







Informations de base	
<p>2004/0084(COD)</p> <p>COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision) Directive</p>	Procédure terminée
<p>Egalité des chances et traitement entre hommes et femmes: emploi et travail. Refonte</p> <p>Voir aussi 2014/2160(INI)</p> <p>Subject</p> <p>4.10.04 Egalité des genres 4.15.08 Travail, emploi et salaire: égalité homme femme et entre les personnes</p>	

Acteurs principaux				
Parlement européen	Commission au fond		Rapporteur(e)	Date de nomination
	FEMM	Droits de la femme et égalité des genres	NIEBLER Angelika (PPE-DE)	15/03/2006
	Commission au fond précédente		Rapporteur(e) précédent(e)	Date de nomination
	FEMM	Droits de la femme et égalité des genres	NIEBLER Angelika (PPE-DE)	22/09/2004
	Commission pour avis précédente		Rapporteur(e) pour avis précédent(e)	Date de nomination
	EMPL	Emploi et affaires sociales	PANAYOTOPOULOS-CASSIOTOU Marie (PPE-DE)	16/12/2004
	JURI	Affaires juridiques	LÉVAI Katalin (PSE)	26/10/2004
Conseil de l'Union européenne	Formation du Conseil		Réunions	Date
	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs		2627	2004-12-06
	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs		2606	2004-10-04
	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs		2714	2006-03-10
	Emploi, politique sociale, santé et consommateurs		2699	2005-12-08
Commission	DG de la Commission		Commissaire	

Evénements clés			
Date	Evénement	Référence	Résumé
21/04/2004	Publication de la proposition législative	COM(2004)0279 	Résumé
15/09/2004	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 1ère lecture		
06/12/2004	Débat au Conseil		Résumé
26/05/2005	Vote en commission, 1ère lecture		Résumé
03/06/2005	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture	A6-0176/2005	
05/07/2005	Débat en plénière		
06/07/2005	Décision du Parlement, 1ère lecture	T6-0283/2005	Résumé
06/07/2005	Résultat du vote au parlement		
25/08/2005	Publication de la proposition législative modifiée	COM(2005)0380 	Résumé
10/03/2006	Publication de la position du Conseil	15623/7/2005	Résumé
16/03/2006	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 2ème lecture		
25/04/2006	Vote en commission, 2ème lecture		Résumé
05/05/2006	Dépôt de la recommandation de la commission, 2ème lecture	A6-0165/2006	
01/06/2006	Décision du Parlement, 2ème lecture	T6-0233/2006	Résumé
01/06/2006	Résultat du vote au parlement		
01/06/2006	Débat en plénière		
05/07/2006	Signature de l'acte final		
05/07/2006	Fin de la procédure au Parlement		
26/07/2006	Publication de l'acte final au Journal officiel		

Informations techniques	
Référence de la procédure	2004/0084(COD)
Type de procédure	COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision)
Sous-type de procédure	Refonte
Instrument législatif	Directive
Modifications et abrogations	Voir aussi 2014/2160(INI)
Base juridique	Traité CE (après Amsterdam) EC 141-p3
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	FEMM/6/34817








Parlement Européen


Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Avis de la commission	JURI	PE353.330	31/03/2005	
Avis de la commission	EMPL	PE353.426	01/04/2005	
Amendements déposés en commission		PE357.804	29/04/2005	
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique		A6-0176/2005	03/06/2005	
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique		T6-0283/2005 JO C 157 06.07.2006, p. 0097-0350 E	06/07/2005	Résumé
Projet de rapport de la commission		PE371.928	29/03/2006	
Recommandation déposée de la commission, 2e lecture		A6-0165/2006	05/05/2006	
Texte adopté du Parlement, 2ème lecture		T6-0233/2006	01/06/2006	Résumé

Conseil de l'Union

Type de document	Référence	Date	Résumé
Déclaration du Conseil sur sa position	06602/2006	24/02/2006	
Position du Conseil	15623/7/2005 JO C 126 30.05.2006, p. 0033-0050 E	10/03/2006	Résumé
Projet d'acte final	03621/2006	05/07/2006	

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Document de base législatif	COM(2004)0279 	21/04/2004	Résumé
Document annexé à la procédure	SEC(2004)0482 	21/04/2004	Résumé
Proposition législative modifiée	COM(2005)0380 	25/08/2005	Résumé
Communication de la Commission sur la position du Conseil	COM(2006)0108 	13/03/2006	Résumé
Document de suivi	COM(2013)0861 	06/12/2013	
Document de suivi	SWD(2013)0512 	06/12/2013	
Document de suivi	SWD(2020)0050 	05/03/2020	

