

Application de la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail

2014/2160(INI) - 06/12/2013

OBJECTIF : présentation d'un rapport sur l'application de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

CONTENU : la directive 2006/54/CE vise à **consolider et moderniser l'acquis de l'UE dans le domaine de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement**, en fusionnant les directives antérieures (directive 75/117/CEE du Conseil ; directive 76/207/CEE du Conseil ; directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil ; directive 86/378/CEE du Conseil ; directive 96/97/CE du Conseil ; directive 97/80/CE du Conseil ; directive 98/52/CE du Conseil) et en introduisant certains éléments nouveaux.

Le présent rapport évalue la transposition par les États membres des éléments nouveaux de la directive et l'efficacité de son application et du contrôle de son application. Ce dernier rappelle que **le Parlement européen a constamment appelé à une action renforcée pour améliorer l'application des dispositions relatives à l'égalité des rémunérations au niveau européen** et qu'il a adopté des résolutions à cet effet en [2008](#) et [2012](#).

La [stratégie de la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes](#) (2010-2015) présente des pistes permettant de mettre en œuvre plus efficacement le principe de l'égalité salariale dans la pratique et des mesures pour réduire l'écart persistant entre les rémunérations masculines et féminines. La Commission a lancé une étude pour examiner les options envisageables pour renforcer l'application de ce principe, par exemple en améliorant la mise en œuvre et l'exécution des obligations et des mesures visant à accroître la transparence des rémunérations.

Le présent rapport comprend une section qui évalue l'application pratique des dispositions relatives à l'égalité de rémunération. Il est accompagné d'un document de travail des services de la Commission, qui se compose de 4 annexes:

- une section relative aux systèmes de classification et d'évaluation non discriminatoires des emplois;
- un résumé de la jurisprudence de la Cour de justice de l'UE en matière d'égalité salariale;
- des exemples de jurisprudence nationale en matière d'égalité salariale;
- une description des facteurs qui sont à l'origine de l'écart de rémunérations, des actions menées par la Commission pour s'attaquer à ce problème et des exemples de bonnes pratiques nationales.

Transposition de la directive et procédures d'infraction : à la suite des vérifications effectuées par la Commission, des questions ont été soumises à 26 États membres au sujet de la conformité de leur législation nationale avec les nouveaux éléments de la directive. Dans 2 États membres, la transposition est suffisamment claire et conforme de sorte qu'aucune information supplémentaire n'est requise.

Certains des éléments de la directive proviennent de directives antérieures, qui ont été abrogés par suite de la refonte. La transposition de ces éléments plus anciens de la directive a déjà été vérifiée dans le cadre des contrôles de conformité effectués pour les directives antérieures, le plus récent ayant concerné la [directive 2002/73/CE](#). Dans un premier temps, des procédures d'infraction pour non-conformité avec la directive 2002/73/CE ont été engagées en 2006 à l'encontre de 23 États membres. **Ces procédures, à l'exception d'une seule, ont été clôturées étant donné que les États membres ont mis leur législation nationale en conformité avec le droit de l'Union.** La dernière affaire en cours porte sur l'obligation de protéger dûment les droits des salariés en matière de maternité, d'adoption ou de congé parental lors de leur retour au travail. Elle a été renvoyée devant la Cour de justice le 24 janvier 2013.

Évaluation globale : les États membres n'étaient tenus que de transposer les éléments nouveaux de la directive. D'une manière générale, ils ne semblent pas avoir profité de l'occasion **pour revoir plus en profondeur leurs systèmes nationaux**, en vue de simplifier et de moderniser la législation sur l'égalité de traitement.

La Commission a adressé actuellement des questions détaillées à 26 États membres en ce qui concerne leur transposition et leur mise en œuvre et estime que les problèmes abordés devraient pouvoir être résolus.

Le futur défi qui se pose à tous les États membres consiste, après avoir transposé correctement la directive en droit national, à garantir **la pleine application des droits établis par la directive dans la pratique**, ainsi qu'à assurer le contrôle de cette application.

La directive a introduit plusieurs nouveautés importantes qui visent à accroître la cohérence de la législation de l'UE dans ce domaine, à la rendre conforme à la jurisprudence de la Cour de justice et, en fin de compte, à améliorer l'effectivité et l'accessibilité du droit pour les praticiens et le grand public.

En ce qui concerne la transposition correcte de ces nouveautés en droit national, **la Commission a encore des questions à soumettre à la plupart des États membres.** Les problèmes subsistants devraient être clarifiés en priorité, si nécessaire en recourant à des **procédures d'infraction**.

Application pratique de la directive : l'application pratique des dispositions relatives à **l'égalité de rémunération** dans les États membres semble être l'un des points les plus problématiques de la directive. En témoigne, la persistance de l'écart entre les rémunérations masculines et féminines, qui pourrait en grande partie s'expliquer par **l'existence de discriminations salariales et par la rareté des recours formés par les particuliers** devant les tribunaux nationaux.

Les États membres devraient améliorer l'effectivité de l'application du principe de l'égalité salariale et pour lutter contre la persistance de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. À cet effet, la Commission entend continuer à contrôler d'une manière exhaustive l'application du principe de l'égalité salariale et **formuler des recommandations par pays pour s'attaquer aux causes des écarts salariaux entre hommes et femmes** lors du cycle annuel du semestre européen.

Vers une initiative de la Commission : la Commission projette d'adopter en 2014 une initiative non législative visant à promouvoir et à faciliter l'application effective du principe de l'égalité salariale dans la pratique, ainsi que d'aider les États membres à trouver la bonne approche pour réduire l'écart salarial persistant entre hommes et femmes. Cette initiative devrait être centrée sur la **transparence des rémunérations**.