

# AVIS SUR LA REFONTE DES DIRECTIVES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES<sup>1</sup>

## 1. Introduction

L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est l'un des domaines où le droit communautaire a le plus progressé. Néanmoins, à cause de son élaboration au fil du temps, il se caractérise par une atomisation et une absence de coordination entre les divers instruments législatifs qui le composent.

Par ailleurs, le fait que le législateur communautaire ait eu recours, pour atteindre ses objectifs, à des actes juridiques de différentes nature et force obligatoire (directives, décisions, recommandations et résolutions) soulève des problèmes dans la façon dont le droit dérivé est introduit et appliqué par les Etats membres, ce qui porte préjudice à l'harmonisation souhaitée.

La diversité des champs d'application, ainsi que les différences dans les concepts et la terminologie utilisés, exigent un travail d'uniformisation qui élimine les contradictions et donne à ce droit plus de clarté, de façon à éviter les difficultés d'interprétation.

La situation mentionnée ci-dessus a des conséquences sur la certitude et la sécurité du droit et crée des difficultés à son application uniforme dans les Etats membres.

La Cour de justice a effectué pendant des années un travail remarquable pour donner une cohérence à ce corps juridique. Il faut rechercher les lignes directrices de sa jurisprudence constante en la matière et faire en sorte qu'elles soient incorporées dans le droit constitué, comme l'ont fait les directives les plus récentes.

Pour toutes ces raisons - auxquelles il faut ajouter qu'actuellement l'égalité entre les femmes et les hommes constitue, en vertu de l'article 2 et de l'article 3, paragraphe 2 du Traité CE, non seulement un principe fondamental, mais aussi l'un des objectifs et l'une des missions de la Communauté qu'elle doit poursuivre dans toutes ses politiques et dans toutes ses actions - il faut

---

<sup>1</sup> Etant donné la nature/statut/partenerariat du comité consultatif, le présent avis ne reflète ni n'engage les gouvernements des Etats représentés dans ce comité (proposition des représentants des gouvernements de l'Allemagne, du Danemark, de la France, de l'Irlande, et du Royaume-Uni). Les représentants de l'UNICE, de l'UEAPME et de la CEEP ont élaboré un « Employers' minority opinion », en annexe, en réponse au projet d'avis du Comité consultatif sur « la refonte des directives en matière d'égalité entre hommes et femmes ».

procéder à une réforme du droit dérivé qui, en préservant l'acquis, par le biais d'une systématisation et d'une mise à jour, élimine les doubles emplois<sup>2</sup>, le rende plus précis, plus accessible, plus cohérent, et qui traduise les améliorations que l'évolution de la société européenne demande.

Ainsi, l'approche conduisant à une consolidation ou à une codification de la législation existante ne peut satisfaire à ces deux objectifs essentiels. Il faut donc une refonte<sup>3</sup> de la législation en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes qui intègre à la fois de façon ordonnée et systématisée les dispositions des différents actes juridiques qui n'ont pas besoin d'être changées, apporte des modifications aux dispositions que le passage du temps a rendues inadaptées ou obsolètes et qui règle les sujets dont l'expérience a montré qu'ils doivent être traités au niveau communautaire. L'introduction de nouvelles matières dans la refonte doit naturellement se faire conformément aux principes de la subsidiarité et de la proportionnalité consacrés à l'article 5 du traité.

Le fait d'avoir un texte unique réglant l'égalité de traitement et la non discrimination en fonction du sexe en ce qui concerne l'emploi et le travail, ou des domaines connexes, permettra d'utiliser, par rapport à toutes les matières qui y seraient traitées, notamment les concepts et définitions de discrimination directe et indirecte, les garanties des droits et la promotion du dialogue social prévus par la directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002.

Le comité consultatif a déjà préparé un avis sur la directive en matière de non discrimination entre les hommes et les femmes en dehors de la sphère du travail. Il convient à cet égard de veiller à garantir une cohérence entre les textes, tout particulièrement en ce qui concerne les définitions.

