

FICHE D'INFORMATION

ANALYSE DE L'EGALITE DES SALAIRES

Les modifications de la loi sur l'égalité (LEg) entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2020. À partir de cette date, les entreprises qui emploient au moins 100 personnes doivent procéder à une analyse de l'égalité des salaires. Pour vous, nous avons résumé ci-dessous les principaux points.

En quoi consiste une analyse de l'égalité des salaires et à quoi sert-elle ?

Concrètement, l'analyse doit permettre de vérifier si, pour un travail égal ou de valeur égale, une employée touche un salaire plus bas que celui versé à son collègue masculin (et inversement).

L'analyse de l'égalité des salaires réalisée à l'interne de l'entreprise doit signaler si et dans quelle mesure il y a une discrimination salariale systématique en raison du sexe. En d'autres termes, s'il existe des différences de salaires que des facteurs objectivement non discriminants ne peuvent pas justifier.

Qu'entend-on par salaire ?

Le salaire englobe le salaire de base (la rétribution en contrepartie du travail fourni), les primes régulières, le 13^e salaire mensuel, les indemnités et les paiements spéciaux tels que les primes de rendement ou les primes de naissance. Pour la sélection des composantes du salaire, voir les lignes directrices pour l'outil d'analyse standard ([LOGIB](#)).

Quelles sont les entreprises soumises à l'obligation d'exécuter une analyse de l'égalité des salaires ?

Toutes les entreprises qui occupent, en début d'année, au moins 100 travailleuses et travailleurs sont tenues d'analyser l'égalité des salaires. Le nombre (« 100 au moins ») se rapporte au nombre des personnes et non pas à celui des équivalents plein temps. Il ne comprend pas les apprenties et apprentis. En principe, l'obligation de respecter l'égalité des salaires conformément à la loi sur l'égalité s'applique à tous les employeurs de droit privé et public.

IMPORTANT : sont aussi considérées comme des employeurs les entreprises de location de services puisque ce sont elles qui versent le salaire. Dans ce contexte, les structures salariales des établissements d'affectation ne jouent aucun rôle. C'est l'entreprise qui emploie les travailleuses et travailleurs qui est déterminante.

Y a-t-il des exceptions ?

Les entreprises sont dispensées de l'obligation d'exécuter une analyse lorsque :

- le respect de l'égalité des salaires a déjà fait l'objet d'un contrôle dans le cadre d'une procédure d'attribution d'un marché public,
- un tel contrôle a aussi déjà été effectué dans le cadre d'une demande d'octroi de subventions,
- un tel contrôle a déjà été effectué et montré que les entreprises concernées remplissent les conditions, pour autant que le mois de référence du contrôle ne date pas de plus de quatre ans.

Quand la première analyse de l'égalité des salaires doit-elle être effectuée ?

- Toutes les entreprises qui emploient plus de 100 personnes doivent exécuter une première analyse de l'égalité des salaires entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2021. Les entreprises peuvent choisir librement le mois de référence.
- La vérification de l'analyse doit intervenir au plus tard au 30 juin 2022 (cf. « Qui vérifie l'analyse ? »).
- Les travailleuses et travailleurs et, cas échéant, les actionnaires doivent être informés du résultat de l'analyse de l'égalité des salaires au plus tard au 30 juin 2023.

Quand l'analyse doit-elle être répétée ?

Tant que l'égalité des salaires n'est pas garantie, l'analyse doit être exécutée tous les quatre ans. Si, durant cette période, le nombre des employées et employés passe au-dessous de la barre des 100 personnes, l'analyse doit être répétée dès que le nombre minimal est à nouveau atteint.

IMPORTANT : les entreprises dont l'analyse montre que l'égalité des salaires a été respectée n'ont plus à répéter l'analyse.

Comment l'analyse doit-elle être exécutée ?

De façon générale, l'analyse peut être exécutée par les entreprises elles-mêmes. L'analyse doit cependant suivre une méthode scientifique et légalement conforme. Les exigences sont fixées par la loi.

VARIANTE LA PLUS SIMPLE : la Confédération met gratuitement à disposition un outil d'analyse standard : **LOGIB**. C'est un modèle scientifiquement et juridiquement reconnu pour exécuter une analyse de l'égalité des salaires.

MAIS ATTENTION : les outils d'enquête peuvent identifier des inégalités salariales pour diverses raisons. Il convient donc de ne pas interpréter les résultats trop hâtivement, mais de les évaluer avec toute la diligence requise.

Qui vérifie l'analyse ?

L'analyse effectuée de l'égalité des salaires doit être vérifiée par une instance indépendante, p.ex. une entreprise de révision, des expertes et experts reconnus en matière d'égalité des salaires ou une commission du personnel interne constituée conformément à la loi sur la participation. Des organisations qui ont pour tâche, en vertu de leurs statuts, de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou des syndicats peuvent également procéder à la vérification, pour autant que ces organisations existent depuis deux ans au moins.

La même entreprise de révision peut-elle collaborer à l'analyse de l'égalité des salaires et à sa vérification ?

Non, car c'est le principe des quatre yeux qui prévaut. L'entreprise de révision doit obéir aux dispositions de la loi sur la surveillance de la révision (LSR) et disposer d'un agrément. Elle doit être indépendante et former son appréciation en toute objectivité. En cas d'atteinte à l'indépendance ou aux obligations légales découlant de la LSR, l'entreprise de révision concernée risque de voir son agrément retiré.

RECOMMANDATION IMPERIEUSE : lors d'une vérification réalisée par une entreprise de révision, une séparation claire entre les différents domaines d'activité et les missions doit être assurée. Afin de garantir au mieux l'exigence d'un examen indépendant de l'analyse de l'égalité des salaires, il faut veiller à ce qu'il n'existe aucune autre relation – p.ex. le contrôle de la comptabilité ordinaire d'une entreprise – entre l'employeur et l'entreprise de révision.

Qui doit être informé du résultat de l'analyse ?

Les travailleuses et travailleurs ainsi que, cas échéant, les actionnaires de l'entreprise doivent être informés du résultat de l'analyse. Une autorité ne doit avoir connaissance des résultats que si une loi le prévoit (p.ex. en cas d'attribution d'un marché public selon la loi fédérale sur les marchés publics).

Pour de plus amples informations, voir également [Les questions et réponses concernant la loi sur l'égalité](#) (LEg) de l'OFJ.