



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 13.3.2006  
COM(2006) 108 final

2004/0084 (COD)

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION  
AU PARLEMENT EUROPÉEN**

**conformément à l'article 251, paragraphe 2, deuxième alinéa, du traité CE**

**concernant la**

**position commune du Conseil en vue de l'adoption d'une directive du Parlement européen et du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)**

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION  
AU PARLEMENT EUROPÉEN**

**conformément à l'article 251, paragraphe 2, deuxième alinéa, du traité CE**

**concernant la**

**position commune du Conseil en vue de l'adoption d'une directive du Parlement européen et du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)**

**1. HISTORIQUE DU DOSSIER**

Date de la transmission de la proposition au PE et au Conseil (document COM(2004) 279 final - 2004/0084 (COD)):	21.4.2004
Date de l'avis du Comité économique et social européen:	15.12.2004
Date de l'avis du Parlement européen en première lecture:	6.7.2005
Date de transmission de la proposition modifiée:	25.8.2005
Date de l'adoption de la position commune:	13.3.2006

**2. OBJET DE LA PROPOSITION DE LA COMMISSION**

La proposition a pour objet de contribuer à la sécurité juridique et à la clarté dans la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, en rassemblant dans un seul texte les principales dispositions existant dans ce domaine ainsi que certains éléments découlant de la jurisprudence constante de la Cour de justice des Communautés européennes.

Cette simplification et cette harmonisation accroîtront l'accessibilité et la lisibilité de la législation communautaire tant pour les juristes que pour le grand public et constituent dès lors une étape importante du processus d'amélioration de la réglementation.

La proposition fusionne en un seul instrument cohérent les six directives suivantes sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi:

- la directive 75/117 relative à l'égalité des rémunérations;
- la directive 76/207 (modifiée par la directive 2002/73) 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;

- la directive 86/378 (modifiée par la directive 96/97) relative à l'égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale;
- la directive 97/80 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

La proposition est davantage qu'une simple consolidation. Des modifications substantielles ont été introduites, afin de mettre à jour et de moderniser prudemment le droit communautaire. Par exemple, le texte inclut certains éléments de la jurisprudence constante de la Cour de justice des Communautés européennes, afin de clarifier des grands principes du droit relatif à l'égalité de traitement. En outre, certaines dispositions horizontales figurant dans les directives les plus récentes, telles que celle sur la charge de la preuve, ont été explicitement rendues applicables aux régimes professionnels de sécurité sociale. En pratique, la jurisprudence de la Cour a déjà étendu ces dispositions aux principales composantes de ces régimes. À cet égard, le plus grand mérite de la proposition est donc de clarifier la situation juridique.

### 3. COMMENTAIRES SUR LA POSITION COMMUNE

La position commune ne représente pas seulement la position actuelle du Conseil; elle inclut également 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.

La position commune du Conseil apporte de nombreuses modifications à la proposition de la Commission. La Commission estime qu'elles n'altèrent en rien les objectifs de la proposition.

En ce qui concerne la grande majorité des amendements adoptés par le Parlement européen en première lecture, la position commune du Conseil coïncide parfaitement avec la proposition modifiée de la Commission. Dans les quelques rares cas, mentionnés ci-dessous, où la position commune diffère de la proposition modifiée de la Commission, le texte désormais proposé par le Conseil correspond à la solution de compromis trouvée lors des discussions interinstitutionnelles. Ce texte de compromis est conforme aux objectifs de la proposition initiale et de la proposition modifiée; la Commission peut donc l'accepter.

1. 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 (considérant 11), de développer et d'analyser des statistiques ventilées par sexe (considérant 37) et d'encourager le processus de sensibilisation au problème de la discrimination salariale (considérant 38), 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. La Commission peut accepter cette modification, ainsi que les autres changements mineurs apportés à la formulation des considérants 11 et 37.
2. Dans sa proposition modifiée, la Commission avait rejeté l'amendement qui visait à insérer à l'article 20, paragraphe 2, un nouveau point d) ajoutant aux missions des organismes pour l'égalité de traitement dont l'établissement est prévu par ledit article

l'échange de données et de savoir-faire avec des organes européens homologues tels que l'Institut européen du genre. Le rejet de cet amendement était fondé sur des raisons techniques liées à la bonne rédaction législative; en effet, il ne devrait pas être fait référence à une institution qui n'existe pas encore. Le nouveau texte répond à ces préoccupations en mentionnant l'échange d'informations avec des organismes européens homologues, tels qu'un Institut européen de l'égalité des sexes. Cette formulation peut être acceptée.