Document de suivi	 SWD(2020)0051	05/03/2020	
Parlements nationaux			
Type de document	Parlement /Chambre	Référence	Date
Contribution	PT_PARLIAMENT	COM(2013)0861	27/03/2014
Autres Institutions et organes			
Institution/organe	Type de document	Référence	Date
EESC	Comité économique et social: avis, rapport	CES1641/2004 JO C 157 28.06.2005, p. 0083-0086	15/12/2004

Informations complémentaires		
Source	Document	Date
Parlements nationaux	IPEX	
Commission européenne	EUR-Lex	
Commission européenne	EUR-Lex	

Acte final
Directive 2006/0054 JO L 204 26.07.2006, p. 0023-0036 Résumé

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

2004/0084(COD) - 01/06/2006 - Texte adopté du Parlement, 2ème lecture

En adoptant la recommandation pour la 2^{ème} lecture de Mme Angelika **NIEBLER** (PPE-DE, DE), le Parlement se rallie totalement à la position de sa commission au fond et approuve telle quelle la position commune du Conseil.

L'acte est réputé adopté.

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

2004/0084(COD) - 10/03/2006 - Position du Conseil

La position commune du Conseil inclut une partie des amendements adoptés par le Parlement européen en première lecture. Elle reflète les discussions interinstitutionnelles qui ont permis l'élaboration de ce texte de compromis.

Les principales modifications apportées à la proposition de la Commission sont les suivantes :

- Dans plusieurs nouveaux considérants introduits par le Parlement européen et acceptés par la Commission dans sa proposition modifiée, qui portent sur la nécessité, pour les États membres, de lutter contre le problème de l'écart de rémunération lié au sexe et de la ségrégation entre sexes sur le marché du travail, de développer et d'analyser des statistiques ventilées par sexe et d'encourager le processus de sensibilisation au problème de la discrimination salariale, le Conseil a précisé qu'il s'agissait de continuer à agir de la sorte, pour éviter de donner l'impression que ces activités n'avaient pas encore été engagées ;

- Dans sa proposition modifiée, la Commission avait rejeté un amendement qui visait à ajouter aux missions des organismes pour l'égalité de traitement dont l'établissement est prévu par la directive l'échange de données et de savoir-faire avec des organes européens homologues tels que l'Institut européen du genre. Cette dernière institution n'existant pas encore, le nouveau texte mentionne l'échange d'informations avec des organismes européens homologues, tels qu'un Institut européen de l'égalité des sexes.

- En ce qui concerne le dialogue social (art. 21), le Conseil a accepté l'amendement du Parlement européen élargissant la référence au "lieu de travail" tel que reformulé par la Commission, mais a refusé d'inclure le nouveau libellé relatif à la recherche menée par les partenaires sociaux sur la base du développement et de l'analyse de données spécifiques pour chaque genre.

- S'agissant toujours du dialogue social, la position commune stipule que les employeurs sont (au lieu de «devraient être») encouragés à fournir, à intervalles réguliers appropriés, aux travailleurs et/ou à leurs représentants, des informations appropriées sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Le Conseil a en outre clarifié le texte en précisant que ces informations peuvent contenir une synthèse portant sur les pourcentages d'hommes et de femmes aux différents niveaux de l'entreprise, les rémunérations et les écarts de rémunération, et les mesures possibles pour améliorer la situation, en coopération avec les représentants des travailleurs.

- Dans la disposition générale relative aux rapports à fournir (art.31), le Conseil a introduit l'obligation imposée aux États membres de présenter un rapport contenant un examen des exceptions au principe d'égalité de traitement découlant du caractère d'exigence professionnelle véritable et déterminante d'une caractéristique liée au sexe. Il a modifié la fréquence de ces rapports: tandis que le Parlement européen et la Commission avaient proposé que les rapports soient présentés tous les quatre ans, il a indiqué qu'ils devaient l'être périodiquement, et au moins tous les huit ans.

- Pour ce qui est des délais relatifs à la transposition de la directive (art. 33), aux rapports des États membres sur son application (art.31) et à l'examen de sa mise en œuvre par la Commission (art. 32), le Conseil a adopté une solution de compromis entre les différentes positions des institutions. Il a accepté de fixer un délai de transposition court, de deux ans, comme le demandaient le Parlement européen et la Commission dans sa proposition modifiée, mais il a prévu la possibilité de le prolonger d'un an dans les États membres confrontés à des difficultés particulières. Des délais uniformes ont été établis pour le réexamen et les rapports sur l'application; le premier devra avoir lieu six ans et demi après l'entrée en vigueur de la directive tandis que les seconds devront être présentés quatre ans et demi après ladite entrée en vigueur.

