



Guide sur la vérification formelle de l'analyse de l'égalité salariale avec l'outil d'analyse standard (Logib)

Conformément à l'art. 13c, al. 2 de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), la Confédération met à la disposition des employeuses et des employeurs un outil d'analyse standard gratuit (Logib) pour effectuer l'analyse de l'égalité salariale. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) propose un guide pour la vérification formelle de l'analyse de l'égalité salariale effectuée avec l'outil d'analyse standard Logib (Art. 3 al. 2 Ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires).

Le présent guide s'adresse aux organes indépendants au sens de l'art. 13d LEg qui vérifient l'analyse de l'égalité salariale réalisée sur mandat de l'employeuse ou de l'employeur conformément à l'art. 13a LEg.

1. Indications générales sur la vérification

1.1. Mandat

Conformément à l'art. 13d LEg, les employeuses et les employeurs soumis au code des obligations font réaliser leur analyse de l'égalité salariale par un organe indépendant. Pour cela, il leur est possible de choisir entre :

- une entreprise de révision agréée au sens de la loi du 16 décembre 2005;
- une organisation au sens de l'art. 7 LEg ou une représentation des travailleurs au sens de la loi du 17 décembre 1993 sur la participation.

Lors de la vérification par une entreprise de révision agréée (art. 13e LEg), une confirmation de mandat doit être présentée. Lors d'une vérification par une organisation au sens de l'art. 7 LEg ou par une représentation des travailleurs, l'employeuse ou l'employeur conclut avec l'organisation ou la représentation des travailleurs une convention sur la marche à suivre¹ pour la vérification et la remise du rapport à la direction de l'entreprise (art. 13f LEg).

Document	Commentaire
Confirmation de mandat ou convention sur la marche à suivre pour la vérification	Disponible Non disponible

1.2. Entité juridique de l'analyse de l'égalité salariale

Employeuse / employeur	
IDE	
Adresse	
Nombre d'employé-e-s*	
Personne de contact	

* Hors apprenti-e-s

¹ La convention il peut aussi fixé que la vérification se fait en collaboration avec une entreprise de révision agréée.



1.3. Vérification de l'égalité salariale par un organe indépendant

Entreprise de révision agréée au sens de la loi du 16 décembre 2005 sur la surveillance de la révision
(art. 13d al. 2 let. a LEg)

Entreprise de révision	
N° IDE	
N° ASR	
Adresse	
Personne dirigeant la révision	
<i>Cours de formation suivi le*</i>	
Mandat de vérification reçu le	
Vérification effectuée le	

* La preuve doit être fournie à l'organisation mandante qu'un cours de formation a été suivi pour la vérification des analyses de l'égalité salariale

Organisation au sens de l'art. 7 LEg ou une représentation des travailleurs au sens de la loi du 17 décembre 1993 sur la participation. (Art. 13d, al. 2, let. b LEg)².

Organisation	
Convention du	
Mandat de vérification reçu le	
Vérification effectuée le	

² L'employeuse ou l'employeur conclut avec l'organisation au sens de l'art. 7 ou la représentation des travailleurs une convention sur la marche à suivre pour la vérification et la remise du rapport à la direction de l'entreprise (p. ex. engagement Egalité salariale www.elep.ch)



2. Vérification formelle de l'analyse de l'égalité salariale

2.1. Contrôle des documents requis

Afin de pouvoir effectuer une vérification minutieuse de l'analyse de l'égalité salariale, l'employeuse ou l'employeur doit remettre tous les documents requis et communiquer les renseignements nécessaires (art. 13e, al. 1 LEg). Dans ce contexte, le secret de la révision au sens de l'art. 730b, al. 2 CO s'applique.

Document	Commentaire
Données complètes de l'analyse de l'égalité salariale selon les instructions de l'outil d'analyse standard (Logib)	Disponible Non disponible (non rempli)
Rapport de l'analyse de l'égalité salariale (Logib) sur la base des données de l'analyse de l'égalité salariale	Disponible Non disponible (non rempli)
Justificatifs en lien avec la population à vérifier (énumération non exhaustive): – récapitulatif du système salarial – justification mutations au mois de référence – employé-e-s exclu-e-s (notamment apprenti-e-s)	Disponible Non disponible (non rempli)

Résultat du contrôle

Chacun des points de contrôle doit être rempli

Résultat du contrôle des documents soumis	Rempli Non rempli
--	----------------------

2.2. Vérification de l'exécution de l'analyse de l'égalité salariale dans le délai légal.

Le 21 août 2019, le Conseil fédéral a fixé au 1^{er} juillet 2020 l'entrée en vigueur de la modification de la loi sur l'égalité et de l'ordonnance. Les entreprises de 100 salarié-e-s et plus doivent exécuter la première analyse de l'égalité salariale interne à l'entreprise jusqu'à fin juin 2021 au plus tard. La vérification de l'analyse de l'égalité salariale doit être effectuée fin juin 2022 au plus tard (art. 13e, al. 3 LEg) et les employé-e-s et actionnaires doivent être informés des résultats de l'analyse jusqu'à fin juin 2023 au plus tard (art. 13g et art. 13h LEg).

