

TEXTES COMMUNAUTAIRES

- 6.1 Traité instituant la Communauté européenne

- 6.2 Directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

- 6.3 Directive 86/378/CEE du Conseil, du 24 juillet 1986, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale.

ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES

Traité instituant la Communauté européenne (modifié par le Traité d'Amsterdam)

Extrait : Articles 2, 3, 13, 136, 137, 141, 251

Article 2

La Communauté a pour mission, par l'établissement d'un marché commun, d'une Union économique et monétaire et par la mise en œuvre des politiques ou des actions communes visées aux articles 3 et 4, de promouvoir dans l'ensemble de la Communauté un développement harmonieux, équilibré et durable des activités économiques, un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, l'égalité entre les hommes et les femmes, une croissance durable et non inflationniste, un haut degré de compétitivité et de convergence des performances économiques, un niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement, le relèvement du niveau et de la qualité de vie, la cohésion économique et sociale et la solidarité entre les États membres.

Article 3

1. Aux fins énoncées à l'article 2, l'action de la Communauté comporte, dans les conditions et selon les rythmes prévus par le présent traité:

- a) a) l'interdiction, entre les États membres, des droits de douane et des restrictions quantitatives à l'entrée et à la sortie des marchandises, ainsi que de toutes autres mesures d'effet équivalent,
- b) une politique commerciale commune,
- c) un marché intérieur caractérisé par l'abolition, entre les États membres, des obstacles à la libre circulation des marchandises, des personnes, des services et des capitaux,
- d) des mesures relatives à l'entrée et à la circulation des personnes conformément au titre IV,
- e) une politique commune dans les domaines de l'agriculture et de la pêche,
- f) une politique commune dans le domaine des transports,
- g) un régime assurant que la concurrence n'est pas faussée dans le marché intérieur,
- h) le rapprochement des législations nationales dans la mesure nécessaire au fonctionnement du marché commun,

- i) la promotion d'une coordination entre les politiques de l'emploi des États membres en vue de renforcer leur efficacité par l'élaboration d'une stratégie coordonnée pour l'emploi;
- j) une politique dans le domaine social comprenant un Fonds social européen,
- k) le renforcement de la cohésion économique et sociale,
- l) une politique dans le domaine de l'environnement,
- m) le renforcement de la compétitivité de l'industrie de la Communauté,
- n) la promotion de la recherche et du développement technologique,
- o) l'encouragement à l'établissement et au développement de réseaux transeuropéens,
- p) une contribution à la réalisation d'un niveau élevé de protection de la santé,
- q) une contribution à une éducation et à une formation de qualité ainsi qu'à l'épanouissement des cultures des États membres,
- r) une politique dans le domaine de la coopération au développement,
- s) l'association des pays et territoires d'outre-mer, en vue d'accroître les échanges et de poursuivre en commun l'effort de développement économique et social,
- t) une contribution au renforcement de la protection des consommateurs,
- u) des mesures dans les domaines de l'énergie, de la protection civile et du tourisme.

2. Pour toutes les actions visées au présent article, la Communauté cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes.

Article 13

Sans préjudice des autres dispositions du présent traité et dans les limites des compétences que celui-ci confère à la Communauté, le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Article 136 (ex Article 117)

La Communauté et les États membres, conscients des droits sociaux fondamentaux, tels que ceux énoncés dans la Charte sociale européenne signée à Turin le 18 octobre 1961 et dans la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989, ont pour objectifs la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions.

A cette fin, la Communauté et les États membres mettent en œuvre des mesures qui tiennent compte de la diversité des pratiques nationales, en particulier dans le domaine des relations conventionnelles, ainsi que de la nécessité de maintenir la compétitivité de l'économie de la Communauté.

Ils estiment qu'une telle évolution résultera tant du fonctionnement du marché commun, qui favorisera l'harmonisation des systèmes sociaux, que des procédures prévues par le présent traité et du rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives.

Article 137 (ex Article 118)

1. En vue de réaliser les objectifs visés à l'article 136, la Communauté soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants:

- l'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs;
- les conditions de travail;
- l'information et la consultation des travailleurs;
- l'intégration des personnes exclues du marché du travail, sans préjudice de l'article 150;
- l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.

2. A cette fin, le Conseil peut arrêter, par voie de directives, des prescriptions minimales applicables progressivement, compte tenu des conditions et des réglementations techniques existant dans chacun des États membres. Ces directives évitent d'imposer des contraintes administratives, financiers et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.

