








Procedure file

Informations de base	
INI - Procédure d'initiative	2014/2160(INI)
Procédure terminée	
<p>Application de la directive 2006/54/CE relative à la mise en ?uvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail</p> <p>Voir aussi Directive 2006/54/EC 2004/0084(COD)</p> <p>Sujet</p> <p>4.10.04 Egalité des genres</p> <p>4.15.08 Travail, emploi et salaire: égalité homme femme et entre les personnes</p>	

Acteurs principaux			
Parlement européen	Commission au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
	FEMM Droits de la femme et égalité des genres	 ZÁBORSKÁ Anna	29/09/2014
		Rapporteur(e) fictif/fictive	
		 AYALA SENDER Inés	
		 WIŚNIEWSKA Jadwiga	
		 BEARDER Catherine	
		 DELLI Karima	
	Commission pour avis	Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
	EMPL Emploi et affaires sociales		14/10/2014
		 BLINKEVIČIŪTĒ Vilija	
	JURI Affaires juridiques	La commission a décidé de ne pas donner d'avis.	
Commission européenne	DG de la Commission	Commissaire	
	Justice et consommateurs	JOUROVÁ Věra	

Événements clés			
06/12/2013	Publication du document de base non-législatif	COM(2013)0861	Résumé
24/11/2014	Annonce en plénière de la saisine de la commission		
16/06/2015	Vote en commission		
25/06/2015	Dépôt du rapport de la commission	A8-0213/2015	Résumé
08/10/2015	Résultat du vote au parlement		

08/10/2015	Débat en plénière		
08/10/2015	Décision du Parlement	T8-0351/2015	Résumé
08/10/2015	Fin de la procédure au Parlement		

Informations techniques

Référence de procédure	2014/2160(INI)
Type de procédure	INI - Procédure d'initiative
Sous-type de procédure	Mise en ?uvre
	Voir aussi Directive 2006/54/EC 2004/0084(COD)
Base juridique	Règlement du Parlement EP 54
Autre base juridique	Règlement du Parlement EP 159
Etape de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission parlementaire	FEMM/8/01766

Portail de documentation

Document de base non législatif		COM(2013)0861	06/12/2013	EC	Résumé
Projet de rapport de la commission		PE549.388	06/03/2015	EP	
Amendements déposés en commission		PE554.709	15/04/2015	EP	
Avis de la commission	EMPL	PE551.786	01/06/2015	EP	
Rapport déposé de la commission, lecture unique		A8-0213/2015	25/06/2015	EP	Résumé
Texte adopté du Parlement, lecture unique		T8-0351/2015	08/10/2015	EP	Résumé

Application de la directive 2006/54/CE relative à la mise en ?uvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail

OBJECTIF : présentation dun rapport sur l'application de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil relative à la mise en uvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

CONTENU : la directive 2006/54/CE vise à consolider et moderniser lacquis de IUE dans le domaine de légalité des chances et de légalité de traitement, en fusionnant les directives antérieures (directive 75/117/CEE du Conseil ; directive 76/207/CEE du Conseil ; directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil ; directive 86/378/CEE du Conseil ; directive 96/97/CE du Conseil ; directive 97/80/CE du Conseil ; directive 98/52/CE du Conseil) et en introduisant certains éléments nouveaux.

Le présent rapport évalue la transposition par les États membres des éléments nouveaux de la directive et lefficacité de son application et du contrôle de son application. Ce dernier rappelle que le Parlement européen a constamment appelé à une action renforcée pour améliorer l'application des dispositions relatives à légalité des rémunérations au niveau européen et quil a adopté des résolutions à cet effet en [2008](#) et [2012](#).

La [stratégie de la Commission pour légalité entre les femmes et les hommes](#) (2010-2015) présente des pistes permettant de mettre en uvre plus efficacement le principe de légalité salariale dans la pratique et des mesures pour réduire lécart persistant entre les rémunérations masculines et féminines. La Commission a lancé une étude pour examiner les options envisageables pour renforcer l'application de ce principe, par exemple en améliorant la mise en uvre et lexécution des obligations et des mesures visant à accroître la transparence des rémunérations.

Le présent rapport comprend une section qui évalue l'application pratique des dispositions relatives à légalité de rémunération. Il est accompagné dun document de travail des services de la Commission, qui se compose de 4 annexes:

- une section relative aux systèmes de classification et d'évaluation non discriminatoires des emplois;
- un résumé de la jurisprudence de la Cour de justice de IUE en matière d'égalité salariale;
- des exemples de jurisprudence nationale en matière d'égalité salariale;
- une description des facteurs qui sont à l'origine de lécart de rémunérations, des actions menées par la Commission pour sattaquer à

ce problème et des exemples de bonnes pratiques nationales.

