

Le 26 octobre 2004

PROPOSITION DE DIRECTIVE 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)**PRISE DE POSITION DE UNICE****I. Introduction**

1. Le 21 avril 2004, la Commission européenne a adopté une proposition de directive 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 (proposition de directive dite "refonte"). L'objectif de cette proposition est de fusionner la plupart des directives applicables dans ce domaine¹. La Commission propose également d'introduire dans ces textes de nouveaux changements, fondés en partie sur la jurisprudence de la Cour de justice européenne.
2. De l'avis de UNICE, la législation qui existe dans le domaine de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes constitue un cadre législatif suffisamment solide pour promouvoir l'égalité entre les genres. Pour y parvenir dans la pratique, il faudrait en priorité clarifier et informer les acteurs concernés des droits et obligations découlant de la législation européenne, et non créer de nouvelles obligations juridiques.
3. UNICE souscrit fermement à la promotion de l'égalité sur le marché du travail. Elle considère que l'échange et la promotion de bonnes pratiques dans ce domaine sont un moyen concret de progresser. À cette fin, UNICE est engagée dans un dialogue social depuis janvier 2004.
4. Les employeurs européens soutiennent pleinement l'objectif d'une consolidation et d'un renforcement de la clarté juridique des textes existants, ainsi que d'une simplification des règles en vigueur. Ils craignent cependant que la proposition de la Commission n'entraîne une insécurité juridique accrue pour tous les utilisateurs, parmi lesquels les entreprises.
5. Après une analyse soignée de la proposition de la Commission, UNICE note que des changements substantiels à la législation actuelle sont proposés, et pas uniquement dans les paragraphes introduisant la jurisprudence de la Cour européenne de justice. UNICE est très réservée sur la valeur ajoutée de ces modifications; elle considère que la directive envisagée manque beaucoup de clarté et soulève de nombreuses questions d'interprétation.
6. Les employeurs européens émettent de vives réserves également sur certains éléments de la proposition, en particulier :

¹ À savoir : 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), 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).

- l'interprétation que la Commission fait des arrêts de la Cour européenne de justice sur le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale (article 4);
- l'extension de concepts et définitions présents dans certaines directives particulières au domaine des régimes professionnels de sécurité sociale (articles 1, 17, 18, 19 et 21);
- la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement dans les contrats et les conventions collectives (article 24);
- l'information sur les droits et obligations découlant de la directive "refonte" (article 30).

II. Commentaires

Sur le calendrier de l'exercice de refonte

7. Les employeurs européens sont préoccupés par le calendrier de la proposition de la Commission. Modifier les dispositions législatives existantes est en effet contre-productif à un moment où les États membres n'ont pas terminé de transposer en droit national la directive 2002/73 modifiant la directive 76/207. C'est également imposer une charge inutile aux nouveaux États membres, qui devraient s'attacher à mettre effectivement en œuvre l'acquis législatif existant.

Sur les changements aux dispositions législatives existantes proposés par la Commission

8. Après une analyse soigneuse du texte proposé, UNICE note que des changements substantiels à la législation applicable sont proposés. Des propositions rédactionnelles nouvelles sont faites qui ne sont pas toujours suffisamment justifiées par la Commission.
9. Premièrement, les employeurs estiment qu'il est inutile d'introduire la jurisprudence dans le nouveau texte, et que cela ne facilitera pas la compréhension des règles. De l'avis de UNICE, il importe de laisser à la jurisprudence la place d'évoluer dans le temps. De plus, la proposition visant à codifier les arrêts de la Cour européenne de justice va à l'encontre des systèmes judiciaires de « common law » et de leur système de prise en compte des précédents judiciaires.

