

S:/5/2000/76207f

Le 5 octobre 2000

**PROPOSITION DE DIRECTIVE MODIFIANT LA DIRECTIVE 76/207**

**relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail  
(COM (2000) 334 final)**

**PRISE DE POSITION DE L'UNICE**

**Introduction**

1. L'UNICE a pris connaissance de la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 76/207 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement, adoptée par la Commission européenne le 7 juin 2000.
2. L'UNICE tient tout d'abord à rappeler qu'elle souscrit pleinement à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Elle considère que de nombreux progrès ont déjà été accomplis dans ce domaine. A cet égard, l'Union européenne a joué un rôle majeur dans la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en Europe. Ainsi, elle a institué le cadre juridique nécessaire pour garantir le principe de l'égalité de traitement. La Cour de Justice européenne a, par ailleurs, pris un grand nombre d'arrêts interprétatifs clarifiant les modalités de mise en oeuvre de ce principe dans des cas particuliers.
3. La proposition de la Commission, fondée sur l'article 141 du Traité, vise en particulier à:
  - incorporer, dans la directive, les éléments principaux découlant de la jurisprudence de la Cour de Justice;
  - introduire une disposition visant à assimiler le harcèlement sexuel à de la discrimination fondée sur le sexe;
  - aligner les dispositions de la directive 76/207 sur celles des propositions faites par la Commission sur la base de l'article 13.
4. Sans remettre en cause, en aucune manière, le principe de l'égalité de traitement, l'UNICE a de sérieux doutes quant à la valeur ajoutée d'une telle proposition, la Commission ne parvenant pas en l'occurrence à la démontrer de manière satisfaisante. L'UNICE émet également de vives réserves à l'égard de certains éléments de la proposition. Enfin, l'UNICE critique vivement le fait que la Commission n'ait pas formellement consulté les partenaires sociaux sur le contenu et de l'orientation de sa proposition, conformément aux dispositions prévues par l'article 138 du Traité.

**I - La Commission n'a pas respecté les dispositions du Traité relatives à la consultation des partenaires sociaux**

5. L'article 138.2 du chapitre social du Traité prévoit que « *la Commission, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire* ». L'UNICE

# UNICE

**THE VOICE OF BUSINESS IN EUROPE**

insiste sur le fait que l'article 141, qui fait partie du chapitre social, exige une consultation formelle des partenaires sociaux, conformément à l'article 138 du Traité.

L'UNICE considère qu'il ne serait conforme, ni à l'esprit, ni à la lettre du Traité, de ne pas consulter les partenaires sociaux formellement sur un texte qui traite de l'égalité professionnelle sur le lieu du travail.

6. La procédure de consultation informelle évoquée au point 6 de l'annexe de la proposition de la Commission ne peut être considérée comme une consultation au titre du Traité. L'UNICE estime que cette confusion regrettable ne peut constituer un précédent quant à l'organisation des consultations des partenaires sociaux sur les propositions fondées sur l'article 141 du Traité.

## **II – La Commission n'apporte pas les éléments de nature à justifier la proposition de modification de la directive 76/207**

7. Du point de vue de l'UNICE, les arguments avancés par la Commission pour justifier sa proposition de modification de la directive 76/207 sont insuffisants, et ce au moins sur trois de ses éléments.

### *Codification de la jurisprudence de la Cour de Justice européenne (CJCE)*

8. La codification de la jurisprudence de la CJCE ne peut être utilisée comme une justification par la Commission européenne. En effet, la CJCE a pour rôle de clarifier, dans des cas particuliers, les modalités d'application des principes juridiques garantis au niveau de l'UE. En outre, la jurisprudence de la Cour de Justice - par définition de nature évolutive - est de toute manière directement applicable dans le droit interne des États membres.

### *Assimiler le harcèlement sexuel à de la discrimination fondée sur le sexe*

9. L'UNICE reconnaît l'importance de prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu du travail. Toutefois, elle ne croit pas qu'un instrument **spécifique** au niveau européen constitue le moyen adéquat de traiter du harcèlement sexuel. L'UNICE considère que le problème du harcèlement sexuel doit être traité au niveau national afin de tenir compte des législations, conventions collectives et pratiques en vigueur.

De plus, l'UNICE ne partage pas l'opinion de la Commission européenne selon laquelle le problème du harcèlement sexuel a été « *largement ignoré par le législateur, tant au niveau national que communautaire* ». L'UNICE rappelle à ce titre que les aspects préventifs sont déjà couverts au niveau européen par la directive 89/391/CE<sup>1</sup> qui oblige l'employeur à assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail. Concernant les aspects punitifs, l'UNICE souligne qu'il existe, dans tous les États membres, des dispositions législatives afin de lutter contre le harcèlement sexuel.

10. En outre, l'UNICE s'oppose à l'introduction d'une disposition visant à assimiler le harcèlement sexuel à de la discrimination entre les hommes et les femmes. En effet, le harcèlement sexuel ne relève pas de l'égalité professionnelle et la Commission assimile deux problèmes par nature différents et qui appellent des solutions différentes.

---

<sup>1</sup> Directive 89/391 du Conseil concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

*Aligner les dispositions de la directive 76/207 sur les propositions sur la base de l'article 13<sup>2</sup>*

11. La Commission propose d'introduire une définition de la discrimination indirecte dans la directive 76/207 afin de l'aligner sur les propositions faites par la Commission sur la base de l'article 13. L'UNICE rappelle que cette définition figure déjà à l'article 2 de la directive 97/80 relative à la charge de la preuve<sup>3</sup>, dont le champ d'application couvre déjà la directive 76/207 (voir article 3 de la directive 97/80). En conséquence, l'UNICE ne voit pas, sur ce point particulier, la valeur ajoutée qu'apporterait la modification ainsi envisagée de la directive 76/207.

