

Obligation de contrôle de la parité des salaires dans les entreprises

Entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2020 de la modification de la Loi sur l'égalité et de l'Ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires

1. Introduction

Dès le 1^{er} juillet 2020, date de l'entrée en vigueur de la modification de la Loi fédérale sur l'égalité, les entreprises employant plus de 100 travailleurs auront l'obligation de procéder à un contrôle de leur situation à l'interne sous l'angle de l'égalité des salaires entre hommes et femmes.

Cette analyse des salaires devra être effectuée jusqu'au 30 juin 2021. Si un écart salarial inexplicable est mis en évidence, une nouvelle analyse devra être effectuée tous les 4 ans.

2. La nouvelle obligation

Toutes les entreprises employant 100 travailleurs et plus sont concernées.

Concrètement les nouvelles dispositions prévoient 3 étapes :

- 1) Analyse de l'égalité des salaires à l'interne → délai : 30 juin 2021.
- 2) Vérification de cette analyse par des tiers indépendants. → délai : 30 juin 2022
- 3) Information des travailleurs, et en plus des actionnaires dans les sociétés cotées en bourse → délai : 30 juin 2023

Analyses subséquentes : Si la 1^{ère} analyse indique un écart salarial inexplicable entre les deux sexes, une nouvelle analyse devra être réalisée tous les 4 ans. Sinon pas d'obligation de renouveler l'analyse.

Fin de l'obligation : L'obligation d'analyser l'égalité des salaires s'éteint après 12 ans. La modification de la loi et l'ordonnance qui l'accompagne cesseront automatiquement de s'appliquer le 1^{er} juillet 2032.

3. Modalités et conditions

Les entreprises concernées :

- Toutes les entreprises qui occupent au moins 100 travailleurs au début de l'année pour laquelle l'analyse est effectuée.
- Le chiffre de 100 (au moins) ne concerne pas les postes à plein temps, mais les personnes. Il n'englobe pas les apprentis.

L'analyse :

- L'analyse devra porter sur la période du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021. L'entreprise peut choisir n'importe quel mois de référence entre juillet 2020 et juin 2021.
- L'employeur doit prouver que l'analyse a été effectuée selon une méthode scientifique et conforme au droit.
- L'analyse peut être effectuée au moyen de l'outil d'analyse standard¹ mis à disposition gratuitement par la Confédération (Bureau fédéral de l'égalité), ou par une autre méthode, dont la preuve de la qualité scientifique et de sa conformité au droit devra être fournie par l'employeur à l'entreprise de révision qui procédera à la vérification (certains prestataires de services offrent des analyses plus complètes englobant l'analyse de l'égalité des salaires, notamment le CEPEC qui a développé un propre logiciel qui, combiné avec logib, permet une analyse plus détaillée².)

La vérification de l'analyse :

- L'analyse doit être vérifiée par un organe indépendant qui peut être
 - a) Une entreprise de révision agréée
 - b) Une organisation au sens de l'art. 7 LEg, ou une représentation des travailleurs.
- Les réviseurs indépendants attesteront que l'analyse de l'égalité des salaires a été exécutée correctement au plan formel.
- Une entreprise de révision qui collabore à l'exécution de l'analyse interne ne peut pas procéder à la vérification de cette même analyse.
- Le rapport de vérification doit être transmis à la direction de l'entreprise vérifiée dans l'année qui suit l'exécution de l'analyse de l'égalité des salaires.

Communication du résultat aux travailleurs et aux actionnaires:

- La loi prévoit que le résultat de l'analyse doit être communiqué en tous les cas aux travailleurs par écrit au plus tard un an après la vérification de l'analyse.
- Les sociétés cotées en bourse sont tenues en outre de communiquer le résultat de l'analyse de l'égalité des salaires à leurs actionnaires en le publiant dans l'annexe de leur rapport annuel.

Dispense de l'obligation :

L'employeur est dispensé de l'obligation d'analyser l'égalité des salaires dans deux cas :

1. Lorsque sa première analyse de l'égalité des salaires a montré qu'il respecte l'égalité salariale.
2. Lorsque son respect de l'égalité des salaires a été contrôlé dans le cadre d'une procédure d'attribution d'un marché public ou d'une demande d'octroi de subventions. Il faut que les contrôles aient été faits au cours d'un mois de référence entre juillet 2016 et juin 2020.

L'employeur est dispensé de l'obligation d'informer les travailleurs ou les actionnaires du résultat de l'analyse de l'égalité des salaires : → Lorsqu'il a été contrôlé en vertu d'une autre base légale, comme la loi fédérale sur les marchés publics. Dans ce cas, il peut toutefois les informer du résultat du contrôle à des fins de transparence.

¹ Logiciel Logib : [informations ici](#)

² <https://www.cepec.com/fr/bench/equal-compensation/>