Dans certains cas, la Commission introduit des concepts qui ne résultent pas d'une jurisprudence bien établie mais émanent d'arrêts individuels de la Cour européenne de justice, lesquels recherchent des solutions à des cas particuliers. Dans les tentatives de généralisation des arrêts de la Cour européenne de justice, le risque est réel d'omettre le contexte dans lequel ces arrêts ont été rendus, et par là d'aboutir à l'introduction d'une législation déséquilibrée par la codification sélective de certains arrêts à l'exclusion d'autres. Par exemple, des arrêts importants ne sont pas mentionnés dans les domaines de l'évaluation et de la classification des emplois², concernant les délais dans le contexte de relations d'emploi variables et d'exécution des plaintes et droits³, ou encore concernant le champ d'application limité d'une action positive possible⁴.

Dans d'autres cas, la Commission interprète la jurisprudence de manière trompeuse. Par exemple, concernant la définition de l'égalité de rémunération (voir exposé des motifs page 11), la Commission, après avoir énuméré le type de paiements que la Cour européenne de justice inclut dans la définition de la rémunération couverte par l'article

² En particulier *Enderby contre Frechay Health Authority and Secretary of State (C-127/92)*.

³ En particulier *Shirley Preston e.a. contre Wolverhampton Healthcar NHS Trust e.a; Dorothy Fletcher e.a contre Midland Bank plc (C-78/98)*.

⁴ En particulier *Kalanke contre Freie Hansestadt Bremen (C-450/93)* et *Hellmut Marschall contre Land Nordrhein-Westfalen (C-409/95)*.

141, conclut : "il ressort donc que tous les paiements – y compris les primes de poste, la compensation des heures supplémentaires et toutes les formes de prime au mérite et aux résultats – majorant la rémunération de base sont couverts". Les employeurs rappellent qu'il n'existe pas d'arrêt de la Cour européenne de justice sur cette question particulière; ils ne peuvent partager l'interprétation de la Commission

10. Deuxièmement, la Commission introduit de nouvelles propositions rédactionnelles qui sont injustifiées et prêtent à confusion. C'est le cas notamment de la proposition visant, tout au long du texte, à remplacer les termes "travailleurs salariés" ou "travailleurs payés" par "travailleurs employés".
11. Troisièmement, les concepts et définitions présents dans certaines directives particulières sont étendus à tous les domaines touchés par la directive "refonte" sans justification aucune. Il est proposé par exemple d'étendre aux régimes professionnels de sécurité sociale les règles relatives aux recours, aux réparations et à la charge de la preuve. De l'avis des employeurs, il faut éviter strictement d'alourdir la charge que subissent déjà les employeurs en matière de gestion des régimes professionnels de sécurité sociale, sous peine d'entraver le développement des régimes de retraite des deuxième et troisième piliers, ce qui serait contre-productif pour les employeurs comme pour les salariés.
12. Le résultat est que la directive proposée manque beaucoup de clarté. Le nouveau texte proposé laisse de nombreuses questions ouvertes à l'interprétation. UNICE craint par conséquent que le nouveau texte implique une insécurité juridique accrue pour tous les utilisateurs, y compris pour les entreprises, et entraîne de nombreuses actions en justice injustifiées.
13. Pour éviter autant que possible de générer une insécurité juridique, UNICE fait quelques propositions de modification, résumées dans le tableau en annexe, notamment sur les sujets suivants :
 - l'interprétation que la Commission fait des arrêts de la Cour européenne de justice sur le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale (article 4);
 - l'extension de concepts et définitions présents dans certaines directives particulières au domaine des régimes professionnels de sécurité sociale (articles 1, 17, 18, 19 et 21);
 - la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement dans les contrats et les conventions collectives (article 24);
 - l'information sur les droits et obligations découlant de la directive "refonte" (article 30).

Sur la consultation des partenaires sociaux

14. La procédure de consultation ouverte qui s'est déroulée en 2003 autour du document de la Commission comportant des options, "Simplification et amélioration de la législation en matière d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes", ne peut être considérée comme une consultation au sens de l'article 138 du traité. La Commission ne s'est pas conformée aux dispositions du traité, puisque les partenaires sociaux auraient dû être consultés sur tous les éléments nouveaux introduits par la proposition de la Commission. Cette absence de consultation ne peut nullement constituer un précédent quant à l'organisation des consultations des partenaires sociaux sur les propositions basées sur l'article 141 du traité.