Transposition de la directive et procédures d'infraction : à la suite des vérifications effectuées par la Commission, des questions ont été soumises à 26 États membres au sujet de la conformité de leur législation nationale avec les nouveaux éléments de la directive. Dans 2 États membres, la transposition est suffisamment claire et conforme de sorte qu'aucune information supplémentaire n'est requise.

Certains des éléments de la directive proviennent de directives antérieures, qui ont été abrogés par suite de la refonte. La transposition de ces éléments plus anciens de la directive a déjà été vérifiée dans le cadre des contrôles de conformité effectués pour les directives antérieures, le plus récent ayant concerné la [directive 2002/73/CE](#). Dans un premier temps, des procédures d'infraction pour non-conformité avec la directive 2002/73/CE ont été engagées en 2006 à l'encontre de 23 États membres. Ces procédures, à l'exception d'une seule, ont été clôturées étant donné que les États membres ont mis leur législation nationale en conformité avec le droit de l'Union. La dernière affaire en cours porte sur l'obligation de protéger dûment les droits des salariés en matière de maternité, d'adoption ou de congé parental lors de leur retour au travail. Elle a été renvoyée devant la Cour de justice le 24 janvier 2013.

Évaluation globale : les États membres n'étaient tenus que de transposer les éléments nouveaux de la directive. D'une manière générale, ils ne semblent pas avoir profité de l'occasion pour revoir plus en profondeur leurs systèmes nationaux, en vue de simplifier et de moderniser la législation sur l'égalité de traitement.

La Commission a adressé actuellement des questions détaillées à 26 États membres en ce qui concerne leur transposition et leur mise en œuvre et estime que les problèmes abordés devraient pouvoir être résolus.

Le futur défi qui se pose à tous les États membres consiste, après avoir transposé correctement la directive en droit national, à garantir la pleine application des droits établis par la directive dans la pratique, ainsi qu'à assurer le contrôle de cette application.

La directive a introduit plusieurs nouveautés importantes qui visent à accroître la cohérence de la législation de l'UE dans ce domaine, à la rendre conforme à la jurisprudence de la Cour de justice et, en fin de compte, à améliorer l'effectivité et l'accessibilité du droit pour les praticiens et le grand public.

En ce qui concerne la transposition correcte de ces nouveautés en droit national, la Commission a encore des questions à soumettre à la plupart des États membres. Les problèmes subsistants devraient être clarifiés en priorité, si nécessaire en recourant à des procédures d'infraction.

Application pratique de la directive : l'application pratique des dispositions relatives à l'égalité de rémunération dans les États membres semble être l'un des points les plus problématiques de la directive. En témoigne, la persistance de l'écart entre les rémunérations masculines et féminines, qui pourrait en grande partie s'expliquer par l'existence de discriminations salariales et par la rareté des recours formés par les particuliers devant les tribunaux nationaux.

Les États membres devraient améliorer l'effectivité de l'application du principe de l'égalité salariale et pour lutter contre la persistance de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. À cet effet, la Commission entend continuer à contrôler d'une manière exhaustive l'application du principe de l'égalité salariale et formuler des recommandations par pays pour s'attaquer aux causes des écarts salariaux entre hommes et femmes lors du cycle annuel du semestre européen.

Vers une initiative de la Commission : la Commission projette d'adopter en 2014 une initiative non législative visant à promouvoir et à faciliter l'application effective du principe de l'égalité salariale dans la pratique, ainsi que d'aider les États membres à trouver la bonne approche pour réduire l'écart salarial persistant entre hommes et femmes. Cette initiative devrait être centrée sur la transparence des rémunérations.

Application de la directive 2006/54/CE 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

La commission des droits de la femme et de l'égalité des genres a adopté un rapport d'initiative d'Anna ZÁBORSKÁ (PPE, SK) sur l'application de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 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.

Pour rappel, le principe de l'égalité des rémunérations a été inscrit dans les traités dès 1957. Il est désormais reconnu à l'article 157 du traité FUE et a été intégré dans la [directive 2006/54/CE](#). Or, malgré le vaste arsenal législatif en vigueur depuis près de 40 ans, les progrès en la matière sont lents et l'écart de rémunération entre hommes et femmes persiste, à un niveau moyen de 16,4% pour l'ensemble de l'Union, même s'il existe des disparités importantes entre les États membres. Les progrès enregistrés dans le taux d'emploi des femmes sont limités et la ségrégation professionnelle et sectorielle entre les hommes et les femmes dans différents types d'emplois reste relativement importante.

