

Legal Compass

Loi sur l'égalité

Jun 2020



Obligation d'effectuer une analyse de l'égalité salariale

Suite à l'expiration du délai référendaire pour la révision de la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), l'obligation d'effectuer une analyse interne de l'égalité des salaires pour les entreprises comptant au moins 100 employés entrera en vigueur le 1er juillet 2020. Cette modification de la loi mettra en œuvre le droit constitutionnel à l'égalité salariale. Cette présentation vise à donner un aperçu de la nouvelle obligation introduite de procéder à une analyse interne de l'égalité salariale.

1. Base juridique du droit à l'égalité salariale

L'égalité des droits entre les hommes et les femmes est définie à l'article 8, paragraphe. 3 de la Constitution fédérale. Selon cette disposition, la loi doit assurer leur égalité, tant en droit qu'en fait, plus particulièrement dans les domaines de la famille, de l'éducation et du travail. Le droit à l'égalité salariale pour un travail de valeur égale est explicitement stipulé.

Afin de mettre en œuvre efficacement le droit constitutionnel à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, le nouvel article 4a de la LEg concernant l'analyse et la vérification de l'égalité salariale ainsi que l'ordonnance connexe sur la vérification de l'analyse de l'égalité salariale du 21 août 2019 entreront tous deux en vigueur le 1er juillet 2020.

2. Qui est concerné par la nouvelle disposition légale ?

Les entreprises des secteurs privé et public qui emploient 100 salariés ou plus en début d'année sont tenues de procéder à une analyse interne de l'égalité des salaires pour l'année civile en cours. C'est le nombre de salariés qui est pertinent, quelle que soit leur charge de travail. En outre, les apprentis et les personnes travaillant dans l'entreprise en location de personnel ne sont pas pris en compte.

Les entreprises qui sont soumises à des contrôles d'égalité salariale dans le cadre de marchés publics ou qui reçoivent des subventions n'ont pas l'obligation d'effectuer une telle analyse. Les entreprises dans lesquelles une analyse de l'égalité salariale a déjà été effectuée et qui peuvent prouver qu'elles satisfont aux exigences en matière d'égalité salariale sont également exemptées, à condition que le contrôle n'ait pas été effectué il y a plus de quatre ans (c'est-à-dire pas avant juillet 2016).

3. Objectif de l'analyse de l'égalité salariale

L'objectif de la nouvelle obligation d'effectuer une analyse de l'égalité salariale est de réaliser le droit constitutionnel de payer aux femmes et aux hommes des salaires égaux. À cette fin, cette analyse doit révéler toute discrimination salariale systématique spécifique au sexe dans l'entreprise et permettre ainsi de l'éliminer.

Auteurs



Peter Haas
Avocat, Associé



Patricia Meier
Avocate, Collaboratrice



Paul Michel
Avocat, Senior Associate

4. Délai de mise en œuvre

La première analyse de l'égalité des salaires doit être effectuée au plus tard le 30 juin 2021.

Par la suite, l'analyse de l'égalité salariale doit être répétée tous les quatre ans si une discrimination salariale a été établie. Si le nombre de salariés tombe en dessous du seuil minimum dans l'intervalle, l'analyse doit être effectuée à nouveau lorsque le nombre de 100 salariés a été à nouveau atteint.

5. Exigences applicables à l'analyse

L'analyse de l'égalité salariale doit être effectuée selon une méthode scientifiquement reconnue et conforme à la loi. À cette fin, l'administration fédérale met gratuitement à disposition le modèle d'analyse standard "Logib", qui répond aux exigences requises.

L'outil d'analyse "Logib" est basé sur une analyse de régression statistique qui peut être utilisée pour évaluer la situation salariale spécifique au sexe dans une entreprise. Il permet de déterminer si un sexe est systématiquement désavantagé en matière de salaire. Les différences salariales existantes sont comparées au moyen de caractéristiques de qualification personnelle telles que la formation, l'expérience professionnelle, les années de service et les caractéristiques liées à l'emploi, comme le niveau de compétence et la position professionnelle. On peut ainsi déterminer, dans des conditions par ailleurs égales, si une partie d'une différence de salaire existante entre les sexes peut s'expliquer par des facteurs pertinents pour le salaire ou s'il s'agit d'une différence discriminatoire.

