

## Modification de la Loi sur l'égalité (LEg)

**(en vigueur à partir du 01.07.2020)**

### Introduction de l'égalité des salaires dans l'entreprise (Logib)

- Concerne: entreprises (y compris sociétés de placement) employant au moins 100 salariés
- Domaines: direction, service RH, Service juridique & affaires réglementaires
- Jalons importants:
  1. **Jusqu'à juillet 2020**: garantie de l'égalité des salaires au sein de l'entreprise
  2. **Jusqu'à fin juin 2021**: mise en œuvre d'une première analyse interne de l'égalité des salaires pour un mois de référence entre juillet 2020 et juin 2021
  3. **Jusqu'à mi-2022**: vérification par un tiers indépendant
  4. **Jusqu'à mi-2023**: information des employés et, dans le cas des sociétés cotées en bourse, mention dans l'annexe des comptes annuels
  5. **1<sup>er</sup> juillet 2032**: expiration automatique des dispositions (clause «sunset»)

#### 1 De quoi s'agit-il?

Le législateur a étendu les dispositions de la Loi sur l'égalité pour y inclure l'obligation de procéder à une **analyse de l'égalité des salaires** (voir articles 13a à 13i LEg):

les entreprises qui emploient **au moins 100 salariés** au début de l'année sont tenues de procéder à une analyse interne de l'égalité des salaires pour l'année en question. Le facteur décisif n'étant pas le nombre d'emplois à temps plein, mais le nombre de personnes employées – à l'exception des apprentis. Si le nombre de salariés tombe en dessous de 100 au cours d'une année, l'entreprise n'est tenue de procéder à une nouvelle analyse de l'égalité des salaires que lorsque le seuil de 100 est à nouveau atteint.

Si une entreprise reste au-dessus de la limite de 100 employés et qu'une différence salariale systématique inexplicquée entre hommes et femmes est révélée, l'analyse doit être effectuée tous les **quatre ans**. Le résultat doit être communiqué aux employés et, dans le cas des sociétés cotées en bourse, aux actionnaires.

Si aucune différence salariale systématique inexplicée entre hommes et femmes n'est constatée, **les entreprises sont dispensées des futures analyses d'égalité salariale – voir point 2.**

## **2 Quelles entreprises sont dispensées d'une analyse de l'égalité des salaires? (Art. 13b LEg)**

Si l'analyse de l'égalité des salaires montre que l'égalité des salaires a été respectée, les employeurs sont dispensés de l'obligation d'analyse conformément à la LEg. Par expérience, les entreprises sont suffisamment sensibilisées au cours des années suivantes pour assurer de leur propre initiative l'égalité des salaires.

Les entreprises sont dispensées de l'obligation d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires:

- si, dans le cadre d'une procédure de *passation de marché public* ou d'une *demande de subvention*, un contrôle a déjà été effectué pour vérifier le respect de l'égalité des salaires; ou
- si ces entreprises ont déjà effectué une telle analyse de l'égalité des salaires et ont ainsi démontré que l'égalité salariale est respectée. Pour cela, le mois de référence du contrôle ne doit pas remonter à plus de quatre ans.

## **3 Mise en œuvre et méthodes d'analyse de l'égalité des salaires (art. 13c al. 2 LEg)**

L'analyse de l'égalité des salaires peut être effectuée en interne ou par une entreprise externe mandatée. Différentes méthodes sont disponibles:

- La Confédération met **gratuitement** à la disposition des entreprises un **outil d'analyse standard (Logib)** – voir point 8.
- **D'autres méthodes** sont autorisées et possibles: dans ce cas, l'entreprise est tenue de documenter sa méthode de manière complète et transparente. La qualité scientifique et la conformité au droit doivent être validées par un organe indépendant (art. 7 al. 3 de l'ordonnance LEg). Il existe plusieurs prestataires sur le marché.

## **4 Vérification de l'analyse de l'égalité des salaires**

### **4.1 Compétence (art. 13d LEg)**

L'analyse de l'égalité des salaires effectuée par une entreprise en interne ou par un prestataire externe doit être **vérifiée par un organe indépendant**. Pour ce faire, une entreprise peut choisir entre les organes suivants:

- a) Une **entreprise de révision** ou un réviseur en chef ayant des qualifications supplémentaires en matière d'analyse de l'égalité des salaires. L'entreprise de révision ne peut pas participer à sa propre analyse de l'égalité des salaires (interdiction de se contrôler soi-même).
- b) Une **organisation** existant depuis **au moins 2 ans**:
  - a. qui, selon ses statuts, promeut l'égalité entre femmes et hommes (art. 7 LEg), ou
  - b. un syndicat qui protège les intérêts des employé(e)s.
- c) **Représentation des travailleurs** au sens de la loi sur la participation

