

ACQUISITION DES DROITS SOCIAUX ET ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Marie-Thérèse Lanquetin

Université de Paris X, IREERP

Marie-Thérèse Letablier

Centre d'étude de l'emploi

Hélène Périvier

Département des études de l'OFCE

En France, les droits sociaux s'acquièrent de deux manières : soit par le statut d'ayant droit obtenu à titre principal via le mariage, soit par son propre travail. Concernant le premier, l'augmentation du nombre de divorces a fragilisé la situation de certains ayants droit et soulève la question de la pertinence de ce statut. Concernant le second, les femmes étant moins insérées sur le marché du travail que les hommes, elles ont de facto des droits propres moindres. Les retraites constituent le point d'orgue de ces inégalités. La récente réforme des retraites a permis de montrer que les pensions perçues par les femmes étaient bien inférieures à celles perçues par les hommes. Cette situation s'explique en partie par les tâches domestiques et parentales qui pèsent sur elles et rendent leurs parcours professionnels plus chaotiques que ceux des hommes. Les compensations qui ont été introduites pour atténuer l'effet des charges familiales sur l'acquisition des droits sociaux font l'objet de discussions.

La difficulté consiste à compenser les charges familiales, sans pour autant enfermer les femmes dans le rôle qui leur est traditionnellement attribué. Le droit international des droits de l'Homme insiste sur « l'indivisibilité » des droits civils, politiques et des droits économiques et sociaux. Mais repenser les droits sociaux dans cette perspective comporte des difficultés que la France n'a pas encore totalement levées, faute d'avoir intégré pleinement le principe d'égalité entre femmes et hommes. En revanche, des mesures visant à garantir une répartition plus équitable du travail domestique et marchand entre les femmes et les hommes peuvent et doivent être mises en place dès maintenant.

mtlanq@club-internet.fr

letablie@mail.enpc.fr

helene.perivier@ofce.sciences-po.fr

Juillet 2004

Revue de l'OFCE 90

La récente réforme des retraites a été l'occasion de prendre la mesure des écarts entre les pensions de retraite des hommes et des femmes tant dans le secteur privé que dans le régime des fonctionnaires¹ (TGS, 2003). Les retraites sont révélatrices d'une situation construite sur de longues années. Les écarts observés proviennent non seulement des différences de rémunération entre hommes et femmes, mais également du caractère discontinu des carrières professionnelles d'un certain nombre de femmes. La « dépendance organisée » des femmes (Lanquetin, 2003), en raison de leur « place » dans la famille, peut expliquer ce phénomène. Elles assument toujours l'essentiel des tâches domestiques et parentales. Pour compenser le temps qu'elles ont consacré aux charges familiales quand vient la retraite, des « avantages familiaux » leur ont été accordés dans les régimes de Sécurité sociale. L'arrêt *Griesmar* de la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) a interrogé cette construction². Dans son arrêt, la CJCE prend acte de la situation des femmes dans la famille, mais retient que la bonification dans le régime des fonctionnaires est discriminatoire, à défaut d'une clause d'ouverture au bénéficiaire de pères qui peuvent connaître une situation semblable à celle des mères. Comment en effet faire en sorte que ces mesures ne soient pas discriminatoires, si ce n'est en ouvrant le bénéfice à certains pères ?

L'arrêt de la CJCE a dominé le débat sur les avantages familiaux au regard du principe d'égalité lors de l'adoption de la loi du 21 août 2003³, même s'il ne s'appliquait, en réalité, qu'au régime de retraite des fonctionnaires. Mais il pose un problème plus général sur la justification de tels avantages familiaux réservés aux mères. Ces « avantages » ne se retournent-ils pas contre les femmes ?