---

<sup>2</sup> Par exemple, la définition de discrimination indirecte se trouve soit dans la directive 97/80/CE (article 2 paragraphe 2), soit dans la directive 2002/73/CE (article 2 paragraphe 2), mais les deux définitions divergent. Par ailleurs, il existe des répétitions en ce qui concerne l'information aux travailleurs qui est prévue soit dans la directive 76/207/CEE (article 8), soit dans la directive 97/80/CE (article 5), et également dans les dispositions sur la sauvegarde du niveau de protection.

<sup>3</sup> Pour les notions de consolidation, codification et refonte, voir l'avis de la Commission ««Simplification et amélioration de la législation en matière d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes»».

Toutefois, la refonte doit se faire dans le respect du principe fondamental qu' en aucun cas il ne peut y avoir de régression des droits et des obligations consacrés dans la législation existante.

## **2. Le champ d'application *ratione materiae* du nouvel acte juridique.**

Le droit communautaire en matière d'égalité de traitement et de non discrimination entre hommes et femmes comprend sept domaines fondamentaux:

- les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, à l'orientation, à la formation et à la promotion professionnelles;
- les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que la rémunération;
- l'affiliation à, et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée ;
- la protection de la maternité ;
- la conciliation de l'activité professionnelle et de la vie familiale;
- la garantie des droits y compris la répartition de la charge de la preuve;
- la sécurité sociale.

Les sept domaines considérés, qui maintenant se trouvent dispersés dans dix directives<sup>4</sup>, doivent faire l'objet d'un acte juridique unique. Les seules exceptions doivent concerner la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996, étant donné que cette directive vise à mettre en œuvre l'accord-cadre sur le congé parental conclu le 14 décembre par l'UNICE, la CEEP et la CES et, la directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Ne sont incluses ni la directive 97/75/CE, du Conseil du 15 décembre 1997, modifiant et étendant au Royaume-Uni la directive 96/34/CE, ni la directive 98/52/CE du Conseil du 13 juillet 1998 étendant au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord la directive 97/88/CE.

<sup>5</sup> Le groupe de travail a décidé de supprimer le paragraphe qui était inclus à la suite de cette phrase. Toutefois, comme la Commission pour l'égalité des chances de Grande-Bretagne n'est pas d'accord avec l'élimination des mots qui font référence à l'inclusion en annexe des Directives 96/34/CE et 96/7/CEE et a proposé de les maintenir, ce paragraphe a donc été inséré dans la présente note comme suit: «Toutefois, considérant que le point 16 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs relatif à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes prévoit qu'il «convient de développer des mesures permettant aux hommes et aux femmes de concilier leurs obligations professionnelles et familiales», point repris par la directive 96/34/CE - ce qui montre le rapport existant entre la conciliation et le principe de l'égalité de traitement - cette directive doit être placée en annexe au nouvel instrument. Une approche similaire doit être adoptée avec la directive 79/7/CEE, étant donné l'importance qui a été reconnue à la sécurité sociale dans la mise en œuvre progressive du

### **3. Les modifications apportées à la directive 76/207/CEE par la directive 2002/73/CE et les conséquences sur les directives 75/117/CEE et 86/613/CEE**

En ce qui concerne les trois premiers domaines mentionnés ci-dessus, le fait que la directive 76/207/CEE ait été modifiée par la directive 2002/73/CE permet d'avoir un instrument juridique qui répond déjà aux besoins actuels dans une matière qui constitue le noyau dur de l'ensemble de la législation relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Il faut néanmoins tenir compte du fait que les modifications apportées par la nouvelle directive concernent non seulement le champ d'application *ratione materiae* de la directive 76/207/CEE (*v.g.* la matière des rémunérations), mais aussi son champ d'application *ratione personae*. En effet, après sa révision, cette directive s'applique aux travailleurs indépendants.<sup>6</sup> La situation décrite a des répercussions soit sur la directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité de rémunérations entre travailleurs masculins et féminins, soit sur la directive 86/613/CEE du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité.