### **III – Le contenu de la proposition de directive soulève des problèmes d'ordre tant juridique que pratique pour les entreprises**

#### **Article 1.2 (harcèlement sexuel)**

12. Nonobstant les commentaires sur le principe de l'assimilation du harcèlement sexuel à de la discrimination fondée sur le sexe (voir § 9 et 10), l'UNICE est d'avis que la définition du harcèlement sexuel proposée par la Commission est peu claire et susceptible de créer une grande incertitude juridique et une responsabilité illimitée pour l'employeur. Par exemple, alors qu'un employeur a pour obligation de maintenir un environnement de travail sûr, exempt de harcèlement sexuel, sa responsabilité ne peut être invoquée lorsqu'en dépit des mesures préventives, un salarié est victime de harcèlement sexuel du fait d'un collègue de travail.

Toutefois, si un tel article devait rester, la définition de la notion de harcèlement sexuel devrait être laissée aux États membres, afin de tenir compte des législations, conventions collectives et pratiques nationales, et de distinguer entre les différentes responsabilités en fonction des parties impliquées.

#### **Article 1.3 b (dérogations au principe de l'égalité de traitement)**

13. L'UNICE considère que cette question est déjà couverte de manière satisfaisante à l'article 2.2 de la directive 76/207 et par la jurisprudence de la CJCE, en tout état de cause directement applicable dans le droit interne des États membres (voir § 8).

#### **Article 1.3 c (protection des femmes ayant accouché)**

14. Selon l'UNICE, le droit que la Commission propose d'introduire pour les femmes ayant accouché de reprendre, au terme de leur congé de maternité, le même poste de travail ou un poste équivalent, sans modification de leurs conditions de travail, pose des problèmes tant du point de vue juridique que pratique.
15. Du point de vue juridique, l'UNICE relève que la jurisprudence de la CJCE<sup>4</sup>, à laquelle la Commission fait référence pour justifier l'introduction d'une telle disposition, ne traite en aucune manière de la question du droit de la femme à retrouver le même poste ou un poste équivalent, comme l'envisage la Commission.

---

<sup>2</sup> Proposition de directive portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (COM (1999) 565 final) et directive 2000/43 relative à la mise en oeuvre du principe d'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique (du 29 juin 2000).

<sup>3</sup> Directive 97/80 du Conseil relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

<sup>4</sup> Affaire 184/83 Hofmann vs Barmer Ersatzkasse; affaire 421/92 Habermann-Beltermann et affaire 32/93 Webb vs EMO Air Cargo

Ces arrêts traitent respectivement de l'application, aux pères, de la loi sur la protection des mères ("Mutterschutzgesetz"), du travail de nuit des femmes et du licenciement d'une femme enceinte. D'autre part, l'UNICE rappelle qu'il existe une directive européenne relative à la protection des femmes enceintes<sup>5</sup> pour laquelle la Commission n'établit pas l'existence de lacunes particulières dans le droit des États membres.

16. L'introduction d'un tel droit pose aussi de réels problèmes pratiques, en particulier dans les cas où le congé de maternité est de longue durée (par exemple en combinaison avec un congé parental). Pendant ce laps de temps, il n'est pas rare de voir une entreprise modifier son organisation du travail ou les conditions applicables à l'ensemble de ses salariés (notamment à la suite de la signature de conventions collectives). L'UNICE considère donc qu'il faut aménager ce droit de manière à tenir compte de ces situations.

#### **Article 1.4 (affiliation dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs)**

17. L'UNICE considère que la question de l'affiliation dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs n'entre pas dans le champ d'application de la directive 76/207 qui est limité à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion, et aux conditions de travail.

#### **Article 1.5 (protection juridique)**

18. Du point de vue de l'UNICE, l'actuel article 6 de la directive 76/207 traite de manière satisfaisante de la question de la protection juridique des personnes qui s'estiment lésées par la violation du principe de l'égalité de traitement. L'UNICE s'oppose donc au souhait de la Commission d'étendre la protection juridique des personnes « *même après la cessation de la relation* ». Ceci créerait une incertitude juridique ainsi qu'une charge administrative supplémentaire pour les entreprises, dans la mesure où elles seraient contraintes de conserver des documents relatifs à toutes les décisions prises en matière de ressources humaines. Afin de renforcer la sécurité juridique pour les entreprises, il est pour l'UNICE nécessaire de préciser que cette disposition est sans préjudice des règles nationales relatives aux délais impartis pour former un recours en ce qui concerne le principe de l'égalité de traitement.
19. De plus, l'UNICE s'oppose à la proposition de la Commission d'interdire la fixation de plafonds maximum prédéterminés pour la réparation d'un préjudice subi. Cette disposition est en contradiction avec les règles en vigueur dans certains États membres. Il conviendrait davantage de faire référence à « *une protection réelle et efficace, ayant un effet dissuasif réel sur l'employeur et devant en tout cas être suffisante par rapport au dommage subi* », ainsi que précisé par la Commission dans le paragraphe 45 de l'exposé des motifs.

#### **Article 1.6 (organismes indépendants)**

20. L'UNICE est opposée à ce que les organismes indépendants, que la Commission souhaite voir instaurer au niveau national pour la promotion de l'égalité de traitement, puissent avoir pour compétence d'instruire des plaintes des personnes victimes de discrimination. De plus, la possibilité pour des associations ou organisations d'engager des procédures doit être sans préjudice des règles de procédure nationales relatives à la représentation et à la défense devant les juridictions.

\*\*\*

---

<sup>5</sup> Directive 92/85/CE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.