Le débat s'est prolongé devant le Conseil constitutionnel qui, dans sa décision du 14 août 2003⁴, a admis pour la première fois la validité

1. La réforme en question ne concerne pas l'ensemble des régimes de retraite, alors que des inégalités dans les autres régimes sont tout aussi évidentes. (Madelin et Bichot 2003)

2. Arrêt *Griesmar* : CJCE 29 novembre 2001, aff. C-366-99. La demande émanait d'un fonctionnaire français qui remettait en cause la bonification de un an par enfant accordée aux mères fonctionnaires et refusée aux pères selon l'article L. 12b du Code des pensions civiles et militaires. Après avoir reconnu la nature professionnelle du régime de retraite des fonctionnaires et donc le caractère de « rémunération », au sens de l'article 119 (ou 141) du Traité, de l'avantage en question, l'arrêt dispose que « nonobstant les stipulations de l'article 6, § 3 de l'accord sur la politique sociale, le principe d'égalité des rémunérations est méconnu par une disposition telle que l'article L. 12, sous b, du code des pensions civiles et militaires de retraite, en ce qu'elle exclut du bénéfice de la bonification qu'elle instaure pour le calcul des pensions de retraite, les fonctionnaires masculins qui sont à même de prouver avoir assumé l'éducation de leurs enfants ».

3. Loi n° 2003_775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, JO 22 août, p. 14 310.

4. CC 14 août 2003, décision n°2003-483DC portant réforme des retraites, JO 22 août 2003, p. 14 343.

d'actions positives en faveur des femmes dans le régime général de Sécurité sociale, au nom de « l'intérêt général » et d'une conception « substantielle » de l'égalité. Mais en même temps, il a admis une conception « formelle » de l'égalité dans le régime de retraite des fonctionnaires, conception qui est ici tout à fait contestable. En effet, si le principe d'égalité entre hommes et femmes n'était guère présent aux fondements des régimes de Sécurité sociale, il n'est plus possible de continuer à raisonner sur des prémisses devenues obsolètes du fait des changements survenus aussi bien dans la sphère familiale que sur le marché du travail. Il convient de reconsidérer ces dispositifs anciens, fondés sur la « complémentarité » des rôles masculins et féminins dans la famille comme dans la société. La difficulté consiste à compenser les charges familiales, sans pour autant enfermer les femmes dans le rôle qui leur est traditionnellement attribué.

L'article propose une réflexion sur l'acquisition des droits sociaux dans une perspective de genre. Il montre les défaillances du système actuel qui freinent la marche vers l'égalité entre les sexes. Une première partie dresse le constat général des inégalités hommes/femmes en matière de droits sociaux et économiques. Or, cette situation ne peut se comprendre sans traiter de la place et du rôle des hommes et des femmes au sein de la famille. La deuxième partie s'interroge sur la façon dont s'acquière les droits sociaux dans d'autres systèmes européens de sécurité sociale. Enfin, la question de la solidarité mise en avant par le Conseil constitutionnel au travers de la notion « d'intérêt général » conduit à s'interroger sur le lien entre solidarité et égalité entre hommes et femmes.

I. Le constat des inégalités

I.1. La citoyenneté sociale à l'épreuve des évolutions socio-économiques

La protection sociale dans le cadre du régime général⁵ a été introduite après la Seconde Guerre mondiale afin de prévenir les risques auxquels un individu est confronté au cours de son cycle de vie : la maladie, la famille, la pauvreté, la vieillesse. « *Etre protégé dans cette*

5. Dès le milieu du XIX^e siècle, des régimes de retraites concernaient diverses professions : ainsi, des régimes professionnels de Sécurité sociale ont été créés, notamment le régime de retraite des fonctionnaires, créé en 1853.

sphère signifie être à l'abri des péripéties qui risquent de dégrader le statut social de l'individu » (Castel, 2003, p. 25).

En France, les droits de Sécurité sociale reposent principalement sur une base assurantielle : les individus cotisent pour se couvrir contre un risque. Par exemple, les allocations chômage sont versées sous condition d'une contribution passée par l'individu concerné. Dans ce système, l'accès au marché du travail est central pour obtenir une protection sociale adéquate.