Liste de contrôle du 01.07.2020 au 30.06.2021	
L'analyse de l'égalité salariale se rapporte-t-elle à la période allant du 1 ^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021 ? (Mois de référence entre juillet 2020 et juin 2021) ?	Oui Non Condition non remplie (violation de la loi)
La première analyse de l'égalité salariale interne à l'entreprise a-t-elle été réalisée au plus tard en juin 2021 ? (Réalisation au 30.06.2021 au plus tard)	Oui Non Condition non remplie (violation de la loi)



Liste de contrôle à partir du 1^{er} janvier 2021 (Applicable pour: – les employeuses et employeurs dépassant pour la première fois le seuil des 100 employé-e-s – les employeuses et employeurs n'ayant pas rempli l'égalité salariale lors de la première analyse réalisée entre le 01.07.2020 et le 30.06.2021 et devant par conséquent effectuer une nouvelle analyse dans les quatre ans)	
Est-ce que l'employeuse/employeur employait 100 employé-e-s ou plus (hors apprenti-e-s) au début de l'année ?	Oui Obligation de réaliser une analyse de l'égalité salariale Non Aucune obligation de réaliser une analyse de l'égalité salariale
L'analyse de l'égalité salariale a-t-elle été réalisée pour l'année concernée ? <small>(Mois de référence entre janvier et décembre de l'année concernée) ?</small>	Oui Non Condition non remplie (violation de la loi)
L'analyse de l'égalité salariale interne à l'entreprise a-t-elle été réalisée au plus tard à la fin de l'année civile concernée ?	Oui Non Condition non remplie (violation de la loi)

Résultat de la vérification

L'analyse de l'égalité salariale a été exécutée dans le délai légal	Rempli Non rempli → Résultat de la vérification négatif
---	---

2.3. Vérification de l'existence d'un justificatif de la réalisation de l'analyse de l'égalité salariale selon une méthode scientifique et conforme au droit

La déclaration de conformité pour l'outil d'analyse standard (Logib) a été fournie par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (cf. <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/logib/documentation-logib.html>) et ne doit plus être contrôlée. La présente liste de contrôle peut être utilisée.

Résultat de la vérification

Il existe un justificatif d'exécution de l'analyse de l'égalité salariale selon une méthode scientifique et conforme au droit	Rempli L'analyse de l'égalité salariale a été effectuée avec l'outil d'analyse standard de la Confédération (Logib) (art. 13c, al. 2 LEg) Non rempli → Résultat de la vérification négatif
---	---



2.4. Vérification de la saisie intégrale de l'ensemble des employé-e-s

Toutes les personnes qui étaient employé-e-s par l'employeuse / employeur durant le mois de référence doivent être incluses dans l'analyse. L'entité juridique indépendante la plus basse est déterminante³. Par entité juridique indépendante, on entend une unité d'entreprise (p. ex. filiale) dotée d'une forme de société juridique indépendante (p. ex. SA, Sàrl). Ne tombent pas dans cette catégorie p. ex. les centres de production, les agences, les succursales, les antennes, les unités d'affaires, etc. dès lors qu'ils n'ont pas une forme de société autonome juridiquement.

Nombre d'employé-e-s

	Analyse de l'égalité salariale	Comptabilité du personnel
Mois de référence		
Hommes		
Femmes		
Total		

Vérification de la saisie intégrale de l'ensemble des employé-e-s	
Le nombre de personnes saisies dans l'analyse de l'égalité salariale pour le mois de référence correspond-il au nombre effectif de salarié-e-s ?	Oui Non
La direction a-t-elle été saisie dans les données (p. ex. en cas de comptabilité salariale séparée) ?	Oui Non (non rempli)

Résultat de la vérification

L'ensemble des employé-e-s a été intégralement saisi	Rempli Non rempli
--	----------------------

³ Cf. Instructions Outil d'analyse standard (Logib)



2.5. Vérification de la saisie intégrale de tous les éléments de salaire

Les éléments du salaire suivants doivent être pris en compte pour les analyses de l'égalité salariale avec l'outil d'analyse standard (Logib) :

