



Salaires élevés encore en hausse, salaires minimums menacés

Étude sur les écarts salariaux 2025

**Noémie Zurlinden
Lea Eugster**

UNIA

Impressum

Editeur : Syndicat Unia

Rédaction et mise en page : Patricia D'Incau et Lucas Dubuis

Image de couverture : Unia

Distribué par :

Syndicat Unia

Weltpoststrasse 20

3000 Berne 16

1^{ère} édition, septembre 2025

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Abstract | 3 |
| 1. Manne financière pour les hauts revenus, l'écart salarial reste grand | 4 |
| 2. Pluie de dividendes pour les actionnaires | 7 |
| 3. Le Parlement veut baisser les salaires minimums au lieu de plafonner les hauts salaires | 8 |
| Conclusion | 9 |
| Annexe | 10 |

Abstract

La présente étude examine les inégalités salariales dans les 39 plus grands groupes suisses, dont la plupart sont cotés en bourse¹. Elle mesure l'écart salarial, donc le rapport entre le salaire le plus élevé et le salaire le plus bas au sein d'une même entreprise, et examine les distributions de capital aux actionnaires. Les résultats sont analysés dans le contexte des évolutions économiques et politiques générales.

Les salaires les plus élevés dans les entreprises examinées, et donc les salaires les plus élevés en Suisse, ont continué de progresser en 2024. Cinq CEO ont ainsi gagné plus de 10 millions de francs. Le CEO de Novartis, Vasant Narasimhan, arrive en tête de liste avec 19,2 millions de francs. Suivi immédiatement par Flemming Ørnskov, CEO du groupe pharmaceutique Galderma, qui a introduit l'entreprise en bourse en 2024 et dont la rémunération était de 19 millions de francs. Troisième plus haut salaire, le CEO de Partners Group, David Layton, a perçu 16,9 millions de francs.

L'écart salarial moyen dans les entreprises analysées correspondait à un rapport de 1:143 en 2024. C'est chez Novartis que la différence était la plus massive : son CEO Vasant Narasimhan a gagné 333 fois plus que l'employé-e ayant le salaire le plus bas.

Les distributions de dividendes aux actionnaires sont également restées à un niveau élevé en 2024 : dans les entreprises retenues pour notre analyse, elles s'élevaient au total à 46 milliards de francs. De plus, de nombreux actionnaires ont bénéficié de rachats d'actions. Il apparaît donc clairement que les entreprises auraient largement les moyens d'augmenter les salaires de l'ensemble de

leurs employé-e-s, en particulier des plus mal payé-e-s, et de réduire les écarts salariaux.

Alors que les dirigeants et les actionnaires des plus grandes entreprises suisses continuent d'empêcher des gains colossaux, les salariés à bas revenus sont soumis-e-s à une pression croissante. Les employeurs et les milieux politiques de droite mènent régulièrement des attaques directes sur leurs salaires. Actuellement débattue au Parlement, la loi visant à faire baisser les salaires en est un exemple récent. Si ce projet devait passer la rampe, les salaires minimums ancrés dans des lois cantonales pourraient à l'avenir être contournés par des salaires plus bas fixés dans des conventions collectives de travail (CCT) déclarées de force obligatoire. Le Conseil national a déjà approuvé cette proposition en juin – une mesure alarmante ! Pour la première fois, des salaires minimums dotés d'une légitimité démocratique seraient supprimés par une loi fédérale.

Il est frappant de voir que les décideurs politiques continuent de tolérer des salaires exorbitants pour les patrons, et que le Parlement s'en prend justement à celles et ceux qui gagnent le moins. Il revient aux Conseil des États de corriger cette erreur de toute urgence.

¹ 4 des 39 entreprises analysées ne sont pas cotées en bourse : Migros, Coop, CFF, La Poste.