Par ailleurs, le Conseil a introduit quelques modifications qui ne sont pas liées aux amendements du Parlement européen. Ces changements de nature formelle et technique ne modifient pas la substance de la proposition. Ils incluent notamment la fusion des articles 19 et 20 de la proposition initiale en une disposition unique relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination (article 19) et le raccourcissement de l'intitulé des chapitres 1, 2 et 3 du titre II ainsi que du chapitre 2 du titre III.

La Commission et le Conseil ont fait une Déclaration chacun lors de l'adoption de la position commune.

Le Conseil déclare ainsi partager la détermination du Parlement européen d'améliorer la situation pour ce qui est de concilier vie professionnelle et vie privée afin de parvenir à l'égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle. Par conséquent, il prend note de l'intention de la Commission européenne d'inscrire le thème de l'emploi des femmes et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au cœur de son troisième rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, qui sera présenté aux chefs d'État ou de gouvernement lors du Conseil européen de printemps en mars 2006. À cet égard, le Conseil prend note de l'importance que le Parlement européen attache à la question du congé parental.

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

2004/0084(COD) - 08/12/2005

Le Conseil a dégagé un accord politique sur une directive 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 – refonte.

Le texte ayant fait l'objet de l'accord susmentionné constituera la position commune qui sera transmise au Parlement en vue de son examen en deuxième lecture. Le texte ayant fait l'objet de l'accord a été négocié avec le Parlement européen et devrait donc servir de base à un accord rapide en deuxième lecture.

Il est rappelé que le but de cette proposition est la sécurité juridique et la clarté, en rassemblant dans un seul texte les principales dispositions existant dans ce domaine et en tenant compte de certains éléments nouveaux découlant d'une jurisprudence constante de la Cour de justice des Communautés européennes.

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

2004/0084(COD) - 25/08/2005 - Proposition législative modifiée

Faisant suite à l'avis en première lecture du Parlement européen sur la proposition de directive, la Commission a présenté une proposition modifiée qui reprend en tout ou partie quelque 86 des 98 amendements approuvés en Plénière.

Parmi les amendements rejetés par la Commission, on citera notamment ceux portant sur les points suivants :

- un amendement visant à ajouter le droit au congé parental dans les considérants traitant de la Charte des droits fondamentaux: pour la Commission ce paragraphe n'a pas sa place dans un considérant qui paraphrase essentiellement les dispositions en question de la Charte;
- des amendements visant à claquer l'information sur l'utilisation des facteurs actuariels fondés sur le sexe dans les régimes professionnels de sécurité sociale sur celles prévues pour les contrats d'assurance privée de la directive 2004/113/CE : la Commission estime que les situations juridiques relatives à l'admissibilité ne sont pas équivalentes et qu'il convient donc d'éviter certains amalgames ;
- un amendement sur la suppression de la référence au comportement non verbal dans la définition du harcèlement sexuel : pour la Commission il est dangereux de limiter le harcèlement au seul contact physique ;
- un amendement visant à introduire une définition du terme "*promotion professionnelle*" : celle-ci n'est pas acceptable car en tant que telle la définition existante n'a donné lieu à aucune difficulté quant à son interprétation juridique jusqu'ici ;
- un amendement visant à transformer la possibilité de prendre des mesures positives au sens de l'article 141, paragraphe 4, du traité CE, en une obligation pour les États membres : cet article dispose très clairement que les mesures positives sont autorisées mais non obligatoires. Dès lors, une modification d'une telle ampleur dépasserait le cadre d'une refonte de directive. En ce qui concerne les références à la garde d'enfants, le champ d'application de la directive limité à l'emploi et au travail exclut ce domaine, sauf dans les cas relativement peu nombreux où l'employeur propose un service de garde d'enfants. Même dans ces cas, les mesures d'encouragement de la garde d'enfants et de l'aide à d'autres personnes dépendantes à des prix raisonnables ne correspondent pas à la définition des mesures positives établie par l'article 141, paragraphe 4, tant qu'aucun accès préférentiel n'est accordé spécifiquement à des personnes d'un seul et même sexe. Maintenir cette modification provoquerait donc un risque de confusion quant à la signification de la notion d'action positive ;
- un amendement visant à ajouter une nouvelle formulation destinée à affiner la définition de la portée du principe d'égalité de traitement concernant l'accès à l'emploi et la promotion : pour la Commission la nouvelle terminologie ne présente aucune valeur ajoutée et surchargerait le paragraphe en le rendant moins compréhensible ;
- un amendement introduisant le terme "*dédommagements*" dans la disposition sur la compensation et la réparation et ajoutant une référence aux dédommagements devant être prévus "*pour le cas où les obligations prévues par la présente directive ne seraient pas respectées*" : ce nouveau texte n'apporterait rien. La référence à cette règle applicable en cas d'infraction à la directive est inutile étant donné que le texte mentionne déjà l'indemnisation pour préjudice "*subi par une personne lésée du fait d'une discrimination fondée sur le sexe*";
- un amendement ayant pour objet d'ajouter aux missions des organismes œuvrant en faveur de l'égalité l'échange de données avec les organismes européens tels que l'Institut européen du genre : pour la Commission, il n'est pas recommandé de faire référence à l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, étant donné que cette institution n'existe pas encore et que sa définition et sa forme définitives sont toujours inconnues ;
- un amendement visant à élargir la notion de "*lieu de travail*" : pour la Commission, le lieu de travail doit être considéré comme un endroit où la législation nationale transposant la directive doit être portée à la connaissance des travailleurs pour les informer de leurs droits. L'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ne pouvant être situés dans l'espace, l'information ne peut y être diffusée.

