Égalité des salaires

L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. (art. 8 al. 3 Constitution fédérale)

Guide pour les entreprises participant à la comparaison salariale de Landolt & Mächler

Certificat

Dream Factory AG

6331 Hünenberg

a été examinée par nous le 1 juillet 2023 quant au respect de l'

Égalité de salaires entre homme et femme

selon l'art. 8 de la Constitution fédérale.

Nous confirmons ici que la société précitée respecte le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale dans le cadre des limites de la loi fédérale sur les marchés publics (LMP) et de la loi sur l'égalité (LEg).

La procédure de test «L&M-Aba-R®» répond à toutes les exigences légales et a la preuve du caractère scientifique et la preuve de la conformité au droit.

Landolt & Mächler Consultants AG Certificat n° 2023-9999

Landolt & Mächler Consultants

Égalité des salaires – Bases légales

Constitution fédérale (art. 8 Cst.)

- 1981 Principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes
- 1996 concrétisé dans la loi sur l'égalité
- Du 1er juillet 2020 au 30 juin 2032 - Loi révisée sur l'égalité

Obligation de réaliser une analyse de l'égalité salariale (art. 13a LEg)

Les employeurs qui emploient 100 travailleurs ou plus au début d'une année effectuent une analyse interne de l'égalité des salaires pour l'année en question. Les apprentis ne sont pas considérés comme des travailleurs.

De la comparaison salariale à l'analyse de l'égalité salariale L&M-Aba-R®

- Le fichier de données/les attributions de fonctions issus de la comparaison des salaires constituent la base.
- Pour l'analyse de l'égalité salariale, le fichier de données doit être complété par les **indemnités** et les **paiements spéciaux** exigés par le législateur.
- **Le groupe de personnes** doit être complété / adapté si nécessaire:
  - Inclure : toutes les personnes employées dans l'entreprise, l'entité juridique, y compris le PDG, les salariés payés à l'heure...
  - Exclus : apprentis, stagiaires, bénéficiaires de l'AI, expatriés...
- **La date limite** de livraison des données doit être le dernier jour du mois
- Les directives contenues dans **le guide** « Outil d'analyse standard Logib - **Guide** module 1 » de l'EBG sont contraignantes: www.ebg.admin.ch/fr

Compléter les fichiers de données Excel

- Colonne K : **Indemnités par mois** (montant versé au cours du « mois de référence »)
- Colonne L : **paiements spéciaux** (total des 12 derniers mois – «année de référence»)

Données pour la comparaison des salaires

Égalité des salaires

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
229999	102	1	2	40	53386	600	1	51521	Neuchâtel		
229999	102	2	1	1973	4192	0	1	51520	Neuchâtel		
229999	102	1	2								500
229999	102	1	2								
229999	102	2	1								
229999	503	1	2								
229999	503	1	2								
229999	503	1	2	59	46692	1800	1	51511	Lausanne	500	

Uniquement pour Analyse de l'égalité pas nécessaire pour la comparaison des salaires:

Indemnités par mois selon définition BFEG, Logib

Uniquement pour Analyse de l'égalité pas nécessaire pour la comparaison des salaires:

Paiements spéciaux par an
Définition selon BFEG, Logib (somme des 12 mois précédents) moins le bonus (L&M colonne G)

Guide «Outil d'analyse standard» EBG

- Éléments de rémunération à inclure / à exclure (groupes 1 + 2)

Composantes du salaire		Commentaire
1	Salaire de base	Versement régulier (généralement mensuel)
2	Indemnités	Versement généralement régulier (en fonction de la charge de travail)
3	13e salaire mensuel	-
4	Paiements spéciaux	Versement régulier ou irrégulier / à intervalles plus espacés

Groupe	**Eléments de rémunération les plus courants [code ELM]** 1 = Eléments de rémunération à inclure 2 = Eléments de rémunération à exclure	**Elément de rémunéra-toin**	**Commentaire pour le traitement**
1	**Salaire mensuel (1000)**	1	
1	**Salaire horaire – payé régulièrement (1005)**	1	Indemnité de vacances et pour jours fé-riés à exclure
1	**Salaire journalier (1006)**	1	

Saisie des éléments de salaire dans le fichier de données L&M

➔ Colonne F: Salaire fixe

➔ Colonne K: **Indemnités** (somme « mois de référence »)

➔ Colonne F: Salaire fixe

➔ Colonne L: **Paiements spéciaux** (total « année de référence »)

Guide «Outil d'analyse standard» EBG

- Cas particulier : éléments de rémunération du groupe 1*

Groupe	Eléments de rémunération les plus courants [code ELM] 1 = Eléments de rémunération à inclure 2 = Eléments de rémunération à exclure	Elément de rémunéra-toin	Commentaire pour le traitement
1*	Cadeau de jubilé (1231)	4	cf. Schéma de contrôle
1*	Prime de fidélité (1232)	4	cf. Schéma de contrôle

- Décision d'inclusion/exclusion selon le schéma de contrôle dans les directives EBG

Schéma de contrôle des éléments de rémunération avec astérisque (*)

Etape de contrôle 1 : contrôle du certificat de salaire

1.1 L'élément de rémunération est-il mentionné dans le certificat de salaire ?
> Si oui : passer à l'étape de contrôle 1.2
> Si non : ne pas l'inclure dans l'analyse de l'égalité salariale

1.2 L'élément de rémunération est-il mentionné dans le certificat de salaire sous le chiffre 13 « *Allocations pour frais* » et existe-t-il un règlement des frais approuvé par l'administration fiscale cantonale ?

Envoi des données – Suite de la procédure

Transmission du fichier de données
info@marketsalary.ch

Date au choix

Analyse avec résultats détaillés

2 à 3 semaines après le dépôt

Révision de la loi sur l'égalité salariale

Dans un délai d'un an après réception de l'analyse

Communication sur l'égalité salariale

Dans un délai d'un an après révision

- Répétition d'une analyse de l'égalité salariale (art. 13a LEg)
  - Si l'analyse de l'égalité salariale montre que l'égalité salariale est respectée, les employeurs sont dispensés de l'obligation d'analyse (clause de caducité 30 juin 2032).
  - En cas de non-respect de l'égalité salariale, celle-ci doit être réévaluée tous les 4 ans.

Luciano Falco

Irene Gander

Johanna Schuppli

Leïla Ghattas Martins

Roland Stoll

Votre équipe L&M

Vous avez des questions?

Contactez-nous.

Landolt & Mächler Consultants