1. Manne financière pour les hauts revenus, l'écart salarial reste grand

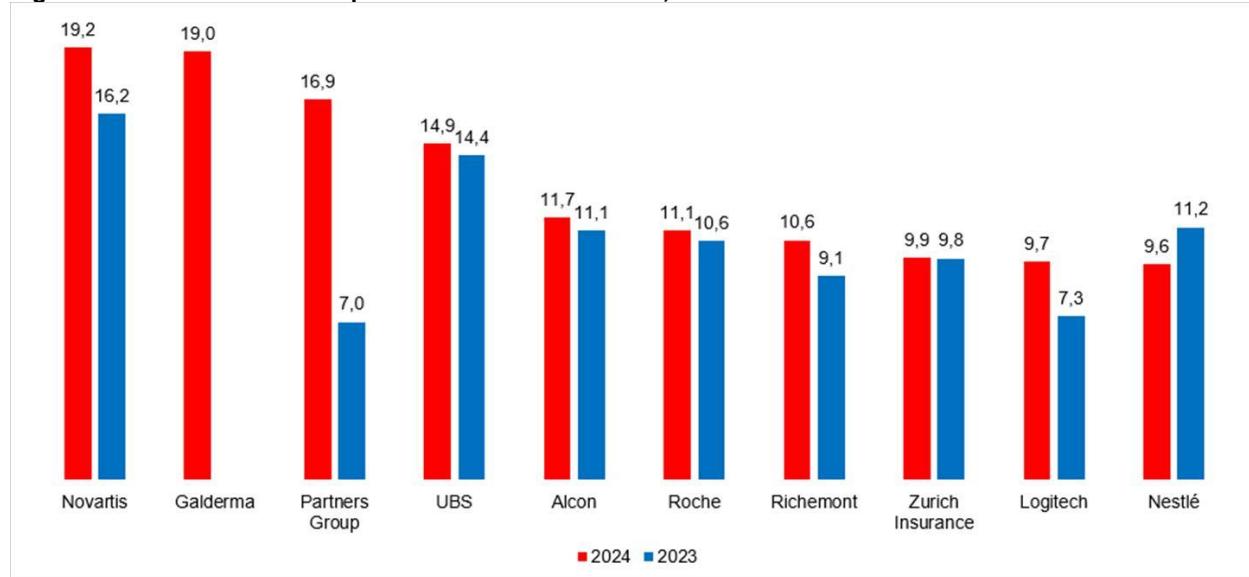
Le « top 10 » des hauts salaires

En 2024, les salaires les plus élevés des dirigeants d'entreprises ont poursuivi leur ascension, comme le montre la comparaison avec l'année précédente (fig. 1). Sept CEO ont perçu un salaire annuel supérieur à 10 millions de francs. En tête de la liste, Vasant Narasimhan, le CEO de Novartis, avec sa rémunération de 19,2 millions de francs. Il a empoché environ 3 millions de francs de plus que l'année précédente, et ce malgré le fait que son salaire ait déjà presque doublé entre 2022 et 2023. Flemming Ørnskov, CEO de Galderma, a bénéficié d'un salaire annuel de 19 millions après l'introduction en bourse du groupe pharmaceutique en mars 2024². Partners Group accuse également une progression massive du salaire de son dirigeant : en 2024, son CEO David Layton a gagné plus du double par rapport à l'année précédente, soit environ

16,9 millions de francs³. Au quatrième rang, on trouve Sergio Ermotti, directeur général d'UBS, dont le salaire fait l'objet de vives critiques après le sauvetage de Credit Suisse, garanti par l'argent des contribuables. Avec ses 14,9 millions, Sergio Ermotti se classe lui aussi parmi les personnes les mieux rémunérées en 2024⁴. Les CEO d'Alcon, Roche et Zurich Insurance se placent également dans le top 10 des salaires les plus élevés. On dénote en outre une progression particulièrement forte pour les salaires des dirigeants de Richemont (+17%) et Logitech (+33%).

La tendance est claire : dans neuf des dix entreprises versant les salaires les plus élevés, ceux-ci ont encore augmenté en 2024. Le salaire le plus élevé correspondait en moyenne à 13,2 millions de francs⁵.

Figure 1 : Les dix salaires les plus élevés en 2024 et 2023, en millions de francs



Remarque : Galderma ne communique pas de salaire maximal pour 2023, car l'entreprise n'est cotée en bourse que depuis mars 2024 et n'était auparavant pas tenue de publier le salaire le plus élevé.

² L'introduction en bourse a rapporté au CEO de Galderma un paquet d'actions valant des millions : <https://www.handelszeitung.ch/bilanz/die-marchenhaften-gagen-der-schweizer-chefs-809408>.