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

2004/0084(COD) - 13/03/2006 - Communication de la Commission sur la position du Conseil

La Commission considère que la position commune ne modifie en rien les objectifs et l'orientation de sa proposition; elle peut donc l'appuyer, d'autant plus qu'elle tient compte des amendements proposés par le Parlement européen en première lecture ainsi que de la proposition modifiée de la Commission. Ce sont les résultats des discussions interinstitutionnelles qui sont à la base de ce texte de compromis.

La Commission et le Conseil ont fait une Déclaration chacun lors de l'adoption de la position commune.

La Commission déclare ainsi qu'elle s'emploiera à la promotion du congé parental car il s'agit d'un instrument d'une importance cruciale pour atteindre la pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle. Elle est résolue à faire en sorte que les conditions permettant de concilier vie professionnelle et vie privée soient améliorées par la mise en œuvre appropriée de la directive sur le congé parental et le contrôle de l'adéquation et de l'efficacité de celle-ci.

La Commission a l'intention de faire de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée un de ses objectifs prioritaires dans le cadre de la feuille de route sur l'égalité entre les hommes et les femmes qui a été adoptée le 1^{er} mars 2006. Dans ce contexte, il est prévu d'analyser tous les éléments intervenant dans la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, y compris le congé parental, des règles de travail souples et les infrastructures d'accueil et de soins, afin d'élaborer les solutions qui s'imposent. Cet exercice comportera le lancement d'un dialogue avec les partenaires sociaux.

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

2004/0084(COD) - 06/12/2004

En attendant l'avis du Parlement européen, le Conseil a approuvé une orientation générale sur ce projet de directive.

La proposition a pour objectif de contribuer à la sécurité et à la clarté juridiques en réunissant dans un seul texte les principales dispositions existant dans ce domaine, et en tenant compte de certaines évolutions découlant de la jurisprudence constante de la Cour de justice des Communautés européennes.

La proposition vise à fusionner en un instrument unique cohérent les 7 directives existantes ciaprès sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le domaine de l'emploi:

- Directive 75/117/CEE concernant l'égalité des rémunérations;
- Directive 76/207/CEE, modifiée par la directive 2002/73/CE, relative à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail;
- Directive 86/378/CEE, modifiée par la directive 96/97/CE, relative à de l'égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale;
- Directive 97/80/CE, modifiée par la directive 98/52/CE, relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

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 œuvre 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.

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

2004/0084(COD) - 06/07/2005 - Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique

En adoptant par le rapport de Mme Angelika **NIEBLER** (PPE-DE DE), le Parlement soutient le remaniement de la directive qui vise à refondre les textes actuels en matière d'égalité des chances et de traitement égal entre les hommes et les femmes en matière d'emploi. Toutefois, le Parlement apporte d'importantes modifications au texte proposé par la Commission.

