Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Forum PME
KMU-Forum
Forum PMI

TRADUCTION

Par courriel

Madame Stéphanie Lachat
Monsieur Gian Beeli
Codirectrice et codirecteur du
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et
hommes (BFEG)

Berne, le 20 mai 2025

Analyse de l'égalité salariale en vertu de la loi sur l'égalité : problèmes concernant les instructions relatives à l'outil d'analyse standard Logib

Madame,
Monsieur,

En 2022, notre commission extraparlementaire a adressé à votre bureau un courrier signalant plusieurs problèmes en lien avec les instructions relatives à l'outil d'analyse standard Logib. Nous avons constaté dernièrement que ces instructions ont été modifiées en janvier de cette année, et ce notamment sur les points problématiques évoqués. Le schéma de la page 50, qui détaille le processus visant à vérifier l'exclusion des éléments de rémunération marqués d'une astérisque, ainsi que les tableaux des pages 52 et 57 ss ont été adaptés. À notre connaissance, le BFEG n'a publié aucune information concernant ces modifications.

Par le biais de sa motion 23.4139, déposée le 28 septembre 2023, le Conseiller national Peter Schilliger a chargé le Conseil fédéral d'exclure, dans l'ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires, les indemnités pour travail en équipe et autres indemnités de pénibilité des éléments de salaire pertinents, à condition que les entreprises concernées confirment que ces indemnités sont neutres du point de vue du sexe et que l'attribution de travaux en équipe et de gardes ne se fasse pas au détriment de l'un des sexes.

La motion a été adoptée par le Conseil national le 5 mai 2025. Durant les débats y relatifs, l'administration a fait valoir que la motion était déjà satisfaite suite aux adaptations apportées en janvier aux instructions relatives à l'outil d'analyse standard Logib. Nous ne partageons pas cet avis et demandons une nouvelle adaptation. Dans un souci de simplification et d'égalité de traitement de toutes les entreprises, nous demandons que le point 2.1.b du schéma de contrôle de la page 50 soit supprimé sans être remplacé (voir annexe). Ce point prévoit que, pour que l'on puisse les exclure des analyses de l'égalité salariale, les indemnités pour travail en équipe et autres éléments de rémunération doivent être mentionnés non seulement dans le règlement de rémunération de l'entreprise, mais également dans une convention collective de travail (CCT) ou une CCT déclarée de force

Forum PME
Holzikofenweg 36, 3003 Berne
Tél. +41 58 464 72 32
kmu-forum-pme@seco.admin.ch
www.forum-pme.ch

obligatoire. D'une part, les CCT couvrent moins de 50% des rapports de travail en Suisse, et d'autre part, seule une partie d'entre elles contiennent des dispositions spécifiques concernant les différents éléments de rémunération.

La restriction introduite au point 2.1.b est inutile et aboutit à une discrimination des entreprises non dotées d'une CCT. Celles-ci ne peuvent pas corriger le biais méthodologique, c'est-à-dire exclure de l'analyse les éléments de salaire posant problème, ce qui peut déboucher sur des erreurs et des distorsions. Dans le pire des cas, les dispositions de la loi sur l'égalité pourraient ainsi être violées. C'est pourquoi nous vous prions d'adapter le plus rapidement possible les instructions Logib.

Dans les tableaux des pages 52 et 57 ss des instructions, une série d'éléments de rémunération sont marqués d'un « ^{E} » (élément de salaire en examen). Les entreprises rapportent régulièrement des problèmes à cet égard, les sociétés de révision n'acceptant pas l'exclusion de certains éléments de rémunération sur la base de cette simple mention. Nous vous prions donc de bien vouloir supprimer cette mention partout où elle apparaît.

En vous remerciant d'avance de l'attention que vous porterez à nos recommandations et en restant à disposition pour toute question, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Daniela Schneeberger
Co-présidente du Forum PME
Conseillère nationale, vice-présidente
de l'Union suisse des arts et métiers

Martin Saladin
Co-président du Forum PME
Vice-directeur et chef de la Direction de la
promotion économique du
Secrétariat d'État à l'économie

Copies à :

- Monsieur le Conseiller national Peter Schilliger
- Madame Monique Cossali Sauvain, cheffe suppléante du domaine de direction Droit public de l'Office fédéral de la justice
- Madame Daniella Lützelschwab, membre de la direction et responsable du secteur Marché du travail et droit du travail de l'Union patronale suisse
- Monsieur Adrian Derungs, directeur de la Chambre de commerce et d'industrie de Suisse centrale
- Monsieur Roland Stoll, directeur de Landolt & Mächler Consultants AG

Annexe :

Etape de contrôle 2 : examen d'autres motifs d'exclusion

2.1 La règlementation portant sur l'élément de rémunération, son versement et son montant justifient-ils son exclusion ?

a. Règlement interne à l'entreprise

Existe-t-il un règlement formel (en principe sous forme écrite), chez l'employeur, des conditions-cadres organisationnelles et réglementaires relatives aux offres d'emploi, aux contrats de travail, à la planification des équipes et aux conditions de travail qui permettent aux femmes comme aux hommes de percevoir l'élément de rémunération selon le même principe et pour le même montant (p. ex. en assumant des équipes de nuit et/ou de week-end) ?

> Si oui : ~~passer à l'étape de contrôle 2.1.b~~ ne pas l'inclure dans l'analyse de l'égalité salariale

> Si non : ~~l'inclure dans l'analyse de l'égalité salariale~~ passer à l'étape de contrôle 2.2

~~b. Règlement par la loi ou par convention collective de travail~~

~~S'agit-il d'un élément de rémunération dont le versement est prescrit par une disposition légale (LTr) ou conventionnelle (CCT, CCT-DFO) et qui ne va pas sensiblement au-delà de ces dispositions légales (p. ex. suppléments de salaire versés de 22h00 à 6h00 selon CCT au lieu de de 23h00 à 6h00 selon LTr) ?~~

~~> Si oui : ne pas l'inclure dans l'analyse de l'égalité salariale~~

~~> Si non : passer à l'étape de contrôle 2.2~~

2.2 Le montant, combiné à la régularité et/ou au travail de conversion nécessaire pour établir la cohérence des données, justifie-t-il l'exclusion de l'élément de rémunération ?

L'élément de rémunération représente-t-il un **montant minime**, versé de manière irrégulière et/ou qui nécessiterait un travail de conversion important lors de la mise à disposition des données pour assurer la cohérence des données : p. ex. suppléments pour heures supplémentaires ou travail supplémentaire, prestations en espèces pour des circonstances exceptionnelles telles que travaux de transformation ou front office pendant la période de Covid, service de piquet ou travail de nuit non permanent ou irrégulier, utilisation occasionnelle et gratuite de places de parking sur le lieu de travail, petite allocation de mariage, petit cadeau de jubilé ?

> Si oui : ne pas l'inclure dans l'analyse de l'égalité salariale

> Si non : l'inclure dans l'analyse de l'égalité salariale