³ L'une des principales raisons de la forte augmentation de salaire réside dans les bonus importants versés dans le cadre

du Management Carry Plan (MCP), un modèle de rémunération interne destiné aux cadres dirigeants.

⁴ En 2023, Sergio Ermotti a gagné 14,4 millions en neuf mois. <https://www.srf.ch/news/wirtschaft/hohe-bankerloehne-ist-der-lohn-von-sergio-ermotti-gerechtfertigt>

⁵ Seul l'ancien CEO de Nestlé, Ulf-Mark Schneider (jusqu'au 31.08.2024), a gagné moins que l'année précédente.

Encore plus d'argent pour les cadres dirigeants

Pour le reste des 39 entreprises étudiées, l'année s'est également bien déroulée pour les cadres dirigeants : 16 entreprises ont vu les salaires les plus élevés augmenter de 10% ou plus.

Le groupe Sandoz se démarque particulièrement : en 2023, le salaire maximal pour la période allant de l'introduction en bourse en octobre à la fin de l'année était encore de 900 000 francs (ce qui correspond à un salaire annuel de 3,6 millions de francs). En 2024, le salaire maximal a fait un bond spectaculaire pour atteindre 9 millions de francs par an. Et à la banque Julius Bär, Nic Dreckmann, PDG par intérim, a reçu 5,8 millions de francs, soit trois fois plus qu'en 2023, lorsqu'il occupait le poste de directeur des opérations et responsable des intermédiaires⁶. Le salaire maximal chez Lonza a également augmenté de manière significative, à savoir de 77 % ! Cela représente 2,8 millions de plus que l'année précédente.

Seules huit entreprises ont réduit les salaires les plus élevés de 10% ou plus. Dans la plupart des cas, cela s'explique par des changements à la tête des entreprises : la personne qui a repris un poste dirigeant gagnait parfois moins que la ou le titulaire précédent-e, comme chez Holcim, ABB, Swiss Re, Nestlé et VAT Group.

Au total, les salaires les plus élevés des 39 plus grandes entreprises suisses ont augmenté de 18% en moyenne l'an dernier.

À noter que trois des 39 personnes les mieux rémunérées étaient des femmes en 2024, une proportion jamais atteinte auparavant⁷. Leur part dans la masse salariale des salaires les plus élevés était de 7,2%. La liste des dix leaders les mieux rémunérés reste toutefois exclusivement masculine.

⁶ Nic Dreckmann occupait depuis février 2024 le poste de « CEO ad interim » chez Julius Bär, raison pour laquelle un salaire nettement plus élevé lui avait été proposé.
<https://www.bilanz.ch/bilanz/uppiger-lohn-fur-interim-ceo->

[von-julius-bar-809043](#)

⁷ En 2023, Magdalena Martullo-Blocher était encore la seule femme parmi les personnes les mieux payées.