En ce qui concerne la première des directives citées, étant donné que maintenant la directive 76/207/CEE s'applique aux rémunérations,<sup>7</sup> la directive 75/117/CEE, qui devait déjà être interprétée à la lumière de l'article 141 paragraphes 1, 2 et 3 du traité et de la nombreuse jurisprudence de la Cour de justice en la matière, doit aussi tenir compte des dispositions de la directive 2002/73/CE.

Par conséquent, il est nécessaire que, dans le nouvel acte juridique, le contenu de la directive 75/117/CEE soit mis à jour, notamment par l'insertion d'une définition de rémunération qui réponde aux exigences de l'article 141, paragraphe 2 du traité et de la jurisprudence de la Cour de justice. La pratique en matière d'égalité salariale montre les difficultés à mener des actions en justice en la matière. Les problèmes soulevés en l'occurrence sont relatifs à l'accès à l'information et en lien avec l'identification des critères de

---

principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, notamment par la directive 76/207/CEE » (voir article 1(2)).

<sup>6</sup> Il est vrai que l'article premier continue à se référer seulement à l'emploi. Toutefois, l'article 3, tel que révisé, va plus loin dans la mesure où il concerne l'emploi et les activités non salariées ou le travail. D'ailleurs, le paragraphe 3 de l'article 141 du Traité CE mentionne le «principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement dans l'emploi et dans le travail».

<sup>7</sup> Voir l'article 3, paragraphe 1, c).

comparaison. La refonte doit tenir compte de cette matière étant donné la persistance des discriminations salariales. A ce sujet, rappelons que « conformément à la jurisprudence de la Cour, pour apprécier si les travailleurs exercent un même travail ou un travail de valeur égale, il convient de rechercher si, compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et de travail, ils se trouvent dans une situation comparable »<sup>8</sup>

La refonte doit aussi prévoir des dispositions encourageant les Etats membres à adopter des mesures, notamment d'action positive, en vue de combattre la ségrégation horizontale et verticale dans le marché du travail, l'une des causes les plus fréquentes des inégalités salariales.

Il faut aussi envisager des dispositions qui amènent les Etats membres, conformément à leurs traditions et pratiques nationales, à prendre des mesures susceptibles d'inciter les partenaires sociaux à inclure l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes dans la négociation collective et, en particulier, à examiner les critères d'évaluation des fonctions prévus dans les conventions collectives, afin qu'ils ne soient plus source de discrimination entre femmes et hommes.

La refonte des directives devra se centrer sur le concept de « l'approche programmée et systématique de l'égalité », introduite par la directive 2002/73/CE. Le nouvel instrument doit exiger de la part des entreprises d'une certaine taille qu'elles développent des actions et des plans d'égalité proportionnellement à leurs charges sociales.<sup>9</sup>

A ce sujet, il est important de signaler que, presque un demi-siècle après le Traité de Rome et plus de vingt ans après la mise en œuvre de la directive 75/117/CEE, les inégalités de rémunérations entre travailleurs masculins et féminins subsistent dans tout l'espace de l'Union. Cette situation demande donc une intervention urgente et plus poussée, c'est-à-dire une amélioration de la législation communautaire qui la rende plus efficace.

Suite à la décision du Conseil du 20 décembre 2000 qui a établi, pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 31 décembre 2005, un programme d'action concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, de nombreuses études ont été élaborées sur les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Il faut tirer parti du travail effectué pour améliorer le contenu de la directive.

---

<sup>8</sup> Aff. CJCE du 31/05/95, Royal Copenhagen, C400/93.

<sup>9</sup>Le représentant de la Commission pour l'égalité de chances de Grande-Bretagne est d'accord avec cette proposition, mais il a des doutes sur le fait que les plans pour l'égalité soient limités aux entreprises d'une certaine taille et que les entreprises soient aussi soumises au test des charges disproportionnées.