Le Conseil statue selon la procédure visée à l'article 251 et après consultation du Comité économique et social et du Comité des régions.

Le Conseil, statuant conformément à la même procédure, peut adopter des mesures destinées à encourager la coopération entre États membres par le biais d'initiatives visant à améliorer les connaissances, à développer les échanges d'informations et de meilleures pratiques, à promouvoir des approches novatrices et à évaluer les expériences afin de lutter contre l'exclusion sociale.

3. Toutefois, le Conseil statue à l'unanimité sur proposition de la Commission, après consultation du Parlement européen et du Comité économique et social et du Comité des régions dans les domaines suivants:

- la sécurité sociale et la protection sociale des travailleurs;
- la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail;
- la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs, y compris la cogestion, sous réserve du paragraphe 6;
- les conditions d'emploi des ressortissants des pays tiers se trouvant en séjour régulier sur le territoire de la Communauté;
- les contributions financières visant la promotion de l'emploi et la création d'emplois, sans préjudice des dispositions relatives au Fonds social.

4. Un État membre peut confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en œuvre des directives prises en application des paragraphes 2 et 3. Dans ce cas, il s'assure que, au plus tard à la date à laquelle une directive doit être transposée conformément à l'article 249, les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, l'État membre concerné devant prendre toute disposition nécessaire lui permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par ladite directive.

5. Les dispositions arrêtées en vertu du présent article ne peuvent empêcher un État membre de maintenir ou d'établir des mesures de protection plus strictes compatibles avec le présent traité.

6. Les dispositions du présent article ne s'appliquent ni aux rémunérations, ni au droit d'association, ni au droit de grève, ni au droit de lock-out.

Article 141 (ex Article 119)

1. Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

2. Aux fins du présent article, on entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique:

a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure;

b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail.

3. Le Conseil, statuant selon la procédure visée à l'article 251 et après consultation du Comité économique et social, adopte des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

4. Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

Article 251 (ex Article 189b)

1. Lorsque, dans le présent traité, il est fait référence au présent article pour l'adoption d'un acte, la procédure suivante est applicable.

2. La Commission présente une proposition au Parlement européen et au Conseil. Le Conseil, statuant à la majorité qualifiée, après avis du Parlement européen:

- s'il approuve tous les amendements figurant dans l'avis du Parlement européen, peut arrêter l'acte proposé ainsi amendé;
- si le Parlement européen ne propose aucun amendement, peut arrêter l'acte proposé;
- dans les autres cas, arrête une position commune et la transmet au Parlement européen. Le Conseil informe pleinement le Parlement européen des raisons qui l'ont conduit à arrêter sa position commune. La Commission informe pleinement le Parlement européen de sa position.

Si, dans un délai de trois mois après cette transmission, le Parlement européen:

- a) approuve la position commune ou ne s'est pas prononcé, l'acte concerné est réputé arrêté conformément à cette position commune;
- b) rejette, à la majorité absolue des membres qui le composent, la position commune, l'acte proposé est réputé non adopté;
- c) propose, à la majorité absolue des membres qui le composent, des amendements à la position commune, le texte ainsi amendé est transmis au Conseil et à la Commission, qui émet un avis sur ces amendements.

3. Si, dans un délai de trois mois après réception des amendements du Parlement européen, le Conseil, statuant à la majorité qualifiée, approuve tous ces amendements, l'acte concerné est réputé arrêté sous la forme de la position commune ainsi amendée; toutefois, le Conseil statue à l'unanimité sur les amendements ayant fait l'objet d'un avis négatif de la Commission. Si le Conseil n'approuve pas tous les amendements, le président du Conseil, en accord avec le président du Parlement européen, convoque le comité de conciliation dans un délai de six semaines.

4. Le comité de conciliation, qui réunit les membres du Conseil ou leurs représentants et autant de représentants du Parlement européen, a pour mission d'aboutir à un accord sur un projet commun à la majorité qualifiée des membres du Conseil ou de leurs représentants et à la majorité des représentants du Parlement européen. La Commission participe aux travaux du comité de conciliation et prend toutes les initiatives nécessaires en vue de promouvoir un rapprochement des positions du Parlement européen et du Conseil. Pour s'acquitter de sa mission, le comité de conciliation examine la position commune sur la base des amendements proposés par le Parlement européen.

