

Égalité salariale - changement de loi à partir du 1.7.2020



Le droit constitutionnel à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale a été consacré par la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1996. Le 14 décembre 2018, le Parlement a adopté un amendement à la loi sur l'égalité des chances, qui oblige les entreprises de 100 employés ou plus à effectuer une analyse de l'égalité des salaires. L'analyse doit être vérifiée par un organisme indépendant. L'amendement est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2020. Toutefois, en raison d'une clause dite de „sunset“, les dispositions cessent automatiquement de s'appliquer le 1^{er} juillet 2032.

Quels employeurs sont concernés par l'analyse interne de l'égalité des salaires?

Les entreprises qui emploient 100 salariés ou plus (personnes employées et non pas postes en équivalents plein-temps) au début d'une année sont tenues de procéder à une analyse interne de l'égalité des salaires pour cette année-là, conformément à l'art. 13a al. 1 LEg. Les apprentis, les stagiaires, les bénéficiaires d'une assurance inva-

lidité, les expatriés ayant un contrat de droit étranger et les travailleurs temporaires placés par une agence de recrutement ne sont pas pris en compte. En principe, les entreprises individuelles, les sociétés de personnes et les sociétés de capitaux ainsi que les fondations ou les grandes associations sont considérées comme des employeurs. Le facteur décisif est que les organisations nouent des relations de travail qui sont soumises au Code des obligations suisse. Ainsi, dans le

cas d'un groupe de sociétés, chaque filiale doit être considérée individuellement pour la valeur seuil de 100 salariés. Si le seuil de 100 salariés est dépassé dans une filiale, une analyse distincte de l'égalité des rémunérations doit être effectuée. La loi ne prévoit pas d'analyse consolidée de l'égalité des salaires (c'est-à-dire à effectuer pour l'ensemble du groupe).

Exemptions de l'obligation de produire une analyse de l'égalité salariale

L'obligation d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires ne s'applique pas si une entreprise a été contrôlée quant au respect de l'égalité des salaires dans le cadre des marchés publics et des régimes de subventions. Cela s'applique aux contrôles ayant un mois de référence entre juillet 2016 et juin 2020. Si la première analyse de l'égalité des salaires montre que l'égalité des salaires n'est pas respectée, l'analyse de l'égalité des salaires (y compris l'examen et la communication appropriée) doit être répétée après 4 ans. Si l'égalité de rémunération est respectée, l'organisation n'est plus obligée de procéder à une analyse tous les 4 ans. La mesure légale s'applique pendant 12 ans. Cette clause dite de „sunset“ a été insérée par le Parlement dans l'espoir que l'égalité des salaires sera atteinte d'ici là.

Limites de temps de l'analyse de l'égalité des salaires

Les organisations qui emploient 100 personnes ou plus au 1.1.2020 ou au 1.1.2021 doivent effectuer une analyse

interne de l'égalité salariale au plus tard à la fin du mois de juin 2021. La vérification de l'analyse de l'égalité des salaires par une tierce partie indépendante doit être effectuée dans l'année qui suit la réalisation de l'analyse (au plus tard à la fin du mois de juin 2022). En outre, les salariés doivent être informés des résultats de l'analyse de l'égalité des salaires dans un délai d'un an après l'achèvement de l'examen (au plus tard fin juin 2023). Les sociétés cotées en bourse doivent également publier les résultats de l'analyse dans l'annexe des comptes annuels (art. 13h LEg). Les délais pour les organisations qui ne dépassent pas le seuil jusqu'au 1.1.2022 ou plus tard sont décalés de manière analogue.

Méthodologie et exigences de l'analyse de l'égalité des salaires

Il est impératif que l'analyse de l'égalité des salaires soit effectuée selon une méthode scientifique et juridiquement conforme. La Confédération met à disposition l'outil d'analyse standard gratuit Logib à cet effet. Logib remplit les conditions requises. Si l'analyse de l'égalité des salaires est effectuée à l'aide d'une autre méthode que Logib,

l'entreprise doit apporter la preuve du caractère scientifique et juridiquement conforme de la méthode d'analyse utilisée. Cela doit également comprendre des conseils sur la manière de vérifier l'analyse de l'égalité des salaires en question.

Comment Grant Thornton peut-il vous aider?

Nous serions heureux de vous aider à mettre en œuvre ou à revoir l'analyse de l'égalité des salaires. Le degré de soutien pour la réalisation de l'analyse de l'égalité des salaires peut être convenu individuellement. Il est concevable de fournir un soutien sélectif jusqu'à une analyse externe complète de l'égalité des salaires. Le résultat de l'analyse doit ensuite être vérifié par une société externe d'audit agréée, un organe de représentation des travailleurs ou une organisation de promotion de l'égalité entre femmes et hommes. Nos spécialistes suivent la formation complémentaire obligatoire et sont autorisés à effectuer l'examen de votre analyse d'équité salariale. Nous sommes impatients de vous entendre !

Contacts



Moritz Herbst

Partner, Head Audit Industries Genève
Grant Thornton SA
T +41 22 718 01 65
E moritz.herbst@ch.gt.com

Grant Thornton Spiess SA
Rue du 31-Décembre 47
P.O. Box 6388
CH-1211 Genève 6



© 2020 Grant Thornton Suisse/Liechtenstein – Tous droits réservés. Grant Thornton Suisse/Liechtenstein appartient à Grant Thornton International Ltd [ci-après dénommée « Grant Thornton International »]. Toute référence à « Grant Thornton » doit être comprise comme une référence à la marque sous laquelle chaque société exerce ses propres activités. Grant Thornton International et chacune des entités membres sont des sociétés juridiquement indépendantes. Les services professionnels sont délivrés par les sociétés membres, indépendamment les unes des autres : aucune société indépendante n'est responsable des services ou activités offerts par les autres sociétés membres. Le présent aperçu est donné uniquement et exclusivement à des fins de première information, il ne contient aucun conseil ni ne prétend être exhaustif. Nous déclinons toute responsabilité quant à son contenu.