Écart salarial : la fracture entre les salaires les plus élevés et les plus bas

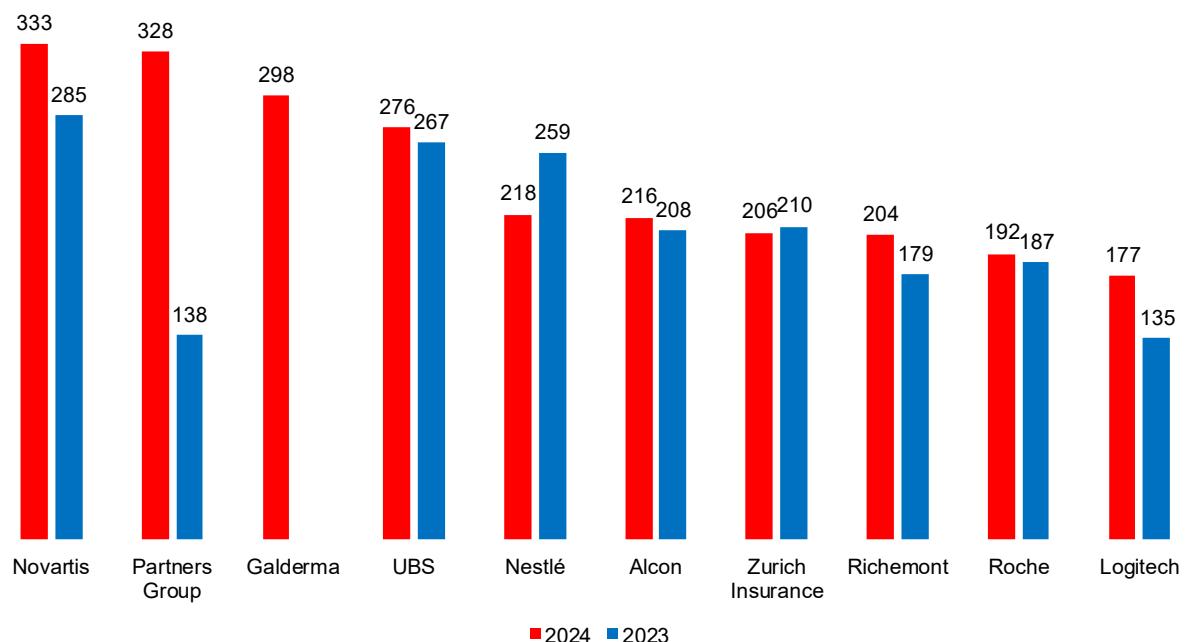
Le caractère exorbitant des salaires les plus élevés saute aux yeux quand on les compare avec le salaire moyen en Suisse. Selon l'Office fédéral de la statistique, celui-ci s'élevait à près de 81 500 francs par an en 2022. Entre 2022 et 2024, la hausse des salaires est estimée à 3,5%. Le salaire médian pour 2024 s'élève ainsi à environ 84 000 francs. Une personne touchant un tel revenu devrait travailler 228 ans pour atteindre le salaire annuel du CEO de Novartis.

Les chiffres sont encore plus choquants lorsque l'on compare directement les salaires les plus élevés et les plus bas au sein d'une même entreprise, ce que l'on appelle l'écart salarial (fig. 2). Là encore, ce sont Novartis, Partners Group, Galderma et UBS qui se placent en tête. En 2024, Vasant Narasimhan, patron de Novartis, gagnait 333 fois plus que l'employé-e touchant le salaire le plus bas de l'entreprise. Pour gagner autant que son patron en

un an, cette personne devrait donc travailler pendant 333 ans. Chez Partners Group, ce ratio était de 1:328, chez Galderma de 1:298.

En moyenne, l'écart salarial dans les 39 entreprises analysées était de 1:143 en 2024, contre 1:150 l'année précédente. Ce léger recul est dû au fait que certaines entreprises employant un grand nombre de collaboratrices et de collaborateurs ont quelque peu réduit leurs écarts salariaux, ce qui se répercute sur la moyenne globale en raison de la pondération par le nombre de salariée-s.

Figure 2 : Les dix écarts salariaux les plus importants en 2024 et 2023



Remarque : Galderma ne communique pas de salaire maximal pour 2023, car l'entreprise n'est cotée en bourse que depuis mars 2024 et n'était auparavant pas tenue de publier le salaire le plus élevé.

2. Pluie de dividendes pour les actionnaires

Si le succès des plus grandes entreprises suisses a profité à leurs dirigeants, il a également arrosé les actionnaires. Comme les années précédentes, ils ont à nouveau engrangé de copieuses sommes en 2024.

Au total, les plus grandes sociétés suisses ont versé environ 46 milliards de francs de dividendes à leurs actionnaires. Les distributions ont été particulièrement élevées chez Roche et Nestlé (environ 8 milliards de francs chacune), Novartis (6,7 milliards de francs) et Zurich Insurance (3,9 milliards de francs).