5. Si, dans un délai de six semaines après sa convocation, le comité de conciliation approuve un projet commun, le Parlement européen et le Conseil disposent chacun d'un délai de six semaines à compter de cette approbation pour arrêter l'acte concerné conformément au projet commun, à la majorité absolue des suffrages exprimés lorsqu'il s'agit du Parlement européen et à la majorité qualifiée lorsqu'il s'agit du Conseil. En l'absence d'approbation par l'une ou l'autre des deux institutions dans le délai visé, l'acte proposé est réputé non adopté.

6. Lorsque le comité de conciliation n'approuve pas de projet commun, l'acte proposé est réputé non adopté.

7. Les délais de trois mois et de six semaines visés au présent article sont prolongés respectivement d'un mois et de deux semaines au maximum à l'initiative du Parlement européen ou du Conseil.

ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES

Directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

Sécurité sociale

1) OBJECTIF

Mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement dans les régimes légaux de sécurité sociale assurant une protection contre les risques de maladie, d'invalidité, de vieillesse, d'accident du travail, de maladie professionnelle et de chômage ainsi qu'en matière d'aide sociale.

2) MESURE DE LA COMMUNAUTÉ

Directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

3) CONTENU

1. La directive s'applique à la population active, y compris les travailleurs dont l'activité est interrompue (maladie, accident, chômage involontaire) et les personnes à la recherche d'un emploi, ainsi qu'aux travailleurs retraités et invalides.

2. La directive ne s'applique pas aux dispositions concernant les prestations de survivants et les prestations familiales.

3. Le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe en particulier en ce qui concerne:

- le champ d'application des régimes et les conditions d'accès aux régimes,
- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations,
- le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations.

Il ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme en raison de la maternité.

4. Les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement sont supprimées.

5. Toute personne lésée par la non-application du principe doit pouvoir faire valoir ses droits par voie juridictionnelle.

6. Les États membres peuvent exclure du champ d'application de la directive:

- la fixation de l'âge de la retraite (pensions de vieillesse et de retraite);
- les avantages accordés aux personnes qui ont élevé des enfants (assurance vieillesse, acquisition de droits aux prestations à la suite de périodes d'interruption d'emploi);
- l'octroi de droits à des prestations de vieillesse ou d'invalidité au titre des droits dérivés de l'épouse;
- l'octroi de majorations de prestations à long terme d'invalidité, de vieillesse, d'accident du travail ou de maladie professionnelle pour l'épouse à charge;
- les conséquences résultant de l'exercice, avant l'adoption de la directive, d'un droit d'option à l'effet de ne pas acquérir de droits ou de ne pas contracter d'obligations dans le cadre d'un régime légal.

Les États membres réexaminent périodiquement s'il est justifié de maintenir les exclusions compte tenu de l'évolution sociale.

7. Les États membres transmettent à la Commission, dans le délai fixé, toutes les données utiles pour lui permettre d'établir un rapport sur l'application de la directive et de proposer toute autre mesure nécessaire à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.

4) ÉCHÉANCE FIXÉE POUR LA MISE EN OEUVRE DE LA LÉGISLATION DANS LES ÉTATS MEMBRES

6 ans à compter de la notification.

5) DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR (si elle ne concorde pas avec la date précédente)

6) RÉFÉRENCES

Journal officiel L 6, 10.01.1979

7) TRAVAUX ULTÉRIEURS

La Commission a présenté une proposition de directive complétant la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes légaux et professionnels de sécurité sociale le 23 octobre 1987 [COM(87) 494 final].

8) MESURES D'APPLICATION DE LA COMMISSION

Rapport sur l'application de la directive 79/7/CEE relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale [COM(88) 769 final].

Rapport sur l'application de la directive 79/7/CEE du 19 décembre 1978 en Espagne et au Portugal (décembre 1994) [COM(95) 418 final].

Rapport sur l'application de la directive 79/7/CEE relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (achèvement prévu pour octobre 1999).

ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES

Directive 86/378/CEE du Conseil, du 24 juillet 1986, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale.

Régimes professionnels de sécurité sociale

1) OBJECTIF

Préciser le contenu de l'ancien article 119 du Traité CE (nouvel article 141), la portée et les modalités d'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale.

