

Mémento: Modification de la loi sur l'égalité

1. De quoi s'agit-il?

L'un des objectifs de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) est de concrétiser le droit constitutionnel conférant l'égalité salariale entre les sexes. L'égalité des salaires n'est toujours pas réalisée. La différence inexpliquée des salaires entre les sexes est de 7,4% à l'heure actuelle. Cela montre qu'il existe une discrimination fondée sur le sexe. Les mesures que les employeurs ont prises de plein gré en ce domaine n'ont pas eu jusqu'à présent l'effet escompté, et c'est pourquoi l'on tente aujourd'hui de parvenir plus rapidement à l'égalité des salaires par des mesures étatiques supplémentaires. Selon la modification de la LEg, les employeurs seront légalement tenus de procéder régulièrement au sein de leur entreprise à des analyses de l'égalité des salaires.

2. Quelles sont les nouveautés?

Les nouvelles dispositions entrent en vigueur le 1er juillet 2020. Le nouvel article 13a LEg est particulièrement déterminant. Sur la base de ces dispositions, les employeurs qui au début de l'année emploient 100 travailleuses et travailleurs ou plus doivent procéder à une analyse au plan interne de l'égalité des salaires pour l'année en question. Cette analyse sera répétée tous les quatre ans, aussi longtemps que cette égalité n'est pas respectée. En raison de la dénommée clause «sunset», ces dispositions cesseront automatiquement de s'appliquer le 1er juillet 2032. La durée d'application de l'obligation d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires est donc limitée à douze ans.

L'analyse précitée est une mesure que chaque entreprise doit organiser et mettre en œuvre elle-même. L'employeur décide donc aussi de son propre chef selon quels critères objectifs la comparaison doit s'effectuer et comment l'analyse doit s'opérer concrètement. La loi impose uniquement que l'analyse soit effectuée selon une méthode scientifique et conforme au droit en vigueur. Une fois achevée, l'analyse de l'égalité des salaires doit faire l'objet d'une vérification par un organe externe (voir point 5 ci-dessous).

3. Les (petits) bailleurs de services sont-ils également concernés par l'obligation de procéder à une analyse?

Pour déterminer si le seuil de 100 travailleurs est atteint, tous les travailleurs d'un employeur sont inclus dans le calcul. Peu importe que ces travailleurs soient employés à temps partiel ou complet, ou seulement pour une durée déterminée. Dans le cas des bailleurs de services, tous les travailleurs temporaires doivent donc également être inclus, car ils sont juridiquement réputés employés du bailleur de services.

4. Jusqu'à quelle date au plus tard la première analyse de l'égalité salariale doit être effectuée?

Dès que la modification de la loi sera en vigueur (1er juillet 2020), les entreprises auront un an pour procéder à l'interne à leur analyse de l'égalité des salaires. La première analyse doit donc être effectuée au plus tard à la fin du mois de juin 2021. Une analyse doit être faite pour «l'année en question». En d'autres termes, l'analyse devrait porter sur la période comprise

entre le 1er juillet 2020 et le 30 juin 2021. Tout mois de référence entre juillet 2020 et juin 2021 peut être utilisé.

5. Quels sont les organes habilités à vérifier les analyses de l'égalité salariale?

Les employeurs doivent faire vérifier leur analyse de l'égalité des salaires par un organe indépendant. Ils peuvent faire appel, au choix:

- a. à une entreprise de révision agréée au sens de la Loi sur la surveillance de la révision ou
- b. à une organisation au sens de l'art. 7 L'Eg ou à une représentation des travailleurs au sens de la Loi sur la participation (organisations de travailleurs internes à l'entreprise).

Dans les deux cas, la vérification de l'analyse de l'égalité salariale est définie et effectuée selon des critères différents. Si l'analyse est vérifiée par une société de révision, l'employeur doit lui transmettre ou lui fournir tous les documents et informations sur lesquels se fonde l'analyse. Mais alors, la société de révision doit uniquement vérifier si l'analyse de l'égalité salariale a été opérée correctement au plan formel (par exemple au moyen d'une liste de contrôle). La société de révision n'a pas à déterminer s'il existe ou non une discrimination salariale systématique. Il s'agit donc là d'un pur contrôle du mode de procéder, autrement dit le rapport d'audit sert exclusivement à garantir que l'analyse a été effectuée (sous une forme correcte). La société de révision rédige ensuite un rapport à l'attention de la direction de la société qui a fait l'objet de la vérification.