III. Conclusion

15. Sans remettre en cause ni le principe de l'égalité de traitement, ni l'objectif de consolidation de la proposition de la Commission, UNICE est très réservée quant à la valeur ajoutée des changements introduits par la proposition, laquelle valeur ajoutée n'est pas démontrée de manière satisfaisante par la Commission.
16. UNICE émet également de vives réserves à l'égard de certains éléments de la proposition et formule des propositions rédactionnelles sur ces points (voir tableau en annexe).
17. Enfin, UNICE critique fortement le fait que la Commission n'a pas consulté formellement les partenaires sociaux sur le contenu et l'orientation de sa proposition, comme prévu par l'article 138 du traité.
18. UNICE compte que ses commentaires et propositions rédactionnelles seront pleinement pris en compte dans le débat en cours sur cette importante question.

ANNEXE : COMMENTAIRES PARTICULIERS

| PROPOSITIONS DE LA COMMISSION | MODIFICATIONS PROPOSÉES PAR UNICE | COMMENTAIRE / JUSTIFICATION |
|---|---|---|
| TITRE | | |
| Titre de la directive proposée (p. 34) | | |
| Proposition de 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 | supprimer les mots "de l'égalité des chances et" | Rien ne justifie d'ajouter l'égalité des chances par rapport aux directives précédentes |
| EXPOSÉ DES MOTIFS | | |
| Considérant n° 8 (p. 36) | | |
| 8. Le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur, énoncé à l'article 141 du traité, constitue un aspect important du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Il convient donc de prendre des dispositions supplémentaires pour sa mise en œuvre. | supprimer le mot "supplémentaires" | L'objectif de la directive "refonte" n'est pas d'introduire de nouvelles dispositions par rapport à la législation existant en matière d'égalité de traitement |
| Considérant n° 9 (p. 36) | | |
| 9. Il est bien établi que le principe de l'égalité de rémunération ne se limite pas aux situations dans lesquelles les hommes et les femmes travaillent pour le même employeur. Conformément aux arrêts rendus par la Cour de justice dans l'affaire C-320/00, <i>A.G. Lawrence et autres contre Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group et Mitie Secure Services Ltd</i> ⁵ , et dans les affaires C-256/01, <i>Debra Allonby contre Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional et Secretary of State for Education and</i> | supprimer la phrase "Il est bien établi que le principe de l'égalité de rémunération ne se limite pas aux situations dans lesquelles les hommes et les femmes travaillent pour le même employeur". remplacer les termes « néanmoins exister une source unique » par « exister un même employeur » dans le reste du texte | La Commission résume la jurisprudence de la Cour européenne de justice d'une façon peu claire. La Cour a toujours considéré qu'une condition nécessaire, pour comparer la situation des femmes et des hommes en termes de rémunération, est qu'ils travaillent pour le même employeur. Voir également commentaires sur l'article 4. |

⁵ Recueil 2002, p. I-7325.

