

Egalité des chances et traitement entre hommes et femmes: emploi et travail. Refonte

2004/0084(COD) - 21/04/2004 - Document annexé à la procédure

FICHE D'IMPACT DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

Pour connaître le contexte de cette problématique, se reporter au résumé du document de base de la Commission COM(2004)0279 relatif 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 (refonte).

1- OPTIONS POLITIQUES ET IMPACTS : la Commission a identifié 3 options politiques possibles. D'autres options ont été envisagées et écartées à un stade préliminaire.

1.1- Option 1: simplifier la législation, sans la moderniser : cette option propose une codification pure de la législation. Elle n'implique aucune modification substantielle de celle-ci. Selon cette option, les dispositions de 2 directives de base et les dispositions prévues par leurs amendements ultérieurs sont rassemblées de manière à constituer deux actes juridiques distincts. En outre, une modification de la directive 97/80/CE relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, telle qu'amendée par la directive 98/52/CE, pourrait être proposée de manière à aligner sa définition de la discrimination indirecte sur la définition plus récente contenue dans la directive 2002/73/CE.

1.2-Option 2 : simplifier, moderniser et améliorer la législation en regroupant une sélection de directives et en les amendant de manière à constituer un document unique et cohérent, une nouvelle directive de refonte : seraient ainsi refondues :

- toutes les directives d'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes au sens de l'Article 141 CE ;
- les directives relatives à la charge de la preuve.

Cette option suggère l'application des définitions de la discrimination directe, de la discrimination indirecte, du harcèlement et du harcèlement sexuel qui sont contenues dans la directive 2003/73 à tous les domaines couverts par la nouvelle directive.

1.3- Option 3 : simplifier, moderniser et améliorer la législation en introduisant dans la directive de refonte proposée par l'option 2 certaines des dispositions relatives à l'emploi contenues dans la directive 92/85 : l'option 3 prévoit que la directive de refonte reprendrait certaines dispositions de la directive 92/85/CEE concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail. Ces dispositions ont trait non seulement à la santé et la sécurité au travail, mais également aux conditions de travail. La nouvelle directive couvrirait alors tous les droits des travailleuses enceintes, comme l'interdiction de licenciement, le maintien de la rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate, l'interdiction du travail de nuit, le droit à un congé de maternité, et de la dispense de travail pour se rendre aux examens prénataux.

1.4- Options rejetées : à un stade préliminaire, la possibilité d'inclure, dans la nouvelle directive de refonte, d'autres directives, telles que la directive relative au congé parental et la directive relative à l'égalité de traitement pour les travailleurs indépendants et leurs conjoints qui les assistent, a été écartée : 2 raisons ont motivé cette décision : les bases juridiques de ces directives n'étaient pas compatibles ou bien ces directives n'avaient qu'un impact concret limité.

CONCLUSION : l'option 2 prévoit l'élaboration d'un texte juridique plus accessible et plus clair, mis à jour à la lumière de la jurisprudence et exempt de définitions contradictoires. **La Commission considère que l'option 2 contribuerait à l'amélioration de la condition féminine sur le marché du travail.**

IMPACTS : l'option 1 propose une codification pure de législation existante. Elle se présente comme un simple exercice technique et n'ajoute rien à l'acquis communautaire existant. Si cette option était retenue, la situation juridique resterait inchangée.

Sur un plan légal, la conséquence principale de l'option 2 serait l'extension des nouvelles dispositions de la directive 2002/73 aux directives nouvellement intégrées, à savoir les directives concernant l'égalité des rémunérations, l'égalité de traitement dans les régimes professionnels et la charge de la preuve. La directive 2002/73/CE doit être mise en oeuvre d'ici le 5 octobre 2005. C'est seulement dans un délai de 3 ans à compter de cette date, que la Commission pourra évaluer ses effets et soumettre au Parlement européen et au Conseil un rapport sur son application. L'option 2 et les changements qu'elle prévoit auront une incidence supplémentaire. Puisqu'elle ne modifie pas la directive 2002/73 par l'introduction de nouvelles politiques, cette option contribuera à rendre le cadre législatif plus clair, mais elle ne générera pas de charges financières supplémentaires pour les employeurs.