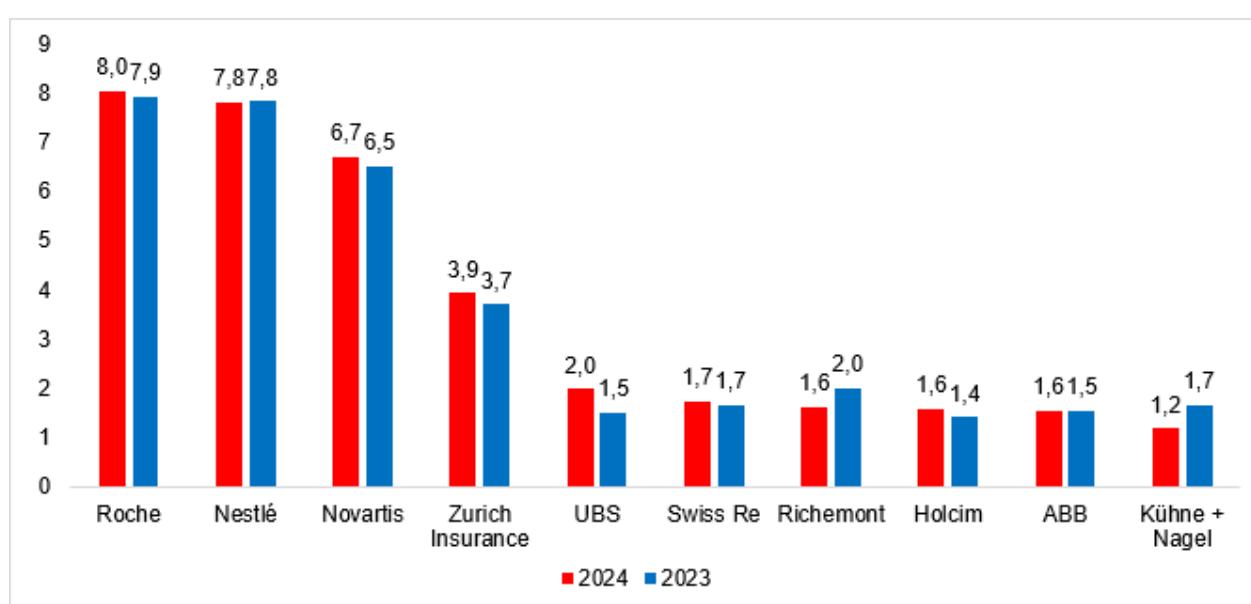
À elles seules, les dix entreprises ayant versé les dividendes les plus élevés (fig. 3) ont distribué 36 milliards de francs, soit près de 80% du montant

total des dividendes versés par les entreprises passées en revue dans cette étude.

En plus des dividendes, de nombreux actionnaires ont également bénéficié de rachats d'actions. Les plus grandes entreprises suisses ont investi un total de 20,6 milliards de francs dans le rachat de leurs propres actions. En tête de liste, on trouve Novartis avec 7,3 milliards, Nestlé avec 4,7 milliards et UBS avec 2,6 milliards de francs.

Ces chiffres témoignent du fait qu'il y aurait largement assez d'argent pour augmenter les salaires, en particulier les plus bas, et réduire les écarts salariaux. Au lieu de cela, ce sont toujours les dirigeants et les actionnaires qui en profitent le plus.

Figure 3 : Les dix entreprises ayant distribué les dividendes les plus élevés en 2024 et 2023, en milliards de francs



3. Le Parlement veut baisser les salaires minimums au lieu de plafonner les hauts salaires

La présente étude illustre l'ampleur de l'écart salarial dans les plus grandes entreprises suisses. L'initiative « contre les rémunérations abusives », acceptée en 2013 à une large majorité en votation populaire, n'a pas empêché les entreprises de continuer à verser des salaires exorbitants à leurs dirigeants. Les responsables politiques ferment les yeux : même après le naufrage de Credit Suisse et un (deuxième) sauvetage bancaire financé par les contribuables, le Parlement n'a pas souhaité limiter les salaires les plus élevés. Au contraire : au lieu de s'attaquer aux salaires excessifs des dirigeants, la majorité bourgeoise s'en prend désormais aux salaires minimums et veut réduire les salaires de celles et ceux qui ont déjà du mal à joindre les deux bouts.

Salaires minimums légaux attaqués

Le Parlement débat à l'heure actuelle d'une loi fédérale visant à contourner les salaires minimums prévus par la loi.

Le projet donne la priorité aux salaires fixés dans les conventions collectives de travail (CCT de force obligatoire), même s'ils sont inférieurs aux salaires minimaux prévus par des lois cantonales ou communales. Concrètement, cela conduit à des réductions de salaire pour les personnes qui peinent déjà à s'en sortir financièrement.

Malgré de nombreuses critiques, le Conseil national a adopté le projet en juin. C'est très inquiétant car, pour la première fois, une loi fédérale viendrait abroger des salaires minimums dotés d'une légitimité démocratique au niveau cantonal. Il s'agit là d'une attaque directe contre les principes fondamentaux de la démocratie suisse, qui se traduirait par des pertes salariales réelles pour des dizaines de milliers de travailleuses et de travailleurs.