| PROPOSITIONS DE LA COMMISSION | MODIFICATIONS PROPOSÉES PAR UNICE | COMMENTAIRE / JUSTIFICATION |
|---|---|--|
| <p><i>Employment</i>⁶, il doit à laquelle les différences observées dans les conditions de rémunération peuvent être attribuées étant donné que, dans le cas contraire, il manque une entité qui est responsable de l'inégalité et qui pourrait rétablir l'égalité de traitement.</p> | | |
| <p>Considérant n° 19 (p. 43)</p> <p>19. <input checked="" type="checkbox"/> Pour des raisons de clarté, il convient également de prendre des dispositions expresses concernant <input checked="" type="checkbox"/> la protection des droits <input checked="" type="checkbox"/>, en matière d'emploi, <input checked="" type="checkbox"/> des femmes <input checked="" type="checkbox"/> en congé de maternité <input checked="" type="checkbox"/> en matière d'emploi, en particulier, pour ce qui concerne leur droit de retrouver le même emploi <input checked="" type="checkbox"/> poste <input checked="" type="checkbox"/> ou un emploi <input checked="" type="checkbox"/> poste <input checked="" type="checkbox"/> équivalent, <input checked="" type="checkbox"/> et de ne faire l'objet d'aucun préjudice en ce qui concerne leurs conditions à la suite d'un tel congé. <input checked="" type="checkbox"/> avec des conditions de travail qui ne soient pas moins favorables, et bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elles auraient eu droit durant leur absence.</p> | <p>aligner ce texte sur celui de l'article 15.2, à savoir :</p> <p>19. <input checked="" type="checkbox"/> Pour des raisons de clarté, il convient également de prendre des dispositions expresses concernant <input checked="" type="checkbox"/> la protection des droits <input checked="" type="checkbox"/>, en matière d'emploi, <input checked="" type="checkbox"/> des femmes <input checked="" type="checkbox"/> en congé de maternité <input checked="" type="checkbox"/>, en particulier leur droit de retrouver leur emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne leur sont pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elles auraient eu droit durant leur absence.</p> | <p>L'incohérence entre le considérant n° 19 et l'article 15.2 pourrait engendrer des erreurs d'interprétation et une insécurité juridique.</p> |
| <p>Considérant n° 22 (p. 43)</p> <p>22. <input checked="" type="checkbox"/> L'adoption de règles relatives à la charge de la preuve joue un rôle important en ce qui concerne la possibilité de mettre effectivement en œuvre le principe de l'égalité de traitement. Comme <input checked="" type="checkbox"/> considérant que la Cour de justice des Communautés européennes <input checked="" type="checkbox"/> l'<input checked="" type="checkbox"/> a affirmé <input checked="" type="checkbox"/>, <input checked="" type="checkbox"/> en conséquence que l'aménagement des règles</p> | <p>aligner ce texte sur celui de l'article 19.1, à savoir :</p> <p>22. <input checked="" type="checkbox"/> L'adoption de règles relatives à la charge de la preuve joue un rôle important en ce qui concerne la possibilité de mettre effectivement en œuvre le principe de l'égalité de</p> | <p>L'incohérence entre le considérant n° 22 et l'article 19 pourrait engendrer des erreurs d'interprétation et une insécurité juridique.</p> |

⁶ Arrêt du 13.1.2004.

| PROPOSITIONS DE LA COMMISSION | MODIFICATIONS PROPOSÉES PAR UNICE | COMMENTAIRE / JUSTIFICATION |
|---|---|-----------------------------|
| <p>concernant la charge de la preuve s'impose dès qu'il existe une apparence de discrimination, et que, dans les cas où cette situation se vérifie, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement requiert que <input type="checkbox"/> il convient donc de prendre des dispositions de telle sorte que <input type="checkbox"/> la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse <input type="checkbox"/> dès qu'il existe une apparence de discrimination, <input type="checkbox"/> ; considérant que les États membres peuvent ne pas appliquer les règles concernant la charge de la preuve aux <input type="checkbox"/> sauf pour les <input type="checkbox"/> procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente <input type="checkbox"/> . <input type="checkbox"/> ; que les procédures ainsi visées sont celles dans lesquelles la partie demanderesse est dispensée de prouver les faits dont l'instruction incombe à la juridiction ou à l'instance compétente; considérant <input type="checkbox"/> Il y a toutefois lieu de préciser <input type="checkbox"/> que l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte appartient à <input type="checkbox"/> demeure de la compétence de <input type="checkbox"/> l'instance judiciaire nationale <input type="checkbox"/> concernée <input type="checkbox"/> ou à une autre instance compétente, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales <input type="checkbox"/> . <input type="checkbox"/> ; considérant qu' <input type="checkbox"/> En outre, <input type="checkbox"/> il revient aux États membres de prévoir, quel que soit le stade de la procédure, un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse <input type="checkbox"/> . <input type="checkbox"/> ;</p> | <p>traitement. Comme <input type="checkbox"/> considérant que la Cour de justice des Communautés européennes <input type="checkbox"/> l'<input type="checkbox"/> a affirmé <input type="checkbox"/> , <input type="checkbox"/> en conséquence que l'aménagement des règles concernant la charge de la preuve s'impose dès qu'il existe une apparence de discrimination, et que, dans les cas où cette situation se vérifie, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement requiert que <input type="checkbox"/> il convient donc de prendre des dispositions de telle sorte que <input type="checkbox"/> dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établi, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement <input type="checkbox"/> sauf pour les <input type="checkbox"/> procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente <input type="checkbox"/> . <input type="checkbox"/> ; que les procédures ainsi visées sont celles dans lesquelles la partie demanderesse est dispensée de prouver les faits dont l'instruction incombe à la juridiction ou à l'instance compétente; considérant <input type="checkbox"/> Il y a toutefois lieu de préciser <input type="checkbox"/> que l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination</p> | |