Les principaux amendements portent sur les points suivants :

- mise en place de mesures positives incluant prioritairement des mesures d'accès à l'emploi, d'aide à la garde d'enfants et de formation professionnelle et de conditions de travail pour les femmes ;
- inscription de la loi le congé parental comme un droit individuel de chaque parent (le Parlement souhaite également que les hommes puissent jouir d'un droit de paternité mais pas dans le cadre de la présente directive qui ne porte pas sur ce thème) ;
- suppression de tout traitement moins favorable à l'égard d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité ;
- lutte contre la discrimination y compris dans le cadre de la formation et de la promotion professionnelles ;
- lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, en particulier contre les femmes particulièrement vulnérables et allochtones ;
- meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée en associant les partenaires sociaux à la promotion de ce principe dans les entreprises ;
- égalité des grades et des postes dans les entreprises ;
- possibilité d'obtenir des dédommagements (compensation – réparation) en cas de préjudice subi.

Le Parlement aménage également le texte sur le plan structurel pour mieux identifier les droits des travailleurs et travailleuses et les thèmes abordés par la directive. Il précise également le champ d'application matériel de la directive en précisant notamment que toute exclusion a priori du champ d'application doit faire l'objet d'une évaluation. C'est pourquoi, la directive devra être évaluée régulièrement pour examiner si les domaines exclus de la directive sont toujours justifiés.

D'autres amendements ont été approuvés en Plénière portant sur la notion de « valeur égale du travail » : pour le Parlement, cette notion doit être évaluée au regard de facteurs tels que la nature du travail, de la formation et des conditions de travail. Il en va de même pour le principe « à travail égal, salaire égal » qui pose encore de larges problèmes dans l'Union puisqu'une femme gagne en moyenne 16% de moins qu'un homme pour un travail équivalent. Le Parlement concède toutefois qu'il puisse y avoir une différence dans l'application des régimes de prestations par capitalisation dans le cadre des pensions, à condition que la différence des montants soit due à la seule utilisation de facteurs actuariels pour le calcul des prestations en fonction du sexe. Ce type de données différenciées selon le sexe appliquées par les États membres devraient être transmises à la Commission pour information.

Enfin, le Parlement insiste pour rappeler que la directive ne doit pas porter préjudice à la faculté des femmes à s'associer dans le cadre d'un syndicat ou d'une organisation quelconque en vue de défendre leurs droits ou de défendre le principe d'égalité.

À noter que le Parlement rappelle que la défense du principe d'égalité ne peut pas se limiter aux seules mesures législatives. C'est pourquoi, des mesures de sensibilisation nationales et communautaires en matière d'égalité sont réclamées en vue de changer les mentalités.

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

2004/0084(COD) - 21/04/2004 - Document de base législatif

OBJECTIF : refondre la directive portant sur la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

ACTE PROPOSÉ : Directive du Parlement européen et du Conseil.

CONTENU : Au terme d'un vaste processus de consultation, la Commission propose de clarifier et de simplifier la législation communautaire sur l'égalité entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. Elle entend ainsi accroître la sécurité et la clarté juridiques dans ce domaine et procéder à une mise à jour des textes législatifs en rassemblant en un seul document les passages pertinents des directives relatives à ce thème, de manière à les rendre plus clairs et plus pratiques pour tous les citoyens.

Pour rappel, l'égalité de traitement entre hommes et femmes est un principe fondamental de l'Union européenne qui figurait déjà dans les dispositions de droit primaire du traité de Rome. Depuis lors, ce principe n'a cessé d'être consolidé par des amendements successifs, jusqu'à devenir partie intégrante de la politique sociale de l'Union. À partir d'une simple clause du traité sur l'égalité de rémunération, ce principe représente aujourd'hui un immense acquis et fait de l'Europe une figure de proue internationale dans ce domaine. Il s'agit d'un droit fondamental de l'Union rangé au nombre des objectifs et des tâches communautaires. Par ailleurs, depuis l'entrée en vigueur du traité d'Amsterdam, l'égalité des chances et de traitement s'est considérablement élargie en droit primaire et l'Union a pu renforcer sa capacité à agir pour permettre aux femmes, notamment, de préserver leurs droits (le nombre d'arrêts rendus par la Cour de justice en témoignent à suffisance). De grandes avancées ont aussi été enregistrées dans la législation secondaire en matière d'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes avec de nombreuses directives adoptées de 1975 à nos jours. D'autres textes ont permis des avancées significatives en matière de charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe et de lutte contre les discriminations dans le monde du travail.