Les personnes concernées seraient principalement celles travaillant dans les secteurs à bas

salaires, largement féminisés. Ce projet est donc non seulement un recul en matière de politique salariale, mais aussi une atteinte à l'égalité.

Perte salariale de 200 francs par mois

Les conséquences seraient sévères : dans la coiffure, le salaire minimum prévu par la CCT pour le personnel qualifié ayant trois ans d'expérience ou plus est de 4280 francs par mois, soit 250 francs de moins que le salaire minimum légal genevois. Si cette loi de démantèlement des salaires entrait en vigueur, une coiffeuse travaillant à Genève pourrait perdre environ 250 francs chaque mois. Pour les collaboratrices et les collaborateurs moins expérimenté-e-s ou sans formation, les pertes seraient encore plus importantes. Dans l'hôtellerie-restauration, une employée travaillant dans une entreprise saisonnière gagne 4062 francs par mois, après une formation professionnelle de deux ans. Elle aussi risque de perdre environ 200 francs par mois.

30 minutes de travail pour le salaire d'une coiffeuse

Sergio Ermotti, CEO d'UBS, gagne environ 7770 francs de l'heure. Il lui suffirait donc de travailler une demi-heure pour gagner autant qu'une coiffeuse ou une employée dans l'hôtellerie-restauration en un mois. Avec la nouvelle loi, ces femmes pourraient perdre 200 francs, voire plus. Une somme que Sergio Ermotti mettrait moins d'une minute à gagner.

La majorité du Conseil national a donc clairement choisi son camp. Au lieu de plafonner les salaires les plus élevés, elle s'en prend aux salaires minimums. Les riches s'enrichissent toujours plus tandis que les pauvres s'appauvissent encore davantage. Le Conseil des États doit absolument corriger cette aberration.

Conclusion

Notre étude de cette année sur les écarts salariaux indique clairement que dans les grandes entreprises suisses, les salaires les plus élevés continuent d'augmenter, dépassant parfois même les dix millions de francs par année. Les écarts salariaux restent très importants. De même, les actionnaires bénéficient de distributions de dividendes se chiffrant en milliards de francs. Mais au lieu de planifier les salaires excessifs des dirigeants, la majorité bourgeoise du Parlement prévoit de contourner les salaires minimums en vigueur, réduisant encore les salaires les plus bas.

Cette évolution alarmante témoigne du fait que les employeurs et les milieux politiques bourgeois ne sont pas intéressés à faire participer les salarié-e-s au succès des entreprises. Un succès qui ne serait pourtant pas possible sans le travail acharné des employé-e-s au quotidien. Une chose est sûre : afin de garantir des salaires justes et suffisant aux besoins vitaux pour l'ensemble des salarié-e-s, il faut impérativement des négociations salariales collectives, des augmentations de salaire générales, la suppression des politiques salariales individualisées, des conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire et des salaires minimums ancrés dans la loi.

Annexe

Tableau A.1 : Les salaires les plus élevés dans les 39 plus grandes entreprises, en millions de francs

