



**INFORMATION · INFORMATORISCHE AUFEZEICHNUNG · INFORMATION MEMO · NOTE D'INFORMATION
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ · NOTA D'INFORMAZIONE · TER DOCUMENTATIE**

Brussels, April 1983

SOCIAL SECURITY : NEW PROPOSAL ON EQUAL TREATMENT

The latest in a series of proposals aimed at ensuring equality of treatment between men and women has just been approved by the Commission at the initiative of Commissioner Ivor Richard. This is a draft directive "on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes" (1).

Earlier Commission proposals in this field, all of which have been adopted by the Council, include :

- a directive on equal pay (Council Directive 75/117) of 10.2.1975;
- a directive on equal treatment on access to employment, vocational training, promotion and working conditions (Council Directive 76/207), of 9.2.1976;
- a directive on equal treatment in statutory social security schemes (Council Directive 79/7) of 19.12.1978.

In the case of the first two aforementioned directives, both are now in full effect throughout the Community, while the third one is scheduled to enter into force at the end of 1984.

Scope of the new proposal on occupational social security schemes

The new proposal is a follow-up to the 1978 directive on equality of treatment between men and women in statutory social insurance schemes, extending the principle of equality to occupational schemes.

Occupational schemes, which fall between statutory social insurance and purely private insurance contracts between individuals and insurance companies, include :

- schemes based on collective agreements between employers' and workers' representatives and applying to an undertaking, an occupational sector or several such sectors;
- company schemes, set up or planned unilaterally by the employer for the benefit of his workers or certain categories thereof, whether he allocates specific reserve funds for this purpose or uses the services of an insurance company (group insurance, for example) or finances the planned benefits under the heading of staff expenditure;
- schemes set up by the representatives of a self-employed occupation (craftsmen, doctors, lawyers, etc.).

./..

(1) COM(83) 217

The directive would thus apply to all such schemes providing protection in areas like sickness, invalidity, old age, unemployment, industrial accidents and diseases, and also to schemes providing for other social benefits, e.g. family allowances and related benefits. The new directive would apply to all workers, whether employees or self-employed.

Call for Member State crackdown against discrimination

According to the proposal, "Member States shall take all necessary measures to ensure that provisions contrary to the principle of equal treatment in collective agreements, the staff rules of undertakings or any other arrangements relating to occupational schemes are null and void, or may be declared null and void or amended". In addition, "Member States shall take all necessary measures to ensure that provisions of occupational schemes contrary to the principle of equal treatment are revised by 1 January 1986".

The principle of equal treatment, according to the proposal, "shall imply that there shall be no discrimination whatsoever on the basis of sex, either directly or indirectly by reference in particular to marital or family status, especially as regards :

- the scope of the schemes and the conditions of access thereto;
- the obligation to contribute and the calculation of contributions;
- the calculation of benefits"...

Examples of discrimination the Commission seeks to outlaw

Provisions contrary to the principle of equal treatment, says the proposal, shall include those based on sex, either directly or indirectly, in particular by reference to marital or family status, intended, inter alia, to :

- (a) specify those persons who may participate in an occupational scheme;
- (b) fix the compulsory or optional nature of participation in an occupational scheme;
- (c) lay down different rules as regards the age of entry into the scheme or the minimum period of employment or affiliation to the scheme required to obtain the benefits thereof;
- (d) lay down different rules for the reimbursement of contributions where a worker leaves a scheme without having fulfilled the conditions guaranteeing him a deferred right to long-term benefits;
- (e) set different conditions for the granting of benefits or restrict such benefits to workers of one sex only;
- (f) fix different retirement ages;
- (g) suspend the retention or acquisition of rights during periods of maternity leave or family leave granted by law or collective agreement;
- (h) provide for benefits whose level or amount differ and, in particular, set the level of benefits by taking into account different factors of calculation, actuarial or otherwise, with regard to the phenomena of ill health, mortality or life expectancy;
- (i) set contributions at different rates, in particular by taking into account the factors of calculation mentioned under (h);
- (j) lay down different standard or standards applicable only to workers of a given sex as regards the guarantee or retention of entitlement to deferred benefits where a worker leaves a scheme or as regards the transfer of such entitlement to another scheme.

**INFORMATION · INFORMATORISCHE AUFEZEICHNUNG · INFORMATION MEMO · ΠΑΡΕΧΟΜΕΝΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΑ ΣΗΜΕΙΩΜΑ · NOTA D'INFORMAZIONE · TER DOCUMENTATIE**

Bruxelles, avril 1983

SECURITE SOCIALE : NOUVELLES PROPOSITIONS POUR L'EGALITE DE TRAITEMENT

La dernière d'une série de propositions destinées à assurer l'égalité de traitement entre hommes et femmes vient d'être approuvée par la Commission, à l'initiative du Commissaire Ivor Richard. Il s'agit du projet de directive "relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale" (1).

