

# Wilhelm Gilliéron

## AVOCATS



Auteur: Sandra Gerber | Le : 22 septembre 2020

## Égalité des salaires entre les hommes et les femmes

***Depuis le 1er juillet 2020 et la modification de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, les entreprises de plus de 100 salarié(e)s doivent effectuer une analyse interne de l'égalité des salaires et ont une année pour le faire. Pas certain que tous les employeurs concernés soient au courant de cette nouvelle obligation !***

Le 1<sup>er</sup> juillet 2020 est entrée en vigueur une modification de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg). Cette modification est allée de pair avec l'entrée en vigueur de l'Ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires. Cette modification semble être passée presque sous silence alors qu'elle a un impact sur les entreprises qui emploient plus de 100 employé(e)s.

En effet, des nouveaux articles 13a à 13i ont été introduits dans la LEg le 1<sup>er</sup> juillet 2020. Ces articles imposent aux « *employeurs qui occupent un effectif d'au moins 100 travailleurs au début d'une année* » une obligation d'effectuer « *à l'interne une analyse de l'égalité des salaires pour cette même année. Les apprentis ne sont pas comptabilisés dans cet effectif* ».

Cette analyse doit être répétée tous les 4 ans sauf si l'analyse démontre que l'égalité salariale est respectée ou si le nombre de travailleurs passe sous le seuil des 100. Dans ce dernier cas, l'analyse doit être répétée lorsque le chiffre de 100 est à nouveau atteint.

Dans certains cas énumérés à l'article 13b, l'entreprise est dispensée d'effectuer cette analyse.

Cette analyse doit être effectuée selon une méthode scientifique et conforme au droit et la Confédération a mis en place, gratuitement, une méthode d'analyse sur son site internet. Il s'agit de la méthode ou de l'outil « Logib » (<https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/logib.html>).

Une fois l'analyse faite, l'employeur doit la faire vérifier par un tiers indépendant, soit, à choix, une entreprise de révision, une organisation au sens de l'article 7 LEg ou à une représentation des travailleurs au sens de la loi du 17 décembre 1993 sur la participation.

Si la vérification se fait par une entreprise de révision, celle-ci doit rédiger un rapport dans un délai d'un an après que l'analyse ait été effectuée par l'employeur.

Plus important encore, une fois l'analyse faite, l'employeur doit informer les travailleurs par écrit du résultat de l'analyse au plus tard un an après qu'elle ait été vérifiée.

Si l'employeur est coté en bourse, le résultat de l'analyse doit figurer dans l'annexe de leur rapport annuel (art. 959c, al. 1, ch. 4, du Code des obligations).

Quant aux employeurs du secteur public, ils doivent publier les résultats détaillés de l'analyse et de la vérification.

Ainsi, les premières analyses doivent être faites par les employeurs d'ici au 30 juin 2021 au plus tard.

Une des particularités de l'obligation imposée aux employeurs est que la LEg ne prévoit aucune sanction si l'employeur ne fait pas l'analyse, mais également si l'analyse met en lumière des inégalités salariales entre hommes et femmes.

Il est cependant possible qu'il y ait des sanctions indirectes, par le biais d'actions intentées par les employé(e)s se considérant victimes d'une discrimination en raison du sexe.

Une autre particularité est que l'Ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires a un effet jusqu'au 30 juin 2032, soit une durée de validité limitée à 12 ans.

**Bien que la LEg ne prévoit aucune sanction directe, nous conseillons bien évidemment aux employeurs employant plus de 100 travailleurs d'effectuer l'analyse d'ici au 30 juin 2021 et de tirer les conséquences si celle-ci devait mettre en lumière des inégalités salariales.**

---

**Source : <https://www.wg-avocats.ch/actualites/communications/egalite-salaires-hommes-femmes/>**