| Entreprise | Branche | Plus haut salaire en 2024 | 2024 | 2023 | Variation % |
|---------------------------|---------------------------|--|------|------|-------------|
| Novartis | Chimie/pharma | Vasant Narasimhan | 19,2 | 16,2 | 18 |
| Galderma | Chimie/pharma | Flemming Ørnskov | 19,0 | - | - |
| Partners Group | Finance | David Layton | 16,9 | 7,0 | 141 |
| UBS | Finance | Sergio Ermotti | 14,9 | 14,4 | 4 |
| Alcon | Chimie/pharma | David J. Endicott | 11,7 | 11,1 | 5 |
| Roche | Chimie/pharma | Thomas Schinecker | 11,1 | 10,6 | 4 |
| Richemont | Horlogerie | Nicolas Bos (CEO dès le 01.06.24) | 10,6 | 9,1 | 17 |
| Zurich Insurance | Finance | Mario Greco | 9,9 | 9,8 | 1 |
| Logitech | Software | Hanneke Faber (CEO dès le 01.12.23) | 9,7 | 7,3 | 33 |
| Nestlé | Industrie alimentaire | Ulf Mark Schneider (CEO jusqu'au 31.08.24) | 9,6 | 11,2 | -14 |
| Sandoz Group | Chimie/pharma | Remco Steenbergen (CFO dès le 01.07.24) | 9,0 | 0,9 | 903 |
| Givaudan | Chimie/pharma | Gilles Andrier | 6,8 | 6,0 | 14 |
| ABB | MEM ⁸ | Morten Wierod (CEO dès le 01.08.24) | 6,6 | 9,7 | -32 |
| Lonza | Chimie/pharma | Wolfgang Wienand (CEO dès le 01.07.24) | 6,4 | 3,6 | 77 |
| SGS | Divers | Géraldine Picaud (CEO dès le 01.03.24) | 6,2 | 4,4 | 43 |
| Julius Bär | Finance | Nic Dreckmann (CEO dès le 01.02.24) | 5,8 | 2,0 | 191 |
| Sika | Construction et matériaux | Thomas Hasler | 5,4 | 4,5 | 20 |
| Swiss Re | Finances | Andreas Berger (CEO dès le 01.07.24) | 5,2 | 7,6 | -32 |
| Swatch | Horlogerie | Nick Hayek | 5,0 | 6,7 | -25 |
| Lindt & Sprüngli | Industrie alimentaire | Adalbert Lechner | 4,7 | 4,2 | 13 |
| Straumann | Ingénierie médicale | Guillaume Daniellot | 4,7 | 4,0 | 18 |
| Holcim | Construction et matériaux | Miljan Gutovic (CEO dès le 01.05.24) | 4,2 | 9,5 | -56 |
| Sonova | Ingénierie médicale | Arnd Kaldowski | 3,9 | 3,8 | 3 |
| Kühne + Nagel | Logistique | Stefan Paul | 3,6 | 3,3 | 10 |
| Geberit | MEM | Christian Buhl | 3,4 | 3,1 | 11 |
| Swiss Life | Finance | Matthias Aellig | 3,2 | 4,0 | -20 |
| Helvetia | Finance | Fabian Rupprecht | 2,9 | 2,4 | 19 |
| Schindler | MEM | Paolo Compagna (COO) | 2,7 | 4,3 | -36 |
| Swisscom | Télécommunications | Christoph Aeschlimann | 2,0 | 1,9 | 6 |
| Banque Cantonale Vaudoise | Finance | Pascal Kiener | 1,9 | 2,0 | -2 |
| Bâloise | Finance | Michael Müller | 1,9 | 1,7 | 13 |
| Swiss Prime Site | Immobilier | René Zahnd | 1,6 | 1,6 | -1 |
| BKW | Énergie | Robert Itschner | 1,6 | 1,7 | -4 |
| VAT Group | MEM | Urs Gantner (CEO dès le 01.01.24) | 1,4 | 1,6 | -12 |
| EMS-Chemie | Chimie/pharma | Magdalena Martullo-Blocher | 1,3 | 1,2 | 4 |
| La Poste | Services postaux | Robert Cirillo | 1,0 | 1,0 | 0 |
| CFF | Transports terrestres | Vincent Ducrot | 1,0 | 1,0 | 1 |
| Migros | Commerce de détail | Mario Irminger | 0,9 | 0,9 | 2 |
| Coop | Commerce de détail | Philipp Wyss | 0,6 | 0,6 | 5 |

⁸ Remarque : MEM est l'abréviation pour industrie des machines, des équipements électriques et des métaux.