#### **4.2 Procédure en cas de vérification par une entreprise de révision ou par des réviseurs en chef (art. 13e LEg)**

- 1. Les entreprises tenues de procéder à une analyse de l'égalité des salaires doivent fournir à l'entreprise de révision **tous les documents** requis pour la vérification.
- 2. L'entreprise de révision ou les réviseurs en chef vérifient l'**exactitude formelle** de l'analyse de l'égalité des salaires. Les dispositions suivantes s'appliquent:
  - Le **secret de la révision** s'étend également à la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires (art. 730b al. 2 CO)
  - Obligation d'**indépendance** (art. 728 CO)
  - Rapport **dans un délai d'un an** à l'attention de la direction de l'entreprise (art. 13e al. 3 LEg)

#### **4.3 Procédure en cas de vérification par une organisation ou une représentation des travailleurs (art. 13f LEg)**

Les entreprises concluent un accord avec l'organisation/la représentation des travailleurs choisie, dans lequel les points suivants sont réglementés:

- Procédure de vérification
- Rapport à l'attention de la direction de l'entreprise

#### **4.4 Exigences à vérifier**

Les réviseurs en chef vérifient formellement si les points suivants sont respectés:

- L'analyse de l'égalité des salaires a été effectuée dans les **délais prévus par la loi**.
- Il existe une preuve que l'analyse de l'égalité des salaires a été effectuée selon une **méthode scientifique et conforme au droit**.
- L'analyse est **complète** et comprend
  - toutes les employées et tous les employés
  - toutes les composantes des salaires

- et toutes les données requises, y compris les caractéristiques personnelles et relatives au poste de travail.

Il ne s'agit **pas** d'un **contrôle matériel**, c'est-à-dire que l'on ne vérifie pas si l'égalité des salaires est respectée ou si l'analyse de l'égalité des salaires a été effectuée de manière scientifique et conforme au droit.

## **5 Publication de l'analyse de l'égalité des salaires (art. 13g et 13h LEg)**

- À l'attention de toutes les employées et tous les employés:
  - par écrit dans un délai d'un an à compter de la fin de la vérification
- À l'attention des actionnaires dans le cas des sociétés cotées en bourse:
  - dans l'annexe des comptes annuels (art. 959c al. 1, ch. 4 CO)
- Le résultat de l'analyse de l'égalité des salaires (basée sur la LEg) ne doit pas être communiqué aux autorités. Toutefois, cette déclaration ne concerne pas d'autres prescriptions légales (p. ex. dans le cas d'analyses d'égalité des salaires pour obtenir des marchés publics ou des subventions).

## **6 Sanctions en cas de non-respect**

La loi ne prévoit **pas de sanctions directes** en cas de non-respect par les entreprises de leurs obligations en matière d'analyse de l'égalité des salaires. Toutefois, cela pourrait avoir des **conséquences négatives indirectes** pour les entreprises concernées, car le public est actuellement particulièrement sensible à cette question:

Si les entreprises ne s'intéressent pas suffisamment à la question de l'égalité des salaires, elles s'exposent à des risques potentiels pour leur réputation, notamment vis-à-vis de leurs collaborateurs. En outre, lors de l'examen d'une plainte salariale d'un(e) employé(e), un tribunal pourrait interpréter un résultat négatif ou l'absence d'analyse de l'égalité des salaires au détriment de l'entreprise défenderesse.

## **7 Bases légales**

- [Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, Loi sur l'égalité, dispositions modifiées](#)
- [Ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires](#)
- [Message sur la modification de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes \(Loi sur l'égalité, LEg\) du 5 juillet 2017 \(FF 2017 5169\)](#)

- [Ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires, rapport explicatif du 21 août 2019](#)

## **8 Informations complémentaires**

- [Instructions et téléchargement de Logib](#) – outil d'analyse de l'égalité des salaires
- [Atelier Logib](#) – instructions relatives à l'autotest pour les entreprises
- [Engagement Egalité salariale](#) – un projet des partenaires sociaux et de la Confédération
- [Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes](#) – Plateforme égalité salariale
- [Questions et réponses sur l'égalité des salaires](#) – modification de la Loi sur l'égalité

Pour toute question, n'hésitez pas à contacter:

Marcel Vogel, lic. iur., Spécialiste Affaires réglementaires,  
marcel.vogel@swico.ch

Christa Hofmann, lic. iur., Tête juridique & Public Affairs,  
christa.hofmann@swico.ch