement l'**outil d'analyse standard Logib**<sup>3</sup>. Celui-ci existait déjà préalablement aux modifications apportées à la LEg et sa qualité scientifique est largement reconnue. Dans le cadre d'une analyse d'impact, 1305 entreprises ont été interrogées et la plupart d'entre elles considèrent que l'instrument est simple d'utilisation et bien adapté à la demande<sup>4</sup>.

Concrètement, Logib permet d'établir l'existence d'une discrimination salariale sur la base des données entrées par l'employeur dans un outil en ligne. Ces données sont ensuite analysées automatiquement selon la méthode de la régression présentée plus haut<sup>5</sup>.

## 2. Faire vérifier

Une fois l'analyse effectuée, **les employeurs doivent en faire vérifier le déroulement par un tiers** (art. 13d LEg). Il s'agit d'une vérification uniquement formelle attestant qu'une analyse a effectivement eu lieu ainsi que son **bon déroulement**. Le résultat de l'analyse en tant que tel - soit l'existence ou non d'une discrimination systématique - ne fait pas partie de ces vérifications. Si le résultat de la vérification de l'analyse démontre qu'elle n'a pas été effectuée correctement, celle-ci doit être reconduite car l'obligation légale (art. 13 a LEg) n'a pas été remplie.

Les employeurs du secteur public règlent les modalités de la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires de leur personnel et de celui des entités relevant de leur domaine de compétence.

Pour cette vérification, les employeurs du secteur privés (soumis au code des obligations) ont deux options :

1. Ils peuvent premièrement la faire réaliser par un **organe de révision**, au sens de la Loi sur la surveillance de la révision (RS 221.302, LSR). Ils ne sont pas obligés de s'adresser à leur organe de révision habituel. Dans tous les cas, l'**organe de révision chargé de la vérification doit être différent de celui qui a effectué l'analyse**. Afin de garantir l'égalité de traitement entre les employeurs et la qualité du contrôle, les personnes s'en chargeant doivent attester qu'elles ont suivi un **cours de formation** spécifique (art. 4 de l'ordonnance). Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) a reconnu les formations EXPERTSuisse<sup>6</sup>, lesquelles sont disponibles ici : <https://www.expertsuisse.ch/fr-ch/formation-sur-la-verification-danalyses-de-egalite-des-salaires> ainsi que la liste des professionnel-le-s ayant suivi la formation.

Les employeurs sont tenus de fournir tous les **documents et preuves utiles** au travail des personnes chargées de faire cette vérification (art. 13e al. 1 LEg). Celles-ci devront vérifier par des faits que l'analyse de l'égalité des salaires (art. 7 al. 2 de l'ordonnance) :

- a été faite dans le **délaï impartî** ;

<sup>3</sup> <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/logib.html>

<sup>4</sup> <https://www.bj.admin.ch/dam/data/bj/staat/gesetzgebung/lohngleichheit/ber-infras-rfa-d.pdf>

<sup>5</sup> De plus amples informations sur l'utilisation de ce logiciel sont disponibles sur le site internet du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG ; cf.

<https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/analyse-LEg.html#-1803368908>

<sup>6</sup> <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/analyse-LEg.html>

- s'est basée sur une **méthode scientifique et conforme au droit** ; si l'employeur n'a pas utilisé le modèle standard de la Confédération (Logib) pour effectuer son analyse, il doit fournir des informations complètes sur la méthode utilisée (cf. art. 7 al. 3 de l'ordonnance)
- a pris en compte **tous les employé-e-s** ;
- a englobé **tous les éléments des salaires** ;
- a tenu compte des **données nécessaires** - y compris les caractéristiques personnelles et liées au poste de travail.

L'organe de révision effectue son travail dans **l'année** qui suit la sollicitation (art. 13e al. 3 LEg). Il remet ensuite à l'employeur un rapport en présentant les résultats (concernant le déroulement de l'analyse).

2. La seconde possibilité consiste à faire effectuer cette révision par une **organisation** au sens de l'art. 7 LEg ou par une **représentation de travailleurs/travailleuses** au sens de la Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (RS 822.14, Loi sur la participation). Au préalable de la vérification, une convention sur les modalités de celle-ci et de la remise du rapport final doit être conclue (art. 13f LEg). Le déroulement concret de la vérification par une organisation ou une représentation est laissée à la libre appréciation de ces dernières et de l'employeur, les obligations explicitées sous le chiffre 1. ci-dessus n'étant pas applicables.

### 3. Informer

Après remise du rapport, les employeurs privés et publics ont **une année pour informer par écrit leurs salarié-e-s des résultats de l'analyse** (art. 13g LEg). Les entreprises cotées en bourse (en Suisse) doivent en outre informer leurs actionnaires (art. 13h LEg), par le biais de leur rapport annuel (art. 959c al. 1 ch. 4 CO).

Les employeurs du secteur public publient les résultats détaillés de l'analyse de l'égalité des salaires et de la vérification (art. 13i LEg).

### > PÉRIODICITÉ

En application de l'art. 13a al. 2 LEg, le cycle « analyse - vérification - information » présenté ci-dessus doit être répété tous les quatre ans.

Toutefois, à partir du moment où il en résulte que l'égalité salariale est respectée par l'employeur, celui-ci est **libéré de ces obligations** (art. 13a al. 3 LEg).

### > LIEN AVEC LES MARCHÉS PUBLICS ET LES SUBVENTIONS

De nombreux employeurs (entreprises, institutions et administrations publiques) soumis à ces nouvelles dispositions participent à des marchés publics de la Confédération, des cantons ou des communes. Au niveau fédéral et dans certains cantons, ils doivent dans ce cadre apporter la preuve qu'ils respectent l'égalité salariale (art. 8 al. 1 let. c de la Loi fédérale sur les marchés publics, RS 172.056.1 LMP). En Valais, les soumissionnaires ont l'obligation de signer l'annexe P6 du guide romand des marchés publics, attestant ainsi de leurs pratiques salariales égalitaires. Il en va de même pour ce qui concerne les subventions.

Dans ces deux cas, s'ils ont démontré lors d'un contrôle effectué au cours d'un mois de référence entre juillet 2016 et juin 2020 (art. 13b let. c LEg) qu'ils respectaient l'égalité salariale, ils sont dispensés d'effectuer une nouvelle analyse au sens des dispositions présentées ci-avant.

## > **CLAUSE « SUNSET »**

A partir de leur entrée en vigueur (le 1er juillet 2020), les nouveaux art. 13a à 13i LEg ne seront applicables que durant 12 ans, soit jusqu'au 30 juin 2032. Passé cette date, les employeurs n'auront plus l'obligation d'effectuer les tâches présentées ci-avant.

Annexe : schéma du processus



.....