Toutefois, si l'ensemble de ces textes en vigueur offre un contexte législatif solide, il n'en demeure pas moins qu'une mise à jour et une simplification de toute la législation en vigueur permettrait à ces textes de gagner en clarté, en autorité et en lisibilité dans une Europe élargie. En conséquence et après avoir vastement consulté l'ensemble des partenaires concernés par ces politiques dans l'Union, la Commission propose de refondre l'ensemble des textes touchant à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes afin de garantir l'application effective des droits de chacun et de chacune en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation et à la promotion professionnelles et de clarifier les droits en matière de conditions de travail. La proposition tend également à accroître l'efficacité des mesures prises par les États membres pour assurer une application efficace du principe de l'égalité de rémunération et de traitement, afin que toute personne lésée puisse faire valoir ses droits.

La proposition de directive proposerait ainsi un texte qui :

- fournirait une base unique et cohérente établie à partir de directives consolidées, divisée en chapitres distincts et contenant des dispositions horizontales et spécifiques ainsi que des définitions conséquentes, reflétant et explicitant les rapports entre les différents aspects de l'égalité de traitement, suivant des principes communs;
- reflèterait une jurisprudence dûment établie et contribuerait ainsi à accroître la certitude et la clarté juridiques;
- reflèterait nettement l'application des dispositions horizontales de la directive 2002/73/CE et de la directive sur le renversement de la charge de la preuve dans les cas de discrimination d'ordre sexuel pour des questions relatives à l'égalité de rémunération et aux régimes professionnels de sécurité sociale;
- apporterait le soutien nécessaire à une accélération de l'application effective du principe de l'égalité de traitement, de manière à atteindre les objectifs socio-économiques communautaires.

Outre la consolidation des textes existants, la proposition entend également introduire un certain nombre d'innovations qui peuvent être résumées comme suit :

- mettre en évidence les apports jurisprudentiels, concernant, entre autres, la rémunération égale attribuable à une source unique ou encore l'égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale;
- introduire les garanties de la directive 2002/73/CE eu égard, notamment, aux régimes professionnels pour garantir le respect effectif du principe de l'égalité de traitement par analogie au respect du principe de la non-discrimination dans les directives fondées sur l'article 13 du traité;
- étendre les dispositions sur la charge de la preuve à tous les domaines relevant de l'application matérielle de la proposition de directive;
- clarifier l'extension de la protection des travailleuses enceintes pour toutes les conditions de travail, au-delà du simple droit de retrouver le poste occupé précédemment ou un poste équivalent;
- étendre les dispositions sur la défense des droits par des associations ayant un intérêt légitime aux autres domaines visés par la proposition de directive;
- étendre la disposition clarifiant la question des règles nationales relatives aux délais impartis pour former un recours aux autres domaines visés par la proposition de directive;
- étendre la jurisprudence sur les peines et les sanctions à tous les domaines visés par la proposition de directive;
- étendre les dispositions sur les organismes de promotion de l'égalité de traitement et sur le dialogue social aux autres domaines visés par la proposition de directive;
- étendre l'obligation d'intégrer la dimension de genre dans les autres domaines visés par la directive;
- prévoir une clause automatique de réexamen.

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

2004/0084(COD) - 05/07/2006 - Acte final

OBJECTIF : refonte de la directive portant sur la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

ACTE LÉGISLATIF : 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 (refonte).

CONTENU : cette directive, qui rassemble en un seul texte sept directives existantes concernant l'égalité des chances et l'égalité de traitement, vise à instaurer une législation plus lisible et plus accessible, à réduire l'insécurité juridique en incorporant la jurisprudence pertinente de la Cour de justice et à apporter davantage de clarté.

La directive rassemble en un seul texte les directives suivantes:

- la directive 75/117/CEE relative à l'égalité des rémunérations;
- la directive 86/378/CEE, telle que modifiée par la directive 96/97/CE, relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale;
- la directive 76/207/CEE, telle que modifiée par la directive 2002/73/CE, relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes, et
- la directive 97/80/CE, telle que modifiée par la directive 98/52/CE, relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

La présente directive vise à garantir 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. À cette fin, elle contient des dispositions destinées à mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne:

- l'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle;
- les conditions de travail, y compris les rémunérations;
- les régimes professionnels de sécurité sociale.

Elle comprend également des dispositions visant à faire en sorte que la mise en œuvre de ce principe soit rendue plus effective par l'établissement de procédures appropriées.

ENTRÉE EN VIGUEUR : 15/08/2006.

TRANSPOSITION : 15/08/2008.