Les propositions précédentes dans ce domaine, toutes adoptées par le Conseil, incluent :

- une directive sur l'égalité salariale (Directive du Conseil 75/117) du 10.2.1975;
- une directive sur l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail (Directive du Conseil 76/207) du 9.2.1976;
- une directive sur l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale - régimes légaux (Directive du Conseil 79/7) du 19.12.1978.

Les deux premières de ces directives sont toutes les deux en vigueur dans l'ensemble de la Communauté tandis que la troisième le sera à la fin de 1984.

Champ d'application des nouvelles propositions sur les régimes professionnels de sécurité sociale

Ces propositions constituent un prolongement de la directive de 1978 sur l'égalité de traitement dans les régimes légaux de sécurité sociale, étendant le même principe aux régimes professionnels.

Les régimes professionnels, qui se situent entre l'assurance sociale légale et les contrats d'assurance purement privés, comprennent :

- les régimes fondés sur des conventions collectives entre représentants des employeurs et des travailleurs et s'appliquant à une entreprise, une branche professionnelle ou plusieurs branches professionnelles;
- les régimes d'entreprises : créés ou prévus unilatéralement par l'employeur au profit de ses travailleurs ou de certaines catégories de ses travailleurs, soit qu'il affecte à cet effet des fonds de réserves spécifiques, qu'il fasse appel à l'intervention d'une compagnie d'assurance (assurances-groupes, par exemple) ou qu'il finance les prestations prévues comme des dépenses de personnel;
- les régimes créés par les représentants d'une profession exerçant une activité non salariée (artisans, médecins, avocats, etc.).

./..

(1) COM(83) 217

Le projet de directive s'applique donc à tous les régimes qui garantissent une protection en cas de maladie, invalidité, vieillesse, chômage, accidents de travail - maladies professionnelles ainsi que d'autres prestations sociales, comme par exemple les prestations familiales et d'autres prestations connexes. La nouvelle directive couvrirait tous les travailleurs, salariés ou indépendants.

Appel aux Etats membres pour lutter contre les discriminations

Selon le projet "les Etats membres prennent les mesures nécessaires afin que 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, les règlements d'entreprise ou tout autre arrangement relatif aux régimes professionnels". En outre, "les Etats membres prennent les mesures nécessaires afin que les dispositions des régimes professionnels contraires au principe de l'égalité de traitement soient révisées avant le 1er janvier 1986".

Le principe de l'égalité de traitement implique, selon le projet, "l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement, par référence notamment à l'état matrimonial ou familial, en particulier en ce qui concerne :

- le champ d'application des régimes et leurs conditions d'accès;
- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;
- le calcul des prestations"...

Exemples de discriminations rejetées par la Commission

Le projet précise que sont à ranger parmi les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement, celles qui se fondent sur le sexe, soit directement, soit indirectement, notamment par référence à l'état matrimonial ou familial, entre autres pour :

- a) définir les personnes admises à participer à un régime professionnel;
- b) fixer le caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un régime professionnel;
- c) établir des règles différentes en ce qui concerne l'âge d'entrée dans le régime ou en ce qui concerne la durée minimale d'emploi ou d'affiliation au régime pour en obtenir les prestations;
- d) prévoir des règles différentes pour le remboursement des cotisations quand le travailleur quitte le régime sans avoir rempli les conditions lui garantissant un droit différé aux prestations à long terme;
- e) fixer des conditions différentes d'octroi des prestations ou réserver celles-ci aux travailleurs de l'un des deux sexes;
- f) imposer des âges différents de retraite;
- g) interrompre le maintien ou l'acquisition de droits pendant les périodes de congé de maternité ou de congés parentaux légalement ou conventionnellement prescrits;
- h) prévoir des prestations différentes quant à leur niveau ou à leur calcul et notamment fixer le montant des prestations en tenant compte d'éléments de calcul différents actuariels ou autres en ce qui concerne les phénomènes de morbidité, de mortalité ou d'espérance de vie;
- i) fixer la cotisation à des taux différents, en raison notamment de la prise en compte des éléments de calcul signalés sous h);
- j) prévoir des normes différentes ou des normes applicables seulement aux travailleurs d'un sexe déterminé, en ce qui concerne la garantie ou le maintien du droit à des prestations différées quand le travailleur quitte le régime ou en ce qui concerne le transfert de ce droit à un autre régime.