Données qui doivent impérativement être complètes et valables pour l'ensemble des employé-e-s	
Éléments du salaire	Examen
Données complètes de l'analyse de l'égalité salariale selon les instructions de l'outil d'analyse standard (Logib)	Saisi Non saisi (→ non rempli) Élément de salaire non disponible
13 ^e , 14 ^e mois de salaire si disponible	Saisi Non saisi (→ non rempli) Élément de salaire non disponible
Indemnités légales pour le travail du dimanche ou de nuit, ainsi que d'autres primes de pénibilité le cas échéant (p. ex. travail en équipe, service de piquet, autres primes pour inconvénients)	Saisi Non saisi (→ non rempli) Élément de salaire non disponible
Paiements spéciaux versés de manière irrégulière, le cas échéant (p. ex. bonus, primes)	Saisi Non saisi (→ non rempli) Élément de salaire non disponible

Résultat de la vérification

Tous les éléments du salaire ont été intégralement saisis	Rempli Non rempli → Résultat de la vérification négatif
---	---

2.6. Vérification de la saisie intégrale de toutes les données, y compris des caractéristiques personnelles et liées à la place de travail

Données qui doivent être saisies, le cas échéant, pour l'ensemble des employé-e-s	
Données	Vérification
Numéro courant	Saisi Non saisi (→ non rempli)
Année de naissance / âge	Saisi Non saisi (→ non rempli)
Sexe	Saisi Non saisi (→ non rempli)
Années de service	Saisi Non saisi (→ non rempli)
Formation	Saisi Non saisi (→ non rempli)
Niveau d'exigence ou de compétences au sein de l'entreprise	Saisi Non saisi (→ non rempli)



Données qui doivent être saisies, le cas échéant, pour l'ensemble des employé-e-s	
Données	Vérification
Position professionnelle	Saisi Non saisi (→ non rempli)
Durée hebdomadaire normale de travail	Saisi Non saisi (→ non rempli)
Durée annuelle de travail prévue pour l'année de référence	Saisi Non saisi (→ non rempli)

Données qui doivent être saisies, le cas échéant, pour l'ensemble des employé-e-s	
Données	Vérification
Indications sur le taux d'activité (salarié-e rémunéré-e au mois) ou	Saisi Non saisi (→ non rempli)
Indications sur le nombre d'heures payées durant le mois de référence (salarié-e rémunéré-e à l'heure)	Saisi Non saisi (→ non rempli)

Résultat de la vérification

Toutes les données requises ont été intégralement saisies	Rempli Non rempli → Résultat de la vérification négatif
---	---



3. Rapport sur le résultat et la réalisation de l'analyse de l'égalité salariale

Les organes indépendants au sens de l'art. 13d LEg rédigent, dans un délai d'un an après la réalisation de l'analyse de l'égalité salariale, un rapport destiné à la direction de l'entreprise vérifiée sur la réalisation et le résultat de l'analyse de l'égalité salariale (art. 13e, al. 3 LEg).

Récapitulatif du résultat de la vérification

Vérification formelle	
L'analyse de l'égalité salariale a été exécutée dans le délai légal (chiff. 2.2).	Rempli → Résultat de la vérification positif Partiellement rempli → Résultat de la vérification négatif Non rempli → Résultat de la vérification négatif
Il existe un justificatif d'exécution de l'analyse de l'égalité salariale selon une méthode scientifique et conforme au droit (chiff. 2.3).	
L'ensemble des employé-e-s a été intégralement saisi dans l'analyse de l'égalité salariale (chiff. 2.4).	
Tous les éléments du salaire ont été intégralement saisis (chiff. 2.5).	
Les données requises, y compris les caractéristiques personnelles et liées à la place de travail, ont été intégralement saisies (chiff. 2.6).	

Informations complémentaires

L'analyse de l'égalité salariale montrait-elle que l'égalité salariale est respectée ?	Oui L'employeuse ou l'employeur est libéré de l'obligation d'analyse (art. 13a, al. 3 LEg). Non L'analyse de l'égalité salariale doit être répétée dans un délai de quatre ans (y compris vérification et information des employé-e-s et actionnaires).
Information des employé-e-s jusqu'au : (au plus tard un an après la fin de la vérification)	
Prochaine analyse de l'égalité salariale : (tous les quatre ans ou lors du premier dépassement du seuil de 100 employé-e-s, sauf exception)	

Lieu, date

Prénom / Nom
(révisseuse ou réviseur responsable)