| PROPOSITIONS DE LA COMMISSION | MODIFICATIONS PROPOSÉES PAR UNICE | COMMENTAIRE / JUSTIFICATION |
|--|--|--|
| | <p>directe ou indirecte appartient à <input checked="" type="checkbox"/> demeure de la compétence de <input checked="" type="checkbox"/> l'instance judiciaire nationale <input checked="" type="checkbox"/> concernée <input checked="" type="checkbox"/> ou à une autre instance compétente, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales <input checked="" type="checkbox"/>. En outre, <input checked="" type="checkbox"/> En outre, <input checked="" type="checkbox"/> il revient aux États membres de prévoir, quel que soit le stade de la procédure, un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse <input checked="" type="checkbox"/>. <input checked="" type="checkbox"/></p> | |
| <p>Considérant n° 25 (p. 47) 25. <input checked="" type="checkbox"/> Il a été clairement établi par la La Cour de justice a dit pour droit que, pour être effectif, le principe de l'égalité de traitement suppose que, chaque fois qu'il est violé, la réparation accordée au travailleur victime d'une discrimination <input checked="" type="checkbox"/> en cas de violation <input checked="" type="checkbox"/> soit suffisante au regard du préjudice subi. Elle a, en outre, précisé que <input checked="" type="checkbox"/> Il convient donc d'exclure <input checked="" type="checkbox"/> la fixation <input checked="" type="checkbox"/> de tout <input checked="" type="checkbox"/> d'un plafond maximal a priori <input checked="" type="checkbox"/> pour un tel <input checked="" type="checkbox"/> peut empêcher un dédommagement effectif et qu'il n'est pas permis d'exclure l'octroi d'intérêts pour compenser la perte subie⁷.</p> | <p>aligner ce texte sur celui de l'article 18, à savoir : 25. Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour veiller à ce que le préjudice subi par une personne lésée du fait d'une discrimination <input checked="" type="checkbox"/> fondée sur sexe <input checked="" type="checkbox"/> contraire à l'article 3 soit effectivement réparé ou indemnisé selon des modalités qu'ils fixent, de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi <input checked="" type="checkbox"/>. Une <input checked="" type="checkbox"/> Une <input checked="" type="checkbox"/> telle compensation ou réparation ne peut être a priori limitée par un plafond maximal, sauf dans les cas où l'employeur peut prouver que le seul dommage subi par un demandeur comme suite à une discrimination au</p> | <p>Il y a incohérence entre le considérant n° 25 et l'article 18, lequel prévoit une exception au principe d'exclusion des plafonds aux compensations en cas de demande d'emploi. Il est important de rappeler cette exception pour assurer la sécurité juridique.</p> |

⁷ Affaire C 180/95, Draehmpaehl, Recueil 1997, p. I 2195 et affaire C 271/91, Marshall, Recueil 1993, p. I 4367.

