

Contrôler les écarts salariaux selon le sexe, peu d'entreprises le font alors qu'elles y sont obligées

LES FIRMES BRAVENT LA LOI

MAUDE BONVIN

Egalité salariale ► Pour lutter contre les discriminations salariales, les parlementaires fédéraux ont révisé la loi sur l'égalité il y a près de dix ans. La réforme prévoit une analyse des salaires entre les hommes et les femmes au sein des entreprises comptant au moins 100 collaborateurs. Avocate en droit du travail, Sandra Gerber n'a reçu aucune question à ce sujet.

«Toutes les sociétés helvétiques ne viennent évidemment pas me consulter. Cette absence de demande confirme toutefois le bilan intermédiaire plutôt négatif tiré par la Confédération au sujet de cette réglementation. Cela ne m'étonnerait pas que cette surveillance n'ait pas été effectuée par beaucoup d'employeurs», estime-t-elle.

Obligation ignorée

La réforme prévoit non seulement une analyse de l'égalité salariale mais aussi son contrôle par un organe indépendant et la communication des résultats aux employés. Selon une enquête menée sur mandat de l'Office fédéral de la justice (OFJ), plus de la moitié des firmes concernées n'ont pas respecté au moins l'un de ces trois points. Celles qui n'ont pas effectué d'analyse ont mis en exergue trois arguments: la prétendue absence d'inégalités salariales dans leurs rangs, le manque de temps et de ressources ainsi que l'ignorance de cette nouvelle obligation.

Le coût de cette mesure se chiffre à une poignée de milliers de francs. Il est plus bas avec une grille salariale claire.

«Les employeurs qui ont fait fi de leur obligation légale n'ont pas engagé de dépenses à cette fin et ont potentiellement tiré un avantage économique aux dépens des salaires des femmes», déplore l'OFJ dans son rapport. Les bons élèves? Le secteur de la finance et des assurances. Les moins bons? L'hôtellerie et la restauration.



En cas de discrimination salariale liée au genre, une travailleuse n'a qu'une faible marge de manœuvre devant les tribunaux en Suisse.

KEYSTONE-PRÉTEXTE

Le seuil de 100 salariés à partir duquel la surveillance s'applique concerne peu de PME en Suisse, pays où les petites structures sont reines. La majorité des employés helvétiques n'est ainsi pas touchée par la nouvelle réglementation.

«La révision de la loi était pleine de bonne volonté au départ. Elle s'est cependant transformée en tigre de papier, du fait peut-être de l'absence de sanctions directes», juge Sandra Gerber. En cas d'écart de salaire dépassant 2,5%, les entreprises doivent uniquement reconduire l'analyse. Le législateur n'a pas

prévu de contrôle étatique. L'avocate rappelle qu'en matière d'égalité, la loi ne prévoit généralement pas de punir les sociétés fautives.

Pas d'amendes

En cas de discrimination salariale liée au genre, une travailleuse peut récupérer la différence de rémunération sur une durée antérieure de 5 ans et obtenir une hausse de salaire correspondante pour le futur. Il y a peu d'arrêts du Tribunal fédéral à ce propos. Souvent, la justice est saisie au moment d'un licenciement,

donc d'une rupture des relations de travail.

«Cela ne signifie pas que les entreprises respectent la loi sur l'égalité. Il peut y avoir la crainte de salariées en poste d'intenter une action judiciaire contre leur employeur», fait remarquer l'avocate. Autre barrière: la liberté contractuelle prévaut en droit du travail. Un collaborateur peut donc à tout moment négocier ou renégocier son salaire.

Les syndicats peuvent néanmoins également agir devant la justice si un nombre important d'employées sont concer-

nées par une discrimination salariale.

Et si l'inégalité sévit au détriment d'un salarié? La législation ne précise pas le genre mais elle a été conçue pour lutter contre les discriminations faites aux femmes, selon l'avocate en droit du travail. «Il y a toutefois un débat pour élargir la législation à l'identité de genre de la personne», poursuit-elle.

Reste la question de l'efficacité de cette analyse. Les inégalités salariales ont-elles été réduites depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle norme? Le Conseil fédéral promet de répondre à

cette question à la fin de l'année prochaine, étude à l'appui. En attendant, l'écart salarial médian entre hommes et femmes est passé de 10,8% en 2020 à 8,4% en 2024. Il baisse cependant depuis 2018, soit avant l'entrée en force de la législation révisée.



«La révision de la loi s'est transformée en tigre de papier, du fait peut-être de l'absence de sanctions directes» Sandra Gerber

Les données de 2024 sur les salaires moyens, qui permettent de distinguer la part expliquée de l'écart salarial de sa part inexpliquée, seront publiées cet été. Les dernières indications disponibles à ce sujet datent de 2022. Cette année-là, un homme gagnait en moyenne 8400 francs bruts par mois contre 7000 francs pour une femme, tous deux à 100%. La part inexpliquée de cette différence, soit la discrimination salariale, se fixait à près de 8%. Ce pourcentage stagne depuis des années.