2) MESURE DE LA COMMUNAUTÉ

Directive 86/378/CEE du Conseil, du 24 juillet 1986, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale.

Modifiée par la directive 96/97/CE du Conseil, du 20 décembre 1996.

3) CONTENU

1. Définition de la notion de "régimes professionnels de sécurité sociale".

La directive ne s'applique pas :

- aux contrats individuels des travailleurs indépendants;
- aux régimes des travailleurs indépendants n'ayant qu'un seul membre;
- dans le cas des travailleurs salariés, aux contrats d'assurance auxquels l'employeur n'est pas partie;
- aux dispositions facultatives des régimes professionnels offertes individuellement aux participants;
- aux régimes professionnels financés par des cotisations volontaires des travailleurs.

2. La directive s'applique à la population active, y compris les travailleurs indépendants, les travailleurs dont l'activité est interrompue (maladie, maternité, accident, chômage involontaire) et les personnes à la recherche d'un emploi, ainsi qu'aux travailleurs retraités et invalides et aux ayants droit de ces travailleurs.

3. La directive s'applique aux régimes professionnels qui assurent une protection contre les risques de maladie, d'invalidité, de vieillesse, d'accident de travail, de maladie professionnelle et de chômage ainsi qu'aux régimes professionnels prévoyant d'autres prestations sociales, notamment de survivants et des prestations familiales si elles sont destinées à des travailleurs salariés.

4. Le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, en particulier en ce qui concerne :

- le champ d'application des régimes et les conditions d'accès aux régimes;
- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;
- le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations.

Il ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme en raison de la maternité.

5. Énumération, à titre indicatif, de dix dispositions fondées sur le sexe (par exemple, définition des personnes admises à participer à un régime professionnel, imposition d'âges différents de retraite ou fixation de niveaux différents pour les cotisations des travailleurs) considérées comme contraires au principe de l'égalité de traitement.

6. Les dispositions contraires figurant dans les conventions collectives légalement obligatoires ainsi que les règlements d'entreprise ou autres arrangements doivent pouvoir être déclarés nuls ou être amendés.

7. Les dispositions des régimes professionnels des travailleurs salariés contraires au principe de l'égalité de traitement doivent être révisées avec un effet rétroactif à la date du 17 mai 1990, sauf pour les travailleurs ou leurs ayants droit qui ont entamé des actions en justice ou autres actions équivalentes avant cette date pour bénéficier de l'égalité de traitement entre hommes et femmes conformément à l'article 119 du traité (nouvel article 141) tel qu'interprété par la Cour de Justice dans l'arrêt Barber et les arrêts connexes qui ont suivi.

Les dispositions des régimes professionnels des travailleurs indépendants contraires au principe de l'égalité de traitement doivent être révisées au plus tard le 1er janvier 1993.

8. En ce qui concerne les régimes des travailleurs indépendants, les États membres peuvent différer la mise en application obligatoire du principe en ce qui concerne la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi de pensions de vieillesse et de retraite, de pensions de survivants et pour la fixation de niveaux différents pour les cotisations des travailleurs, au plus tard jusqu'à la date prévue dans la directive.

9. Une disposition permettant aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un système souple en ce qui concerne l'âge de la retraite n'est pas incompatible avec la directive.

10. Toute personne lésée par la non-application du principe doit pouvoir faire valoir ses droits par voie juridictionnelle.

11. Les travailleurs sont protégés contre tout licenciement qui constituerait une réaction de l'employeur à une plainte formulée ou à une action en justice visant à faire respecter ce principe.

4) ÉCHÉANCE FIXÉE POUR LA MISE EN OEUVRE DE LA LÉGISLATION DANS LES ÉTATS MEMBRES

- Directive 86/378/CEE: 31.07.1989
- Directive 96/97/CE: 01.07.1997

5) DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR (si elle ne concorde pas avec la date précédente)

Directive 96/97/CE: 09.03.1997

6) RÉFÉRENCES

Journal officiel L 225, 12.08.1986

Journal officiel L 46, 17.02.1997

Avis Rectificatif

Journal officiel L 151, 18.06.1999

7) TRAVAUX ULTÉRIEURS

Une codification des directives 86/378/CEE et 96/97/CE est prévue dans le courant de 1999.

8) MESURES D'APPLICATION DE LA COMMISSION

Un questionnaire sur l'état d'application des directives a été envoyé aux États membres.