Néanmoins, même s'il n'implique pas l'introduction de nouvelles politiques, cet exercice plutôt technique aura un certain effet. En effet, les nouvelles dispositions de la directive 2002/73 seraient étendues aux domaines visés par :

- la directive 75/117 concernant l'égalité des rémunérations,
- les directives concernant les régimes professionnels de sécurité sociale, et
- la directive 97/80 sur le renversement de la charge de la preuve, et cela d'une manière plus visible que ce n'est le cas actuellement.

Ces nouvelles dispositions seraient les suivantes :

- Les organismes chargés de promouvoir le principe d'égalité de traitement, installés en vertu de l'art. 8a de la directive 2002/73, auront davantage de responsabilités en ce qui concerne les régimes professionnels. Ces organismes ont déjà des compétences en matière de rémunération, en vertu de l'art. 3 de la directive. Clarifier la responsabilité des organismes d'égalité à l'égard de l'application du principe de l'égalité de rémunération et de l'égalité de traitement dans les régimes professionnels, n'aurait qu'un nouvel impact global minime. Ces organismes existent déjà en vertu de la loi actuelle. De plus, leurs responsabilités ne comprennent aucune compétence de base. En ce qui concerne les droits en matière de régimes professionnels, néanmoins, les inégalités pourraient être mise à jour plus clairement si une analyse représentative était effectuée.

- La recommandation selon laquelle des plans d'égalité devraient être établis en vertu de l'art. 8b de la directive 2002/73 serait étendue aux régimes professionnels. Étant donné que les plans d'égalité ne sont pas obligatoires en vertu de la directive et ont la qualité de recommandations, leur extension à la sécurité sociale professionnelle n'aurait pas d'effet économique au sein des États membres.

- Les sanctions prévues par l'art.6 de la directive 2002/73 s'appliqueraient dans tous les domaines couverts par le droit à l'égalité des rémunérations, y compris la discrimination dans les régimes de pensions professionnelles. Ceci ne constitue pas un changement concret de la législation, mais plutôt une clarification de celle-ci. Par conséquent, les effets juridiques seront les suivants : les recours disponibles dans les cas où l'on constate des inégalités de rémunérations feront l'objet d'une base indépendante dans le droit communautaire secondaire. Néanmoins, ceci ne peut être envisagé comme un effet nouveau, causé par la refonte. Il s'agit plutôt de l'effet d'une directive existante, la directive 2002/73.

- Le droit des ONG de porter une plainte devant les tribunaux au nom des employés serait étendu à toutes les questions relatives à l'égalité des rémunérations, y compris les questions relatives aux régimes professionnels. La refonte permettrait à ces organisations de traiter également des cas de discrimination dans le cadre des régimes professionnels. En ce qui concerne les régimes professionnels et les rémunérations, il n'y aurait aucun nouvel impact juridique si ce n'est celui produit par la directive 2002 /73. En effet, ces organisations sont déjà compétentes en matière de droits relatifs aux régimes professionnels du point de vue des rémunérations. Néanmoins, un impact pourrait être généré du fait d'une plus grande visibilité et d'une plus grande clarté en matière de rémunération et de régimes professionnels, domaines qui font partie des compétences des dites ONG.

- Les dispositions ayant trait à la charge de la preuve seraient étendues aux régimes professionnels. Cependant, malgré les changements législatifs dans certains États membres, peu ou pas de nouvelle incidence socio-économique ne doit être attendue.

- Les définitions seraient harmonisées.

L'impact socio-économique qui découle de l'option 3 serait identique à l'impact décrit pour l'option 2. Cependant, il a été estimé que l'intégration des droits des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes dans la nouvelle directive pourrait causer une certaine confusion, puisque d'autres droits relatifs à la protection de la maternité continueraient à faire l'objet d'un texte législatif distinct.

2- SUIVI : dans un délai de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de la directive, chaque État membre fournira à la Commission toutes les informations nécessaires à l'élaboration d'un rapport pour le Parlement européen et le Conseil sur l'application de la directive.