

EGALITE SALARIALE

Nouvelles obligations

La loi sur l'égalité du 24 mars 1995 (LEg) a été révisée et complétée afin de concrétiser le droit constitutionnel à un salaire égal pour un travail de valeur égale (art. 8 al. 3 Cst. féd.). Elle impose désormais à certaines entreprises d'effectuer une analyse de l'égalité salariale. Après un bref aperçu du cadre légal et de ses modifications, la présente fiche juridique explique quelles sont les entreprises concernées. Elle expose ensuite les différentes obligations qui leur incombent et les échéances à respecter.

Cadre légal

La LEg, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1996, a pour but de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes (art. 1). Elle interdit toute discrimination directe ou indirecte en raison du sexe, qu'elle soit fondée notamment sur l'état civil, la situation familiale ou, s'agissant des femmes, la grossesse (art. 3 al. 1). Cette interdiction s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (art. 3 al. 2).

Selon le Message du Conseil fédéral (CF) du 5 juillet 2017 sur la modification de la LEg, alors que l'exigence de l'égalité salariale a été inscrite en 1981 dans la Constitution fédérale, celle-ci n'est toujours pas atteinte (FF 2017 5169, p. 5174 et 5178). Il a été constaté que de nombreux travailleurs renoncent à agir en justice en présence d'une supposée discrimination salariale de peur d'être licenciés et de s'exposer ou en raison de la difficulté d'obtenir des informations (p. 5175).

La révision entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2020 a donc pour objectif de réaliser, par des mesures étatiques supplémentaires, l'égalité salariale entre femmes et hommes (p. 5170). Dans le cadre de cette révision, une section 4a intitulée « analyse de l'égalité des salaires et vérification » a été introduite dans la LEg (art. 13a à 13i). En outre, deux dispositions ont été ajoutées dans les dispositions finales (art. 17a et 17b). Par ailleurs, le CF a édicté une ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires.

Entreprises concernées

Les entreprises qui occupent un effectif d'au moins 100 travailleurs au début d'une année doivent effectuer à l'interne une analyse de l'égalité des salaires pour cette même année (art. 13a al. 1 LEg). Ce nombre s'entend non pas comme le nombre de postes à plein temps, mais comme le nombre d'employés. Les apprentis ne sont pas comptabilisés dans cet effectif.

Sont dispensées de cette obligation les entreprises qui font l'objet d'un contrôle du respect de l'égalité des salaires dans le cadre d'une procédure d'attribution d'un marché public ou d'une demande d'octroi de subventions ou qui ont déjà fait l'objet d'un tel contrôle et ont démontré qu'elles satisfont aux exigences, pour autant que le mois de référence dudit contrôle ne remonte pas à plus de quatre ans (art. 13b LEg).



Obligations

Les entreprises concernées sont tenues d'effectuer une analyse de l'égalité salariale tous les quatre ans (art. 13a al. 2 LEg). Cette analyse doit être effectuée selon une méthode scientifique et conforme au droit (art. 13c al. 1 LEg). La Confédération met gratuitement à la disposition des employeurs un outil d'analyse standard (art. 13c al. 2 LEg), Logib. Il s'agit d'un outil anonyme, sécurisé, simple d'utilisation et reconnu au niveau international.

Les employeurs soumis au code des obligations doivent faire vérifier leur analyse de l'égalité des salaires par un organe indépendant (art. 13d al. 1 LEg). Ils peuvent faire appel à une entreprise de révision agréée au sens de la loi du 16 décembre 2005 sur la surveillance de la révision (LSR), à une organisation au sens de l'art. 7 LEg (organisation ayant pour tâche, en vertu de ses statuts, de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleurs) ou à une représentation des travailleurs au sens de la loi du 17 décembre 1993 sur la participation (LPart). Les personnes qui dirigent la révision doivent avoir accompli un cours de formation spécial répondant aux critères de l'art. 3 de l'ordonnance (art. 13d al. 2 LEg).

Lorsque la révision est effectuée par une entreprise de révision agréée, l'employeur lui communique toutes les pièces et informations dont elle a besoin (art. 13e al. 1 LEg). Celle-ci rédige un rapport portant sur l'exécution de l'analyse à l'intention de la direction de l'entreprise vérifiée dans un délai d'un an après que l'analyse a été effectuée (art. 13e al. 3 LEg). Si la révision est réalisée par une organisation au sens de l'art. 7 LEg ou la représentation des travailleurs, l'employeur conclut avec elle une convention sur la marche à suivre pour la vérification et la remise du rapport à la direction de l'entreprise (art. 13f LEg).

Le résultat de l'analyse ne doit pas nécessairement être communiqué à une autorité, à moins qu'une autre loi ne le prévoie (par exemple, la loi du 16 décembre 1994 sur les marchés publics [LMP]). Cependant, les travailleurs doivent être informés par écrit du résultat de l'analyse de l'égalité des salaires au plus tard un an après qu'elle a été vérifiée (art. 13g LEg). En ce qui concerne les sociétés dont les actions sont cotées en bourse, ce résultat doit être publié dans l'annexe de leur rapport annuel (art. 13h LEg et 959c al. 1 ch. 4 CO). Les employeurs du secteur public sont tenus de publier les résultats détaillés de l'analyse et de la vérification (art. 13i LEg).

Echéances

D'ici au 30 juin 2021 au plus tard, les entreprises concernées doivent avoir effectué leur première analyse de l'égalité salariale (art. 10 de l'ordonnance). D'ici au 30 juin 2022, l'analyse de l'égalité salariale doit être vérifiée par un organe indépendant. D'ici au 30 juin 2023, les employé(e)s et actionnaires doivent être informés des résultats de l'analyse.

La réduction du droit aux vacances est régie par l'art. 329b CO. Le calcul de cette réduction diffère selon la cause de l'empêchement de travailler.

Décembre 2020