Mesure limitée dans le temps, l'analyse de l'égalité salariale devrait prendre fin en 2032. Une proposition sous la Coupole fédérale propose cependant de la prolonger. I

UNE RÉFORME AU RABAIS

Au moment où la Suisse célèbre les 30 ans de la loi sur l'égalité, les syndicats déplorent un affaiblissement du droit.

Pas de contrôle ni de sanction. Devant ces deux lacunes, Travail.Suisse a décidé de faire le job elle-même. L'organisation faitière indépendante des travailleurs tient une liste disponible sur internet des bons et des mauvais élèves en matière d'analyse des salaires. Côté blanc, environ 200 entreprises vertueuses et, de l'autre côté, une centaine de moutons noirs. Dans les bons exemples figurent notamment les sociétés de moins de 100 collaborateurs qui ont effectué un contrôle des rémunérations sans y être obligées légalement.

Au côté de ces deux défauts, Valérie Borioli Sandoz pointe d'autres failles de la réforme entrée en vigueur en 2020. «Les critères qui définissent l'égalité salariale restent très flous. Le seuil de

tolérance de différence de salaire entre hommes et femmes est passé de 5% à 2,5% en 2024 mais reste à 5% dans les marchés publics. Il a d'ailleurs été renommé valeur cible facultative», illustre la responsable de la politique de l'égalité chez Travail.Suisse.

La spécialiste de la question estime qu'il faudrait davantage préciser ce que signifie «respecter l'égalité salariale» pour les entreprises qui sont ainsi exemptées de reconduire l'analyse, selon la loi. Et les sociétés qui dépassent cette valeur cible ne sont pas tenues de prendre des mesures correctives.

La syndicaliste fait également remarquer qu'en moyenne 15% des travailleurs suisses changent d'employeur chaque année. Cela la pose la question du non-renouvellement de l'analyse pour les entreprises qui respectent l'égalité salariale. Une firme peut être dans les clous une année mais pas la suivante.

Mandatées par des entreprises, des sociétés spécialisées dans l'audit et la révision ont procédé à l'analyse des salaires des collaborateurs de leurs clients et aussi à la vérification de leur propre analyse. «Le conflit d'intérêts n'est pas loin», tance la Vaudoise.

Au moment où la Suisse célèbre les 30 ans de la loi sur l'égalité, Valérie Borioli Sandoz déplore enfin un affaiblissement de la législation. A l'avenir, chaque employeur devrait décider quelle indemnité est, à ses yeux, discriminatoire ou pas et la retirer du contrôle des salaires, comme les indemnités pour le travail en équipe.

«Le problème est que les indemnités font partie intégrante du salaire et qu'elles peuvent cacher une discrimination indirecte illégale qu'il n'est pas facile à détecter. Les entreprises pourraient alors enjoliver les résultats de leur analyse», s'inquiète la syndicaliste. **MBO**

La fin du tabou

D'ici juin, l'Union européenne imposera la transparence salariale. Un tournant majeur.

Les pays de l'Union européenne (UE) ont jusqu'en juin pour rendre les salaires transparents au sein de leurs frontières. Grâce à une nouvelle norme adoptée par les 27 Etats membres, les salariés ont le droit de demander à leur employeur des informations sur le revenu moyen des personnes qui effectuent un même travail. Le secret du salaire tombe.

Les patrons qui occupent au moins 100 personnes sont par ailleurs tenus de présenter régulièrement un rapport sur l'écart de rémunération entre les sexes. S'il est supérieur à 5% et que l'en-

treprise ne peut le justifier par des critères objectifs, des mesures correctives doivent être prises.

Le respect de la surveillance des salaires doit être contrôlé par une autorité officielle du pays et son non-respect sanctionné par des mesures efficaces, notamment des amendes. La nouvelle directive prévoit un droit à une indemnisation lorsque les travailleurs ont été lésés par une violation des droits et des obligations liés au principe de l'égalité des rémunérations.

Les entreprises helvétiques actives au sein de l'UE sont concernées par ce changement. Il en va de même pour une société française opérant en Suisse. **MBO**

L'ISLANDE, CHAMPIONNE DU MONDE

L'Islande a durci le ton il y a huit ans. Depuis 2018, les entreprises d'au moins 25 collaborateurs doivent prouver que les femmes et les hommes reçoivent le même salaire pour un travail identique. Un organisme indépendant le vérifie. Si c'est le cas, la firme concernée reçoit un label. Ce certificat doit être renouvelé tous les trois ans. Le non-respect de cette obligation est passible d'une amende. L'Islande figure en tête du classement de PwC des pays les plus favorables aux femmes en matière d'emploi. La Suisse pointe à la 20^e position. **MBO**