La découverte d'une discrimination salariale individuelle au sens de la LEg ou d'une discrimination salariale à l'encontre de certains groupes (en fonction de l'appartenance ethnique, de la religion, etc.) n'est pas l'objectif de cette analyse. L'inégalité salariale qui en résulte ne peut donc être qu'une indication *prima facie* d'une discrimination salariale individuelle, à vérifier en analysant l'ensemble des circonstances.

6. Évaluation du résultat

L'analyse de l'égalité salariale permettra de déterminer s'il existe ou non une discrimination salariale entre les sexes dans l'entreprise. L'entreprise doit faire vérifier ce résultat par un tiers indépendant. Les sociétés de révision agréées au sens de la Loi sur la surveillance de la révision sont autorisées à effectuer de telles vérifications.

Si une entreprise du secteur privé utilise l'outil d'analyse standard de l'administration fédérale, elle peut également charger un organe de représentation des salariés désigné conformément à la Loi sur la participation d'examiner le résultat de l'analyse.

L'entreprise de révision vérifie si l'analyse de l'égalité salariale a été effectuée selon les formes requises, dans le délai prescrit, en utilisant une méthode scientifiquement reconnue et conforme à la loi, et si tous les éléments de salaire et toutes les données des employés ont été intégralement enregistrées, avec leurs caractéristiques personnelles et professionnelles. L'entreprise soumise au contrôle fournit les documents et les informations nécessaires à cette fin. La vérification se limite donc à un contrôle de plausibilité et ne constitue pas une répétition de l'analyse. L'exactitude et la fiabilité du résultat dépendent de la qualité des données fournies. Dans l'année qui suit la réalisation de l'analyse de l'égalité salariale, l'entreprise de révision établit un rapport à l'attention de la direction.

Si le résultat de l'analyse de l'égalité des salaires est examiné par l'organe de représentation des travailleurs, la société conclut un accord avec cet organe concernant la procédure d'examen du résultat et la remise du rapport à la direction.

7. Conséquences en cas d'inégalités salariales identifiées

La LEg ne prévoit pas de sanctions dans le cas où une discrimination salariale est établie. Toutefois, si une telle discrimination est établie, sans que l'entreprise n'élimine les inégalités, cela peut avoir un impact négatif sur la réputation de l'entreprise et peut également encourager des démissions (voir également les obligations d'information au point 8 ci-dessous).