Face à ce constat, le rapport invite la Commission à déterminer les points faibles de la directive 2006/54/CE et à préparer, de toute urgence, une proposition législative susceptible de la remplacer, en y incluant des instruments plus adéquats de contrôle de la mise en œuvre et de l'exécution des dispositions de la directive au niveau des États membres. Cette conclusion est étayée par les positions déjà exprimées par le Parlement européen par le passé, notamment dans sa [résolution du 24 mai 2012](#) contenant des recommandations sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations des travailleurs et des travailleuses pour un même travail.

Égalité de rémunération : rappelant que selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'UE, le principe de l'égalité de rémunération doit être respecté par rapport à chaque composant de la rémunération accordée aux hommes et aux femmes, les députés insistent sur la nécessité :

- de définir de manière harmonisée et claire les concepts tels que l'écart de rémunération entre hommes et femmes, l'écart de pension entre hommes et femmes, la rémunération, la discrimination salariale directe et indirecte, et, particulièrement, un «même» travail et un travail de même valeur;
- de cartographier l'application des systèmes actuels d'évaluation et de classification des emplois qui présentent de profondes disparités : la Commission devrait élaborer des lignes directrices comprenant des exigences spécifiques, comme la représentation proportionnelle des hommes et des femmes dans les comités d'évaluation, ainsi qu'une définition de critères clairs pour l'évaluation de la valeur d'un travail ; ces systèmes devraient de préférence s'inscrire dans le cadre d'une convention collective.

La Commission devrait inclure dans sa nouvelle proposition législative les mesures évoquées dans les [recommandations de la Commission](#)

[de 2014 sur la transparence salariale](#), l'écart de rémunération entre hommes et femmes ainsi que les organismes nationaux de promotion de l'égalité. De leur côté, les États membres devraient combattre les pratiques de rémunération inégales et de promouvoir la transparence salariale.

Égalité de traitement : le rapport a insisté sur l'importance de la lutte contre la discrimination indirecte au niveau des régimes de retraite, non seulement dans les systèmes de retraite professionnelle mais aussi dans les pratiques à l'égard des régimes de retraite légale.

Les États membres et la Commission sont appelés à :

- préserver les droits liés à la maternité et à prendre des mesures pour prévenir le licenciement abusif des salariées pendant la grossesse et lors de leur retour au travail après un congé de maternité; le Conseil est invité à adopter une position commune relative à la [directive sur le congé de maternité](#);
- prendre des mesures pour lutter contre toutes les formes de discrimination multiple, à garantir l'application du principe de non-discrimination et d'égalité sur le marché du travail et dans l'accès à l'emploi ;
- adopter des mesures de protection sociale pour garantir que le salaire et les droits sociaux, notamment pour la retraite, des femmes soient égaux à ceux des hommes dotés de la même expérience qui occupent le même emploi ou un emploi de valeur égale;
- proposer des mesures claires afin de lutter plus efficacement contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et contre les discriminations dans le domaine de l'emploi fondées sur des «caractéristiques sexuelles», en assurant un contrôle strict de l'efficacité des organes et des procédures de recours au niveau national ;
- améliorer l'accès à la justice : i) en donnant à des organismes de promotion de l'égalité indépendants le pouvoir d'apporter une aide aux victimes de discrimination, dont une assistance juridictionnelle gratuite, ainsi que le droit de représenter des personnes dans des affaires de discrimination salariale; ii) en mettant en place dans les États membres des mécanismes confidentiels de plainte;
- prendre des mesures afin de faciliter l'accès des femmes à l'apprentissage tout au long de la vie.

Dialogue social : la Commission et les États membres ont été invités à :

- inciter les partenaires sociaux, la société civile et les organismes de promotion de l'égalité entre hommes et femmes à encourager la surveillance des pratiques en matière d'égalité au travail, y compris des modalités de travail flexibles, en vue de concilier plus facilement la vie professionnelle et la vie privée ; les instruments tels que les codes de conduite, ainsi que les échanges d'expériences ou de bonnes pratiques devraient être encouragés ;
- intensifier les mesures de sensibilisation sur les droits des victimes d'actes de discrimination fondée sur le sexe ;
- sensibiliser l'opinion publique aux questions liées à l'égalité salariale et à l'écart de pension et instituer une année européenne de lutte contre l'écart de rémunération entre hommes et femmes.