3. En ce qui concerne l'article 21, paragraphe 1, sur le dialogue social, le Conseil a accepté l'amendement du Parlement européen élargissant la référence au "lieu de travail" tel que reformulé par la Commission, mais 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. La Commission avait accepté cet élément de l'amendement du Parlement, mais elle peut adhérer au raisonnement du Conseil selon lequel faire référence à des données ou à des statistiques dans ce contexte précis pourrait restreindre exagérément le concept de recherche en le limitant à des aspects quantitatifs qui nécessitent des informations statistiques et en excluant la dimension qualitative qui ne repose pas nécessairement sur de telles données.
4. S'agissant toujours de la disposition relative au dialogue social, et plus particulièrement de l'article 21, paragraphe 4, selon lequel les informations fournies par l'employeur sur l'égalité de traitement dans l'entreprise constituent l'un des moyens de promouvoir l'égalité de traitement de manière organisée et systématique comme le demande l'article 21, paragraphe 3, le Conseil a adhéré à la proposition de la Commission d'aligner la formulation sur celle des autres paragraphes en disposant que les employeurs *sont* (au lieu de *devraient être*) encouragés à agir de la sorte. Il n'a pas accepté l'idée complémentaire contenue dans la proposition modifiée de la Commission qui consistait à utiliser le terme "*doivent*" au deuxième alinéa pour marquer une exhortation plus forte à la mise à disposition des informations spécifiques mentionnées, et a conservé le libellé de la proposition initiale ("*peuvent*"). Cependant, il a inclus, moyennant une reformulation visant à clarifier la disposition, la proposition du Parlement européen, soutenue par la Commission, visant à indiquer de manière plus détaillée les questions sur lesquelles des informations peuvent être fournies. La Commission peut accepter cette solution de compromis dans son intégralité.
5. Le Conseil a accepté de déplacer de l'article 13 vers un nouveau paragraphe 3 ajouté à l'article 31 (qui constitue la disposition générale relative aux rapports à fournir) 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, dans sa proposition modifiée, 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*". Ce changement peut être accepté, car il représente tout de même un progrès par rapport à l'exigence actuelle, qui prévoit un examen périodique sans fixer aucune échéance.
6. Pour ce qui est des délais, interdépendants, relatifs à la transposition de la directive (article 33), aux rapports des États membres sur son application (article 31) et à

l'examen de sa mise en œuvre par la Commission (article 32), le Conseil a adopté une solution de compromis entre les différentes positions des institutions. Il a accepté, sur le plan des principes, 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 sont de nature formelle et technique et 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. Afin que la structure soit plus claire, le Conseil a transformé le titre IV de la proposition de la Commission en chapitre 3 du titre III et l'a intitulé "*Dispositions horizontales à caractère général*". Il a également inséré un nouveau considérant 41 paraphrasant le point 34 de l'accord interinstitutionnel "Mieux légiférer".

#### **4. CONCLUSIONS**

Pour les raisons exposées ci-dessus, 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.

#### **5. DÉCLARATION DE LA COMMISSION**

La Commission et le Conseil ont fait une déclaration chacun lors de l'adoption de la position commune (voir les annexes I et II). Ces déclarations constituent l'un des éléments de la solution globale de compromis trouvée à la suite des discussions interinstitutionnelles.

## **ANNEXE I**

### **Déclaration de la Commission**

La Commission entend s'employer 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 dès lors 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<sup>er</sup> mars 2006 (COM(2006) 92 final). 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.

## **ANNEXE II**

### **Déclaration du Conseil**

Le Conseil partage 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 avec satisfaction 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.