Tableau A.2 : Les écarts salariaux dans les 39 plus grandes entreprises

| Entreprise | Branche | Écart salarial 2024 | Écart salarial 2023 | Variation % |
|---------------------------|---------------------------|------------------------|------------------------|-------------|
| Novartis | Chimie/pharma | 333 | 285 | 17 |
| Partners Group | Finance | 328 | 138 | 138 |
| Galderma | Chimie/pharma | 298 | - | - |
| UBS | Finance | 276 | 267 | 4 |
| Nestlé | Industrie alimentaire | 218 | 259 | -16 |
| Alcon | Chimie/pharma | 216 | 208 | 4 |
| Zurich Insurance | Finance | 206 | 210 | -2 |
| Richemont | Horlogerie | 204 | 179 | 14 |
| Roche | Chimie/pharma | 192 | 187 | 3 |
| Logitech | Software | 177 | 135 | 31 |
| Sandoz Group | Chimie/pharma | 157 | 16 | 891 |
| ABB | MEM | 137 | 201 | -32 |
| SGS | Divers | 124 | 88 | 41 |
| Givaudan | Chimie/pharma | 121 | 107 | 13 |
| Swatch | Horlogerie | 120 | 164 | -27 |
| Sika | Construction et matériaux | 117 | 102 | 14 |
| Lonza | Chimie/pharma | 114 | 65 | 75 |
| Swiss Re | Finance | 108 | 162 | -33 |
| Julius Bär | Finance | 108 | 37 | 191 |
| Lindt & Sprüngli | Industrie alimentaire | 107 | 97 | 11 |
| Straumann | Ingénierie médicale | 105 | 96 | 10 |
| Kühne + Nagel | Logistique | 84 | 77 | 10 |
| Sonova | Ingénierie médicale | 79 | 78 | 1 |
| Holcim | Construction et matériaux | 71 | 161 | -56 |
| Swiss Life | Finance | 67 | 87 | -22 |
| Geberit | MEM | 67 | 61 | 10 |
| Helvetia | Finance | 66 | 57 | 16 |
| Schindler | MEM | 56 | 85 | -34 |
| Bâloise | Finance | 39 | 35 | 10 |
| Banque Cantonale Vaudoise | Finance | 37 | 38 | -3 |
| Swisscom | Télécommunications | 36 | 36 | 1 |
| BKW | Énergie | 32 | 34 | -6 |
| Swiss Prime Site | Immobilier | 30 | 31 | -2 |
| VAT Group | MEM | 30 | 34 | -13 |
| EMS-Chemie | Chimie/pharma | 23 | 23 | 3 |
| CFF | Transports terrestres | 22 | 11 | 91 |
| La Poste | Services postaux | 21 | 21 | -1 |
| Migros | Commerce de détail | 16 | 16 | 2 |
| Coop | Commerce de détail | 12 | 11 | 5 |

Remarques sur la méthodologie

Depuis 2005, le syndicat Unia publie chaque année une étude sur les écarts salariaux. L'étude porte sur les plus grandes entreprises suisses, c'est-à-dire les entreprises dont le siège est en Suisse et qui ont une valeur boursière (capitalisation boursière) de plus de 7 milliards de francs ou qui emploient plus de 11 000 personnes en Suisse.

Depuis 2012, le salaire le plus élevé dans une entreprise est comparé au salaire le plus bas dans la même entreprise en Suisse. Jusqu'en 2011, la valeur de comparaison était le salaire moyen des membres de la direction du groupe. Le nombre d'employé-e-s varie fortement d'une entreprise à l'autre, c'est pourquoi nous calculons la moyenne pondérée des écarts salariaux. La pondération est effectuée en fonction du nombre d'employé-e-s des entreprises concernées au niveau mondial.

Les critères de sélection (en particulier la capitalisation boursière) font que le choix des entreprises analysées peut changer d'une année à l'autre. Par conséquent, l'écart salarial calculé dans la présente étude pour l'année précédente peut différer de l'écart salarial retenu dans l'étude de l'année passée (l'écart salarial indiqué pour 2023 peut donc varier entre l'étude actuelle et l'étude précédente). Il est ainsi difficile de se prononcer sur l'évolution à long terme des écarts salariaux.

Sources

Les données relatives aux bénéfices, aux salaires les plus élevés, aux versements de dividendes et aux rachats d'actions proviennent des rapports annuels des entreprises.

Les données relatives aux salaires les plus bas dans les entreprises en Suisse proviennent des conventions collectives de travail (CCT), s'il en existe, et du calculateur statistique de salaires de la Confédération « Salarium »⁹. Étant donné que « Salarium » repose sur l'enquête sur la structure des salaires (ESS), qui n'est réalisée que tous les deux ans (dernière édition en 2022), les salaires pour les années suivantes sont ajustés selon l'indice suisse des salaires (ISS) par branche¹⁰.

⁹ <https://www.salarium.bfs.admin.ch/disclaimer>

¹⁰ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/indice-salaires.html>