Pour ce qui est de certaines dispositions de la directive 86/613/CEE, il faut tenir compte du principe que la loi postérieure déroge la loi antérieure sur la même matière. D'ailleurs, l'article premier affirme que « la (...) directive vise (...) l'application (...) du principe de l'égalité de traitement aux hommes et femmes exerçant une activité indépendante ou contribuant à l'exercice d'une telle activité pour les aspects qui ne sont pas couverts par les directives 76/207/CEE et 79/7/CEE ». Or, dans la mesure où la première des directives mentionnées, suite à l'amendement apporté par la directive 2002/73/CE, s'applique maintenant aux travailleurs indépendants, sans exclure les exploitants agricoles et les membres des professions libérales, ainsi qu'à tous les secteurs d'activité<sup>10</sup>, les dispositions de la directive concernant ces travailleurs n'ont plus de raison d'être, sauf peut-être en ce qui concerne les travailleurs qui contribuent sans rémunération à l'exercice d'une activité indépendante (conjoint non salariés ni associés, aux termes de la directive 86/613/CEE). Sur ce point, il est important que les dispositions de la directive CEE soient incluses dans le nouvel acte juridique.<sup>11</sup>

Il faut dire que certaines dispositions de cette directive (*v.g.* accès aux services et facilités financières) semblent être d'actualité, mais, à notre avis, elles trouveraient mieux leur place dans la future directive générale en matière d'égalité entre hommes et femmes en dehors du champs du travail.

#### **4. La directive 92/85/CEE sur la protection de la maternité**

Dans son avis «Simplification et amélioration de la législation en matière d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes», la Commission rappelle que les dispositions de la Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, ne se rapportent pas exclusivement à la sécurité et à la santé au travail, mais concernent également les conditions de travail, raison pour laquelle certaines de ses dispositions, telles que les articles 7, 9, 10, 11 et 12, pourraient être incluses dans le nouvel instrument, de même que toutes les autres dispositions relatives à l'emploi et au travail.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Voir l'article 3. L'avis de la Commission cité ci-dessus va dans le même sens.

<sup>11</sup> La représentante de l'Espagne considère que, puisque ces dispositions concernent une catégorie particulière de travailleurs, elles ne devraient pas être incluses dans la refonte.

<sup>12</sup> Il semble difficile de ne pas inclure l'article 8 dans les articles mentionnés dans l'avis de la Commission, étant donné le rapport fait par la jurisprudence de la Cour de justice entre cet article et la directive 76/207/CEE. Rappelons, par exemple, l'affaire *Boyle v. Equal Opportunities Commission* (1998) et l'affaire *Oumar Dabo Abdoulaye v. Régie nationale des usines Renault SA.* (1999).

A ce sujet, il faut souligner que la Cour de justice a reconnu de manière constante qu'il est légitime, au regard du principe de l'égalité de traitement, de protéger une femme en raison de sa condition biologique pendant et après la grossesse et que tout traitement défavorable lié à la grossesse, ou à la maternité, infligé aux femmes constitue une discrimination directe en raison du sexe<sup>13</sup>. Par conséquent, il existe un rapport direct entre la protection de la maternité et l'égalité de traitement, ce qui nous amène à considérer que la directive 92/85/CEE doit faire partie de la législation à inclure dans le nouvel acte juridique.

En ce qui concerne une éventuelle séparation des articles qui se rapportent aux conditions de travail et de ceux qui se rapportent aux conditions de sécurité et de santé, de telle sorte que les premiers seraient considérés dans la refonte, alors que les seconds ne le seraient pas, il nous semble que cette proposition ne doit pas être acceptée pour deux raisons. D'une part, parce que tous les articles se rapportent en même temps aux conditions de travail et aux conditions de sécurité et de santé; d'autre part, parce que la directive ne peut concerner que les femmes. Ainsi, comme l'a reconnu la Cour de justice, au-delà de la protection de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, l'objectif de la directive est que les femmes ne soient pas de ce fait défavorisées sur le marché du travail par rapport aux hommes.