| PROPOSITIONS DE LA COMMISSION | MODIFICATIONS PROPOSÉES PAR UNICE | COMMENTAIRE / JUSTIFICATION |
|--|--|---|
| | sens de la présente directive est le refus de prendre en considération sa demande d'emploi. | |
| <p>Considérant n° 29 (p. 48)</p> <p>29. L'obligation de transposer la présente directive en droit national doit être limitée aux dispositions qui constituent une modification de fond par rapport aux directives précédentes. L'obligation de transposer les dispositions inchangées résulte des directives précédentes.</p> | supprimer le considérant n° 29 | Il ne devrait pas y avoir de modification "de fond" à la directive. Une nouvelle transposition en droit national ne devrait pas être nécessaire, ni pour le texte de la directive consolidée (qui résulte de directives précédentes), ni pour la jurisprudence de la Cour européenne de justice, qui s'applique directement dans l'ordre juridique des États membres. |
| <p>TITRE 1 – Dispositions générales</p> | | |
| <p>Article premier (p. 49)</p> <p>La présente directive vise à garantir l'application du principe de l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.</p> <p>À cette fin, elle contient des dispositions destinées à mettre en oeuvre le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne :</p> <p>...</p> <p>c) les régimes professionnels de sécurité sociale.</p> <p>...</p> | <p>supprimer "l'égalité des chances et"</p> <p>mieux préciser dans quelle mesure le principe de l'égalité de traitement devrait s'appliquer aux régimes professionnels de sécurité sociale</p> | <p>Rien ne justifie d'ajouter "l'égalité des chances" par rapport aux directives précédentes.</p> <p>La Commission propose d'étendre les concepts et définitions présents dans certains directives particulières à tous les domaines touchés par la directive "refonte". Cela est particulièrement</p> |

| PROPOSITIONS DE LA COMMISSION | MODIFICATIONS PROPOSÉES PAR UNICE | COMMENTAIRE / JUSTIFICATION |
|---|---|---|
| | | <p>problématique en ce qui concerne les régimes professionnels de sécurité sociale. Il faut éviter strictement d'alourdir la charge pour les employeurs en matière de gestion des régimes professionnels de sécurité sociale. De fait, cela entraverait le développement par exemple des régimes de retraite des deuxième et troisième piliers, et serait finalement contre-productif pour les employeurs comme pour les salariés. Pour l'éviter, les régimes professionnels de sécurité sociale devraient être retirés du champ d'applications des articles suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - article 17 sur les recours, - article 18 sur les réparations, - article 19 sur la charge de la preuve, - article 21 sur les organismes pour l'égalité de traitement. <p>(Voir également ces articles.)</p> |
| <p>TITRE 2 – Dispositions spécifiques</p> | | |
| <p>Article 4 (p. 53)</p> | | |
| <p>⊗ Pour ⊗ un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, l'élimination, dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération, de toute discrimination fondée sur le sexe ⊗ est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération ⊗ ⇒ attribuables à une source unique ⇐ .</p> | <p>modifier l'article 4 en remplaçant "attribuables à une source unique" par "attribuables au même employeur"</p> | <p>Dans sa jurisprudence, la Cour européenne de justice ne s'est pas écartée du critère du même employeur pour pouvoir comparer les rémunérations de deux personnes. La Cour n'a jamais indiqué ce que pourrait être une source autre que le même employeur. L'énoncé proposé par la Commission manque de clarté et doit être modifié afin d'éviter</p> |