Entre autres recommandations, les députés ont réitéré l'appel adressé aux États membres pour qu'ils exécutent de façon cohérente la directive 2006/54/CE et pour qu'ils encouragent les partenaires sociaux et les ONG à jouer un rôle plus actif dans la promotion de l'égalité de traitement, entre autres au moyen de plans d'action destinés à éliminer toute inégalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Ces plans devraient comprendre des mesures concrètes et une surveillance des résultats, aux niveaux des entreprises, sectoriel, national et de l'Union.

Les États membres sont invités à :

- introduire dans leurs ordres juridiques internes l'obligation pour les entreprises d'appliquer des plans annuels d'entreprise en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que le droit, pour les femmes comme pour les hommes, de s'occuper de membres de leur famille, et de garantir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils d'administration ;
- prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que les victimes d'un traitement inégal et de discrimination aient droit à une indemnisation proportionnée.

La Commission est pour sa part invitée à intégrer dans la nouvelle directive des audits salariaux obligatoires pour les entreprises cotées sur les marchés boursiers des États membres de l'Union.

Le rapport a enfin souligné l'importance d'adopter des mesures positives encourageant l'intégration des femmes dans la prise de décisions politiques et économiques et la nécessité d'intensifier les efforts aux niveaux national et européen pour lutter contre la persistance des stéréotypes, en organisant des campagnes de sensibilisation destinées à toutes les couches de la société.

Application de la directive 2006/54/CE 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

Le Parlement européen a adopté par 344 voix pour, 156 voix contre et 48 abstentions, une résolution sur l'application de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 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.

Inégalités persistantes : le principe de l'égalité des rémunérations a été inscrit dans les traités dès 1957. Il est désormais reconnu à l'article 157 du traité FUE et a été intégré dans la [directive 2006/54/CE](#) («directive refonte»). Or, malgré le vaste arsenal législatif en vigueur depuis près de 40 ans, les progrès en la matière sont lents et l'écart de rémunération entre hommes et femmes persiste, à un niveau moyen de 16,4% pour l'ensemble de l'Union, même s'il existe des disparités importantes entre les États membres.

Les progrès enregistrés dans le taux d'emploi des femmes sont limités et la ségrégation professionnelle et sectorielle entre les hommes et les femmes dans différents types d'emplois reste relativement importante. En 2014, la proportion des femmes parmi les dirigeants d'entreprises de l'Union européenne était toujours inférieure à 18%.

Le Parlement note que si dans l'ensemble, les États membres ont aligné leur législation nationale respective sur le droit de l'Union, la simple transposition correcte des dispositions de la «directive de refonte» en droit national s'est révélée insuffisante pour garantir la pleine application et la mise en œuvre effective de ces dispositions.

Face à ce constat, le Parlement a invité la Commission à déterminer les points faibles de la directive 2006/54/CE et à préparer d'urgence une proposition législative susceptible de la remplacer, en y incluant des instruments plus adéquats de contrôle de la mise en œuvre et de

l'exécution des dispositions de la directive au niveau des États membres. Il a rappelé à cet égard les positions déjà exprimées dans sa [résolution du 24 mai 2012](#) contenant des recommandations sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations des travailleurs et des travailleuses pour un même travail.

Égalité de rémunération : rappelant que selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'UE, le principe de l'égalité de rémunération doit être respecté par rapport à chaque composant de la rémunération accordée aux hommes et aux femmes, les députés ont insisté sur la nécessité :

- de définir de manière harmonisée et claire les concepts tels que l'écart de rémunération entre hommes et femmes, l'écart de pension entre hommes et femmes, la rémunération, la discrimination salariale directe et indirecte, et, particulièrement, un « même » travail et un travail de même valeur ;
- de cartographier l'application des systèmes actuels d'évaluation et de classification des emplois qui présentent de profondes disparités : la Commission devrait élaborer des lignes directrices comprenant des exigences spécifiques, comme la représentation proportionnelle des hommes et des femmes dans les comités d'évaluation, ainsi qu'une définition de critères clairs pour l'évaluation de la valeur d'un travail ; ces systèmes devraient de préférence s'inscrire dans le cadre d'une convention collective.

La Commission devrait inclure dans sa nouvelle proposition législative les mesures évoquées dans les [recommandations de la Commission de 2014 sur la transparence salariale](#), l'écart de rémunération entre hommes et femmes ainsi que les organismes nationaux de promotion de l'égalité. De leur côté, les États membres devraient combattre les pratiques de rémunération inégales et de promouvoir la transparence salariale.

