

Le 30 septembre 2003

**DOCUMENT COMPORTANT DES OPTIONS – SIMPLIFICATION ET AMELIORATION
DE LA LEGISLATION EN MATIERE D'EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE LES
HOMMES ET LES FEMMES**

REPONSE DE L'UNICE

1. L'UNICE a pris connaissance du document présentant des options envisagées par la Commission intitulé "Simplification et amélioration de la législation en matière d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes".
2. L'UNICE est fortement engagée en faveur de la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Elle accueille favorablement l'organisation d'un débat préliminaire sur cette question importante. Elle souligne cependant que cet exercice ne peut être considéré comme une véritable consultation des partenaires sociaux.
3. Les employeurs européens partagent l'analyse faite par la Commission, à savoir que les directives existant en matière d'égalité entre les hommes et les femmes constituent un environnement législatif solide pour promouvoir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Ils apprécient également la préoccupation exprimée par la Commission à l'égard de la sécurité juridique et se félicitent de l'objectif de simplification. Toutefois, ils ne sont pas favorables à de nouvelles modifications de la législation existante.
4. Pour mener à bien le processus qu'elle envisage, la Commission présente trois approches possibles:
 - la consolidation, qui consiste à intégrer – dans un texte unique non contraignant sur le plan juridique – les dispositions de l'acte de base et tous les amendements successifs de cet acte, sans aucune possibilité de modifier les textes eux-mêmes ;
 - la codification, qui consiste à établir un seul texte faisant autorité réunissant toutes les dispositions de l'acte de base et ses modifications successives, avec une possibilité de supprimer les dispositions obsolètes ou redondantes, d'harmoniser la terminologie et les définitions et de corriger les erreurs, à condition de ne pas modifier le fond en quoi que ce soit;
 - la refonte, qui consiste à produire un nouvel acte juridique intégrant les divers actes pré-existants et leurs amendements, en ajoutant de nouvelles modifications à la législation existante.
5. Cherchant à la fois une simplification et une amélioration de la législation existant en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, la Commission envisage trois options.

- L'option 1 consisterait en une « codification » réunissant dans deux actes juridiques distincts les dispositions des directives relatives, d'une part, à l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelles, et les conditions de travail, et d'autre part, à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale. Cette option impliquerait également une modification de la directive 97/80/CE relative à la charge de la preuve, afin d'aligner la définition de la discrimination indirecte sur celle de la directive 2002/73/CE.
 - L'option 2 consisterait en une refonte réunissant les directives mettant en œuvre le principe d'égalité des rémunérations (75/117/CEE et 86/378/CEE telle que modifiée par la directive 96/97/CE), en introduisant de nouveaux changements fondés sur la jurisprudence de la Cour de justice européenne, les directives sur l'égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi, de formation et de promotion professionnelles, et de conditions de travail (76/207/CEE telle que modifiée par la directive 2002/73/CE), les directives sur les régimes professionnels de sécurité sociale (86/378/CEE telle que modifiée par la directive 96/97/CE) et la directive sur la charge de la preuve (97/80/CE afin d'aligner la définition de la discrimination indirecte sur celle de la directive 2002/73/CE).
 - L'option 3 serait également un exercice de refonte, qui consisterait à combiner l'option 2 avec les dispositions de la directive sur le congé de maternité qui concernent les conditions de travail.
6. La description des avantages et inconvénients de chaque option donne à penser que la Commission penche pour une refonte de la législation sur la base de l'article 141 du traité (option 2), sans inclure les directives dont la base juridique est différente (c.-à-d. la directive 92/85/CEE sur le congé de maternité, la directive 96/34/CE mettant en œuvre l'accord des partenaires sociaux sur le congé parental, la directive 86/613/CEE sur l'égalité entre les hommes et les femmes exerçant une activité indépendante et les conjoints aidant, et la directive 79/7/CEE sur l'égalité de traitement dans les régimes légaux de sécurité sociale).
7. L'UNICE estime que le corpus législatif existant en matière d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes constitue un cadre juridique suffisamment solide pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle ne voit pas la nécessité d'y apporter de nouvelles modifications. Au contraire, il serait contre-productif de modifier les dispositions législatives existantes à un moment où les États membres actuels n'ont pas fini de transposer en droit national le dernier amendement à la directive 76/207. Cela ferait également peser une charge inutile sur les pays adhérents, dont l'attention devrait se concentrer sur la mise en œuvre effective de l'acquis législatif existant. Les employeurs européens sont donc opposés aux options 2 et 3.
8. En revanche, voyant des mérites clairs à simplifier et améliorer la lisibilité des textes existants, l'UNICE pourrait appuyer l'option 1 à condition que :
- le texte qui en résulte n'aille pas au-delà d'une simple codification et n'apporte pas de changements à la législation existante;
 - la directive sur la charge de la preuve ne fasse pas partie de l'exercice, cet acte étant d'une application plus générale que les textes modifiés à codifier.

Faute de quoi, la consolidation serait la seule solution acceptable pour produire rapidement une version conviviale de la législation existant en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

9. En réponse à l'invitation faite par la Commission de proposer d'autres options, l'UNICE suggérerait qu'en plus de consolider ou codifier les textes existants, la Commission publie une brochure d'information sur les obligations et droits découlant de la législation et de la jurisprudence européennes.
 10. Enfin, si la Commission devait opter pour une solution impliquant de modifier les directives basées sur l'article 141, couvrant des domaines relevant des compétences des partenaires sociaux, l'UNICE insisterait sur une véritable consultation des partenaires sociaux. Elle récuse en effet l'avis de la Commission selon lequel la consultation en deux phases des partenaires sociaux, telle que visée au chapitre social du traité, ne s'applique pas aux textes basés sur l'article 141 du traité.
-