| PROPOSITIONS DE LA COMMISSION | MODIFICATIONS PROPOSÉES PAR UNICE | COMMENTAIRE / JUSTIFICATION |
|---|--|--|
| | | toute confusion et d'éviter d'avoir à modifier sur ce point les législations nationales existantes. |
| <p>Article 6.2 (p. 54)</p> <p>2. Le présent chapitre s'applique également aux régimes de pension destinés à une catégorie particulière de travailleurs, comme celle des fonctionnaires, si les prestations payables en vertu du régime sont versées en raison de la relation de travail avec l'employeur public, en ce sens qu'elles sont directement fonction du temps de service accompli et que leur montant est calculé sur la base du dernier traitement du fonctionnaire. Le fait qu'un tel régime fasse partie d'un régime légal général est sans préjudice de la disposition précédente.</p> | reformuler l'article 6.2 | Cette nouvelle disposition manque totalement de clarté et doit être reformulée pour éviter toute confusion lors de la mise en œuvre. |
| <p>Article 15.1 (p. 61)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 1. <input checked="" type="checkbox"/> Tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE constitue une discrimination au sens de la présente directive.</p> | réintroduire "au sens de la directive 92/85/CEE" | La notion de congé de maternité n'est pas définie ailleurs dans la proposition de directive "refonte". Il est nécessaire de faire référence au texte d'origine pour assurer la sécurité juridique. |
| <p>Articles 17.2 et 17.3 (p. 62)</p> <p>3. <input checked="" type="checkbox"/> 2. <input checked="" type="checkbox"/> Les États membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les autres entités juridiques qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à veiller à ce que les dispositions de la présente directive soient respectées puissent, au nom ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue</p> | les régimes professionnels de sécurité sociale devraient être expressément retirés du champ d'application de cet article | La Commission ne justifie pas sa proposition que les organisations puissent engager, au nom ou à l'appui du plaignant, toute procédure judiciaire et/ou administrative dans le domaine des régimes professionnels de sécurité sociale. |

| PROPOSITIONS DE LA COMMISSION | MODIFICATIONS PROPOSÉES PAR UNICE | COMMENTAIRE / JUSTIFICATION |
|--|--|---|
| <p>pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.</p> <p>4. <input checked="" type="checkbox"/> 3. <input checked="" type="checkbox"/> Les paragraphes 1 et 3 <input checked="" type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/> s'entendent sans préjudice des règles nationales relatives aux délais impartis pour former un recours en ce qui concerne le principe de l'égalité de traitement.</p> | <p>cette disposition devrait être modifiée comme suit :</p> <p>"<input checked="" type="checkbox"/> 3. <input checked="" type="checkbox"/> Les paragraphes 1 et 3 <input checked="" type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/> s'entendent sans préjudice des règles nationales relatives aux procédures et délais impartis pour former un recours en ce qui concerne le principe de l'égalité de traitement."</p> | <p>Certaines législations nationales imposent de quiconque souhaite introduire une plainte au titre de la législation sur la discrimination qu'il ait d'abord cherché à résoudre le problème en interne, par exemple par un recours à une procédure de doléance. La nouvelle directive ne devrait pas limiter les législations nationales sur ce point.</p> |
| <p>Article 18 (p. 63)</p> <p>2 Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour veiller à ce que le préjudice subi par une personne lésée du fait d'une discrimination <input checked="" type="checkbox"/> fondée sur le sexe <input checked="" type="checkbox"/> contraire à l'article 3 soit effectivement réparé ou indemnisé selon des modalités qu'ils fixent, de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi <input checked="" type="checkbox"/> . <input checked="" type="checkbox"/> une <input checked="" type="checkbox"/> Une <input checked="" type="checkbox"/> telle compensation ou réparation ne peut être a priori limitée par un plafond maximal, sauf dans les cas où l'employeur peut prouver que le seul dommage subi par un demandeur comme suite à une discrimination au sens de la présente directive est le refus de prendre en considération sa demande d'emploi.</p> | <p>les régimes professionnels de sécurité sociale devraient être expressément retirés du champ d'application de cet article</p> | <p>La Commission ne justifie pas sa proposition d'étendre les compensations ou réparations aux régimes professionnels de sécurité sociale. Cette proposition va bien au-delà de la législation existante et de la jurisprudence de la Cour européenne de justice. Une telle proposition ne peut être faite sans qu'il y ait d'abord une évaluation précise des conséquences possibles, en particulier sur les régimes de sécurité sociale du deuxième pilier.</p> |
| <p>Article 19.1 (p. 63)</p> <p>1. Les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-</p> | <p>les régimes professionnels de sécurité sociale devraient être expressément retirés du champ d'application de cet</p> | <p>La proposition de la Commission d'étendre les règles visées aux régimes professionnels de sécurité sociale n'est</p> |