Il faut reconnaître que la discrimination liée à la grossesse est un problème qui persiste, nonobstant la législation en la matière. En effet, l'expérience montre que la grossesse et la maternité continuent à contribuer de façon significative à l'inégalité du traitement des femmes sur le lieu de travail et sont la raison le plus souvent invoquée dans les plaintes déposées pour cause de discrimination. Nous sommes donc dans le noyau dur du principe de l'égalité et de la non discrimination en fonction du sexe. Pour cette raison, il est important que l'exercice de la refonte tienne compte de cette situation en développant de nouvelles dispositions, en particulier l'obligation pour l'employeur de fournir des informations aux travailleuses sur leurs droits. Ces dispositions pourraient aussi considérer les travailleurs ayant des responsabilités familiales et assurer que les employeurs recherchent des solutions raisonnables pour ces travailleurs, sans leur imposer des charges disproportionnées.<sup>14</sup>

## **5. Les différents actes juridiques utilisés dans le but de promouvoir l'égalité de traitement entre hommes et femmes**

---

<sup>13</sup> Voir affaire *Berit Hoj Pederson et autres v. Kvickly Skive et autres* (1998), et *Silke-Karin Mahlburg v. Land Mecklenburg-Vorpommern* (2000).

<sup>14</sup> L'Autriche est d'avis que la directive 92/85/CEE ne doit pas être considérée dans la refonte. Toutefois, si le comité veut inclure quelques dispositions, il est nécessaire qu'elles soient limitées aux conditions de travail.

Dans les domaines considérés, la plupart des actes juridiques revêtent la nature de directives, même si, au moins dans un cas, l'origine de la directive a été un accord entre les partenaires sociaux européens. Mais, le législateur a aussi utilisé d'autres instruments juridiques moins contraignants, notamment des résolutions, des recommandations et des codes de conduite. Parfois, le contenu de ces instruments de *soft law* a été inclus dans de nouvelles directives. C'est le cas, par exemple, de la Recommandation 92/131/CEE de la Commission du 27 novembre 1991 sur la protection de la dignité des femmes et des hommes dans le travail, dont une partie du contenu a été repris dans la Directive 2002/73/CE. Cette façon de procéder permet aux principes insérés dans ces instruments de faire leur chemin dans les Etats membres avant d'être insérés dans des instruments communautaires plus contraignants. Il faut donc profiter de la refonte des directives pour inclure dans le nouvel acte juridique des dispositions de la *soft law* communautaire dont les objectifs n'ont pas été suffisamment réalisés par les Etats membres, pouvant être mieux atteints au niveau communautaire (article 5 du Traité CE).

L'une des matières, dans lesquelles il convient de faire cet examen, concerne la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie familiale, matière qui a été l'objet de la résolution du Conseil et des ministres de l'emploi et de la politique sociale réunis au sein du Conseil du 29 juin 2000. Dans cette résolution, les Etats membres ont été encouragés notamment à étudier «la possibilité de reconnaître aux hommes qui travaillent un droit individuel et non transmissible au congé de paternité, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, tout en conservant les droits relatifs à leur emploi (...)».

A la suite de cette disposition, la directive 2002 a établi que les Etats membres qui reconnaissent ce droit doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs du licenciement résultant de l'exercice de ce droit et pour veiller à ce que, à l'issue de ce congé, ils aient le droit de retrouver leur emploi. Ainsi, dans les Etats qui ont introduit le congé de paternité dans les ordres juridiques respectifs, les travailleurs qui bénéficient de ce congé ont la même protection que les travailleurs en général en cas de congé parental et les travailleuses en cas de congé de maternité.<sup>15</sup> Toutefois, si la protection mentionnée est assurée au niveau communautaire, il n'en n'est pas de même en ce qui concerne le droit au congé de paternité. Or, dans la mesure où plusieurs Etats membres ont déjà reconnu ce droit, le temps est venu de régler la situation à ce niveau.

La reconnaissance du droit au congé de paternité sera d'une grande importance pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'activité

---

<sup>15</sup> Article 2 paragraphe 7.

professionnelle et contribuera à compenser «le désavantage des hommes pour ce qui est des conditions de participation à la vie familiale». Ainsi, le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes sera mieux respecté ainsi que les droits de l'enfant.