Égalité de traitement : le Parlement a insisté sur l'importance de la lutte contre la discrimination indirecte au niveau des régimes de retraite, non seulement dans les systèmes de retraite professionnelle mais aussi dans les pratiques à l'égard des régimes de retraite légale.

Les États membres et la Commission sont appelés à :

- examiner l'incidence du passage des régimes de retraites d'État à des régimes professionnels et privés sur l'écart de pension entre hommes et femmes ;
- préserver les droits liés à la maternité et à prendre des mesures pour prévenir le licenciement abusif des salariées pendant la grossesse et lors de leur retour au travail après un congé de maternité; le Conseil est invité à adopter une position commune relative à la [directive sur le congé de maternité](#);
- prendre des mesures pour lutter contre toutes les formes de discrimination multiple et à garantir l'application du principe de non-discrimination et d'égalité sur le marché du travail et dans l'accès à l'emploi ;
- adopter des mesures de protection sociale pour garantir que le salaire et les droits sociaux, notamment pour la retraite, des femmes soient égaux à ceux des hommes dotés de la même expérience qui occupent le même emploi ou un emploi de valeur égale;
- prendre des mesures de suivi et de contrôle, en mettant au point des systèmes de surveillance efficaces, pour améliorer la collecte de données relatives aux cas de harcèlement et de discrimination fondés sur le sexe ;
- proposer des mesures claires afin de lutter plus efficacement contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et contre les discriminations dans le domaine de l'emploi fondées sur des « caractéristiques sexuelles », en assurant un contrôle strict de l'efficacité des organes et des procédures de recours au niveau national ;
- améliorer l'accès à la justice : i) en donnant à des organismes de promotion de l'égalité indépendants le pouvoir d'apporter une aide aux victimes de discrimination, dont une assistance juridictionnelle gratuite, ainsi que le droit de représenter des personnes dans des affaires de discrimination salariale; ii) en mettant en place dans les États membres des mécanismes confidentiels de plainte;
- prendre des mesures afin de faciliter l'accès des femmes à l'apprentissage tout au long de la vie.

Dialogue social : les organismes de promotion de l'égalité devraient être dotés des moyens et du personnel adéquats pour observer la législation sur la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. La Commission et les États membres ont été invités à :

- inciter les partenaires sociaux, la société civile et les organismes de promotion de l'égalité entre hommes et femmes à encourager la surveillance des pratiques en matière d'égalité au travail, y compris des modalités de travail flexibles, en vue de concilier plus facilement la vie professionnelle et la vie privée ;
- renforcer les obligations imposées aux grandes et aux moyennes entreprises de garantir la promotion systématique de l'égalité de traitement ;
- consolider les mécanismes institutionnels en dotant les autorités d'inspection et de sanction chargées de veiller au principe de l'égalité de rémunération des moyens techniques, humains et financiers adéquats ;
- intensifier les mesures de sensibilisation sur les droits des victimes d'actes de discrimination fondée sur le sexe ;
- instituer une année européenne de lutte contre l'écart de rémunération entre hommes et femmes.

Entre autres recommandations, le Parlement a réitéré l'appel adressé aux États membres pour qu'ils exécutent de façon cohérente la directive 2006/54/CE et pour qu'ils encouragent les partenaires sociaux et les ONG à jouer un rôle plus actif dans la promotion de l'égalité de traitement, entre autres au moyen de plans d'action destinés à éliminer toute inégalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Ces plans devraient comprendre des mesures concrètes et une surveillance des résultats, aux niveaux des entreprises, sectoriel, national et de l'Union.

Les États membres ont été invités à :

- introduire dans leurs ordres juridiques internes l'obligation pour les entreprises d'appliquer des plans annuels d'entreprise en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que le droit, pour les femmes comme pour les hommes, de s'occuper de membres de leur famille ;
- garantir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils d'administration ;
- prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que les victimes d'un traitement inégal et de discrimination aient droit à une indemnisation proportionnée.

La Commission est pour sa part invitée à intégrer dans la nouvelle directive des audits salariaux obligatoires pour les entreprises cotées sur les marchés boursiers des États membres de l'Union.

La résolution a enfin souligné l'importance d'adopter des mesures positives encourageant l'intégration des femmes dans la prise de décisions politiques et économiques et la nécessité d'intensifier les efforts aux niveaux national et européen pour lutter contre la persistance des stéréotypes, en organisant des campagnes de sensibilisation destinées à toutes les couches de la société.