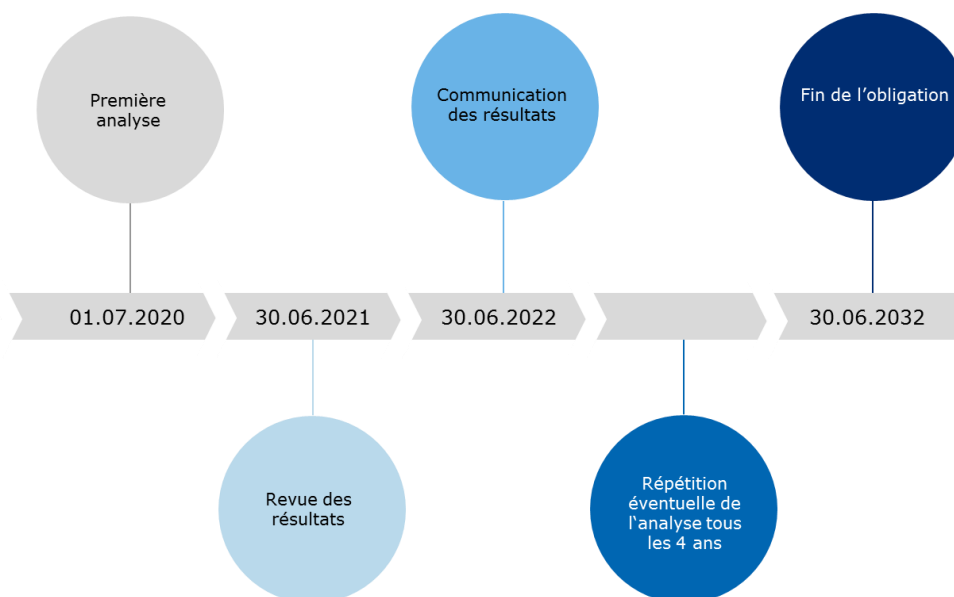
Une discrimination salariale à l'encontre d'une seule personne devrait être invoquée au moyen d'une requête fondée sur l'article 5 de la LEg. Le fait qu'il existe effectivement une inégalité salariale au sein de l'entreprise selon l'analyse générale peut servir d'indication (réfutable) de la discrimination salariale de l'individu pour étayer une réclamation (voir section 6 ci-dessus, dernier paragraphe). Il en va de même dans le cas contraire : si l'analyse de l'égalité salariale montre qu'il n'y a pas de discrimination salariale spécifique au sexe, cela n'exclut pas en soi la possibilité que, dans un cas individuel, une personne soit discriminée en raison de son sexe - généralement une femme - en ce qui concerne le salaire.

8. Autres obligations

En plus de devoir répéter l'analyse après quatre ans si des inégalités salariales sont constatées, les employeurs sont tenus d'informer leurs employés du résultat de l'analyse au plus tard un an après la fin de l'examen. Les sociétés cotées en bourse doivent également publier le résultat de l'analyse de l'égalité des salaires dans l'annexe de leurs états financiers annuels.

9. Durée de validité limitée

L'obligation d'effectuer l'analyse de l'égalité salariale entre en vigueur le 1er juillet 2020 pour une période limitée à 12 ans. En conséquence, la modification de la LEg et l'ordonnance y afférente cesseront toutes deux automatiquement de s'appliquer après le 30 juin 2032 (clause dite « *sunset* ») - sous réserve de nouvelles modifications de la loi à une date ultérieure.



Vos contacts pour l'Égalité salariale



Peter Haas
Associé

T: +41 31 328 75 75
peter.haas@eversheds-sutherland.ch



Olivier Dunant
Associé

T: +41 22 818 45 00
olivier.dunant@eversheds-sutherland.ch

eversheds-sutherland.ch

Cette publication est à jour au 1^{er} juillet 2020. Les informations contenues dans ce document sont uniquement destinées à des fins d'information et ne peuvent remplacer un conseil juridique approprié. Eversheds Sutherland SA, dont le siège social est à Zurich (Suisse), ne peut assumer aucune responsabilité pour les actions entreprises sur la base des informations contenues dans ce document.

© Eversheds Sutherland 2020. All rights reserved. Eversheds Sutherland is a global provider of legal services operating through various separate and distinct legal entities. Eversheds Sutherland is the name and brand under which the members of Eversheds Sutherland Limited (Eversheds Sutherland (International) LLP and Eversheds Sutherland (US) LLP) and their respective controlled, managed and affiliated firms and the members of Eversheds Sutherland (Europe) Limited (each an "Eversheds Sutherland Entity" and together the "Eversheds Sutherland Entities") provide legal or other services to clients around the world. Eversheds Sutherland Entities are constituted and regulated in accordance with relevant local regulatory and legal requirements and operate in accordance with their locally registered names. The use of the name Eversheds Sutherland is for description purposes only and does not imply that the Eversheds Sutherland Entities are in a partnership or are part of a global LLP. The responsibility for the provision of services to the client is defined in the terms of engagement between the instructed firm and the client. Eversheds Sutherland Ltd., with its legal domicile in Zurich (Switzerland), is a member firm of Eversheds Sutherland (Europe) Ltd.