## **6. La garantie des droits y compris la répartition de la charge de la preuve**

La directive 2002/73, à la suite de la jurisprudence de la Cour de justice, prévoit déjà certaines dispositions sur la protection des droits à l'égalité de traitement et à la non discrimination dans l'emploi et le travail. Nous nous référons notamment au droit du travailleur ou de la travailleuse, victimes de discrimination en raison du sexe, à une protection juridictionnelle effective même après la cessation de la relation de travail<sup>16</sup>, à une réparation suffisante au regard du préjudice subi<sup>17</sup> et à ne pas être l'objet de rétorsions<sup>18</sup>, au droit des témoins à la protection et au droit des associations, des organisations et d'autres entités juridiques à être habilitées à engager des procédures au nom ou à l'appui du plaignant<sup>19</sup>.

En vue d'atteindre le même objectif, la directive demande aux Etats de mettre en place des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de non respect du droit à l'égalité de traitement et à la non discrimination entre hommes et femmes,<sup>20</sup> ainsi que de désigner des organismes indépendants chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe.<sup>21</sup>

Toutes ces dispositions sur la garantie des droits doivent être insérées dans un chapitre séparé du nouveau texte<sup>22</sup>, applicable à tous les domaines concernés. Le même chapitre doit inclure les dispositions relatives à la répartition de la charge de la preuve. A ce sujet, il convient de rappeler que la directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997, relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, s'applique aux situations couvertes par l'article 141 du traité et par les directives 75/117/CEE,

---

<sup>16</sup> Article 6 paragraphe 1.

<sup>17</sup> Article 6 paragraphe 2.

<sup>18</sup> Article 7.

<sup>19</sup> Article 6 paragraphe 3.

<sup>20</sup> Article 8 quinquies.

<sup>21</sup> Article 8 bis.

<sup>22</sup> Pour ce qui est de la systématisation du texte unique, il semble possible d'avoir un chapitre général introductif sur des dispositions communes (champ d'application, définitions, etc.), des chapitres divisés selon les matières et un chapitre final sur la protection des droits, y compris sur la répartition de la charge de la preuve.

76/207/CEE et, dans la mesure où il y a discrimination fondée sur le sexe, par les directives 92/85/CEE et 96/34/CE.<sup>23</sup>

## **7. Les directives en matière de sécurité et de protection sociale**

Dans son avis sur la simplification et l'amélioration de la législation dans le domaine de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, la Commission européenne, en ce qui concerne la sécurité et la protection sociale, distingue entre les régimes professionnels de sécurité sociale et les régimes légaux. En ce qui concerne les premiers, qui font l'objet de la 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, et de la directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996, qui la modifie, la Commission est d'avis que leurs dispositions doivent être incorporées dans la refonte, étant donné que les prestations ayant pour origine ces régimes s'insèrent dans le concept de rémunération, au sens de l'article 141 du traité. Par contre, pour ce qui est des régimes légaux, prévus dans la 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, la Commission est d'avis de la maintenir séparée, car elle nécessite une approche spécifique en raison de la nature statutaire des régimes concernés et du fait qu'elle concerne non seulement la sécurité sociale mais aussi l'assistance sociale.

Les propositions de la Commission en la matière s'avèrent bien fondées, raison pour laquelle la directive 79/7/CEE ne doit pas être comprise dans la refonte.

## **8. Conclusion**

En vue de tout ce qui précède, il faut une refonte du droit dérivé en matière d'égalité de traitement et de non discrimination entre femmes et hommes dans l'emploi, le travail et dans des domaines connexes, qui simplifie, uniformise, actualise et systématise dans un texte unique les directives 76/207/CEE, avec les amendements apportés par la directive 2002/73/CE, la directive 86/378/CEE, telle que modifiée par la directive 96/97/CE, la directive 92/85/CEE, la directive 97/80/CE, ainsi que les directives 75/117/CEE et 86/613/CEE, auxquelles devraient être introduites des amendements et des améliorations qui les rendent adaptées à la situation actuelle. Ce texte unique devrait aussi prévoir des dispositions en matière de conciliation de l'activité professionnelle et de la vie familiale.

---

<sup>23</sup> Article 3 paragraphe 1 alinea a).

La directive 96/34/CE sur le congé parental et la directive 79/7/CEE sur les régimes légaux de sécurité sociale seraient annexées à ce texte juridique.