En cas de vérification de l'analyse de l'égalité salariale par une organisation agréée, selon art. 7 L'Eg, ou par un organe de représentation des travailleurs, les modalités de la vérification doivent être réglées dans une convention séparée. Le contenu et la portée de la vérification et du rapport subséquent peuvent y être librement définis.

6. Que se passe-t-il après achèvement de la vérification de l'analyse de l'égalité salariale?

Une fois la vérification achevée, les travailleurs seront informés par écrit des résultats de l'analyse dans un délai d'un an. Les sociétés cotées en bourse informent de surcroît leurs actionnaires dans le cadre des prochains comptes annuels.

Les résultats de l'analyse de l'égalité salariale n'ont pas à être publiés ou rendus publics d'une autre manière, quelle qu'elle soit, pour des entreprises de droit privé (il en va autrement dans le secteur de droit public).

7. A quelles conséquences faut-il s'attendre?

Si l'analyse montre que l'employeur réalise l'égalité des salaires, autrement dit qu'il n'y a pas de discriminations salariales systématiques entre femmes et hommes dans l'entreprise, l'employeur est libéré de l'obligation de réitérer l'analyse.

La loi révisée ne prévoit pas de sanctions en cas de non-respect de l'égalité salariale par un employeur. Elle ne prévoit pas non plus de sanctions si un employeur ne se conforme pas à son obligation légale d'effectuer une analyse.

Les nouvelles dispositions de la LEg visent à sensibiliser les employeurs à la question de la discrimination salariale et à leur donner le moyen de la détecter au moyen de contrôles réguliers au sein de leur entreprise et, par conséquent, d'y remédier. Les analyses de l'égalité des salaires doivent donc permettre aux employeurs d'établir avec certitude qu'il n'y a pas de différences systématiques entre les salaires des femmes et des hommes ou, à l'inverse, de prendre les mesures nécessaires pour lever ces différences.

8. Quels instruments peuvent être utilisés pour l'analyse?

Comme mentionné ci-avant, le projet de loi prévoit de manière tout à fait générale que l'analyse doit être effectuée selon une méthode scientifique et conforme au droit. Il est en outre indiqué que la Confédération fournira un outil gratuit à cet effet.

Le modèle d'analyse standard proposé par la Confédération porte l'appellation de Logib. Il est basé sur l'analyse de régression statistique admise par le Tribunal fédéral dans le domaine de l'égalité salariale. Le modèle, sous la forme d'une feuille de calcul Excel, a été conçu pour permettre une utilisation aisée, même pour des profanes, et est mis gratuitement à la disposition des employeurs sur Internet (www.logib.ch).

9. A quoi d'autre faut-il encore veiller?

- Les apprentis ne sont pas comptabilisés dans l'effectif des travailleurs (c'est-à-dire qu'ils ne sont pas pris en considération pour le seuil de 100 employés à la date déterminante).
- Les coûts des analyses de l'égalité des salaires (y compris la vérification subséquente par un organe externe) sont entièrement à charge des employeurs.
- Le temps nécessaire à une première analyse est estimé à deux jours ouvrables pour les entreprises de taille moyenne, comptant moins de 250 travailleurs, à trois jours ouvrables pour les grandes entreprises (250 à 999 travailleurs) et à environ huit jours ouvrables pour les très grandes entreprises (plus de 1000 travailleurs).

10. Informations complémentaires et liens

Une liste des personnes physiques et des entreprises de révision agréées pour fournir des prestations de révision prescrites par la loi peut être consultée ici (le registre devra probablement être mis à jour après l'entrée en vigueur de la LEg ou de l'ordonnance y afférente révisées): <https://www.rab-asr.ch/#/publicregister>.

Si vous avez d'autres questions ou si des points ne vous sont pas clairs, notre service juridique se tient volontiers à votre disposition au 044 388 95 75 ou sous legal@swissstaffing.ch.

Dübendorf, 03.06.2020