| PROPOSITIONS DE LA COMMISSION | MODIFICATIONS PROPOSÉES PAR UNICE | COMMENTAIRE / JUSTIFICATION |
|---|---|---|
| <p>respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établi, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.</p> | <p>article</p> | <p>pas justifiée. Dans les questions relatives aux régimes professionnels de sécurité sociale, le renversement de la charge de la preuve est un instrument inutile, puisque la jurisprudence montre que les affaires litigieuses dans ce domaine concernent l'interprétation de clauses contractuelles écrites, aisément accessibles aux deux parties.</p> |
| <p>Article 21 (p. 65)</p> | | |
| <p>1. Les États membres désignent un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe et prennent les dispositions nécessaires. Ces organismes peuvent faire partie d'organes chargés de défendre à l'échelon national les droits de l'homme ou de protéger les droits des personnes.</p> <p>2. Les États membres veillent à ce que ces organismes aient pour compétence :</p> <p>a) sans préjudice du droit des victimes et des associations, organisations et autres entités juridiques visées à l'article 17, paragraphe 2, d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination;</p> <p>b) de procéder à des études indépendantes concernant les discriminations;</p> | <p>les régimes professionnels de sécurité sociale devraient être expressément retirés du champ d'application de cet article</p> | <p>La proposition de la Commission d'étendre les règles visées aux régimes professionnels de sécurité sociale n'est pas justifiée. Avant de proposer une extension des règles, la Commission devrait évaluer l'impact des travaux des agences chargées de promouvoir, analyser, suivre et soutenir l'égalité de traitement. Une telle extension créerait en outre une charge administrative supplémentaire qui devrait être évitée.</p> |

| PROPOSITIONS DE LA COMMISSION | MODIFICATIONS PROPOSÉES PAR UNICE | COMMENTAIRE / JUSTIFICATION |
|---|--|---|
| c) de publier des rapports indépendants et de formuler des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations. | | |
| TITRE 3 – Dispositions horizontales | | |
| Article 24.b) (p. 66) | | |
| b) soient ou puissent être déclarées nulles et non avenues ou soient modifiées toutes <input checked="" type="checkbox"/> les <input checked="" type="checkbox"/> dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats ou les conventions collectives, <input checked="" type="checkbox"/> dans les barèmes des salaires, dans les accords salariaux, dans le statut du personnel des entreprises, <input checked="" type="checkbox"/> dans les règlements intérieurs des entreprises ainsi que <input checked="" type="checkbox"/> ou <input checked="" type="checkbox"/> dans les règles régissant les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs <input checked="" type="checkbox"/> , dans les contrats individuels de travail ou dans tout autre arrangement; <input checked="" type="checkbox"/> = | utiliser plutôt la formulation de l'article 7.a) de la directive 86/378, à savoir : "soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées, les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les conventions collectives légalement obligatoires, les règlements d'entreprises ou tous autres arrangements relatifs aux régimes professionnels;" | La formulation proposée prête à confusion. Cette disposition devrait être remplacée par l'énoncé exact de l'article 7.a) de la directive 86/378. |
| Article 30 (p. 70) | | |
| Les États membres veillent à ce que les mesures prises en application de la présente directive, ainsi que les dispositions déjà en vigueur en la matière, soient portées <input checked="" type="checkbox"/> à la connaissance de toute personne concernée <input checked="" type="checkbox"/> , sous toute forme appropriée, à la connaissance de toute personne concernée <input checked="" type="checkbox"/> par exemple sur le lieu de travail <input checked="" type="checkbox"/> . | supprimer "par exemple sur le lieu de travail" | L'adaptation de l'ancien texte par l'ajout de "par exemple sur le lieu de travail" ne se justifie pas et engendre une incertitude quant à la responsabilité des employeurs. |