

DROIT DU TRAVAIL – EGALITE SALARIALE

Le label d'égalité salariale d'une entreprise n'est pas un bouclier infaillible contre les procédures. Ainsi une « spécialiste en communication digitale » a pu rendre vraisemblable une discrimination salariale avec un « spécialiste digital média » au sein d'une entreprise officiellement certifiée pour respecter l'égalité salariale.

Les analyses de pratiques salariales et leur vérification par le modèle standardisé Logib de la Confédération ont néanmoins été utiles à l'employeur.

La travailleuse a certes réussi à rendre vraisemblable la discrimination, mais l'employeur a apporté une preuve stricte que la différence de salaire entre les deux collègues reposait sur des facteurs objectifs, notamment parce que l'activité de la travailleuse se situait dans la branche de service d'information alors que celle de son collègue masculin ressortait des activités spécialisées, scientifiques et techniques, bien plus prisées et donc mieux rémunérées sur le marché que des compétences rédactionnelles. (Arrêt du Tribunal fédéral [4A 344/2022](#) du 15 mai 2023)

On peut se poser la question quelle serait l'évolution salariale de ces deux métiers si les hommes commençaient à désertier les métiers techniques et scientifiques pour se consacrer davantage aux métiers littéraires. Pour le moment en tout cas, on ne peut que compter sur les enseignants pour pousser les jeunes femmes vers les filières scientifiques.