Les individus acquièrent des droits sociaux, soit en tant que résidents, soit en tant que travailleurs, directement à travers la relation d'emploi, ou indirectement par mariage ou filiation. Le statut d'ayant droit implique la stabilité du lien du mariage d'une part, la garantie de l'emploi du titulaire de droits propres auquel les ayants droit sont rattachés d'autre part (Strobel, 1997). S'il y a cinquante ans, ce fonctionnement permettait de couvrir une grande partie de la population, il se heurte désormais à deux transformations sociétales majeures : d'un côté, l'augmentation du nombre des divorces qui rend l'accès indirect aux droits sociaux plus aléatoire pour les inactifs, et de l'autre, la précarisation de l'emploi qui soulève la question de l'accès aux droits sociaux pour l'ensemble de la population exclue momentanément ou définitivement du marché du travail, et ceci non seulement pour l'actif, mais *de facto* pour ses ayants droit. Parallèlement aux droits de Sécurité sociale qui reposent sur un principe assurantiel, il existe des prestations relevant de l'assistance. Ces « filets de sécurité » garantissent à l'ensemble de la population un minimum de ressources pour vivre (RMI, allocations logement) et l'accès à la santé (CMU). Toutefois, la distinction entre ces minima sociaux qui relèvent de l'aide sociale et les prestations de Sécurité sociale n'est plus aussi aisée qu'autrefois. Michel Borgetto insiste sur ce brouillage des frontières, qui s'accélère depuis les années 1980, entre aide sociale, action sociale et sécurité sociale (Borgetto, 2003). Le droit à la santé, droit fondamental, ne devrait pas, par exemple, dépendre d'une preuve d'un lien de rattachement avec le titulaire de droits propres, la généralisation des droits sociaux au travers de la CMU étant différente d'une universalisation de ce droit.

L'augmentation du nombre de familles monoparentales est directement liée à la progression du nombre de divorces. Alors que jusque dans les années 1970, la monoparentalité s'expliquait principalement par le décès du conjoint (INSEE, 2004), aujourd'hui, près de 9 familles monoparentales sur 10 sont constituées d'une mère et de ses enfants. Ces situations familiales sont souvent associées à des situations de pauvreté, à la fois en présence d'enfants et au moment de la retraite

(CERC, 2004). En effet, le mécanisme des droits dérivés garantit à la femme inactive l'accès à la protection sociale de son conjoint, sans cotisation supplémentaire de sa part : droit à la couverture maladie ainsi qu'à une pension de réversion au moment de la retraite après le décès du conjoint. Pour les parents qui cessent de travailler, pour élever leur enfant, la CNAF contribue à leur place au titre de l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF). En cas de séparation, elle peut n'avoir acquis par elle-même aucun droit propre, elle n'a accès qu'aux seuls droits sociaux minimum garantis à tout citoyen. Certes, en fonction des revenus de son ex-conjoint et de la durée du mariage, elle peut percevoir une pension à vie. Cependant, dans les ménages modestes, la séparation peut conduire la conjointe à avoir recours aux derniers filets de sécurité sociale (API si elle a un enfant âgé de moins de trois ans, sinon RMI ⁶) : 98 % des bénéficiaires de l'API sont des femmes (les femmes représentent 86 % des familles monoparentales) et 30 % ne bénéficient pas de la protection d'un jugement obligeant le parent non gardien à verser une pension alimentaire (Algava et Avenel, 2001). Plus de la moitié des bénéficiaires sont inactives. Dans ce contexte, quelles chances ont-elles de sortir du cercle de l'assistance ? En fin de droits de l'API, un tiers de bénéficiaires bascule vers le RMI (Afsa, 1999). Ces minima sociaux, dont les montants restes faibles, sont associés à un statut stigmatisé dans la société qui ne facilite pas la réinsertion professionnelle du bénéficiaire. Son employabilité s'affaiblit du fait de la durée d'inactivité, et par conséquent, la possibilité d'acquiescer des droits propres, devient très faible.

La seconde hypothèse sur laquelle reposent les droits dérivés est la stabilité de l'emploi du conjoint. À l'ère fordiste, les individus suivaient leur carrière dans la même entreprise. Mais depuis les années 1980, les trajectoires professionnelles des individus sont moins continues et la précarité de l'emploi s'est accrue. La moitié des transitions sur le marché du travail s'effectue vers le chômage (Gautié, 2003). Parallèlement à l'augmentation du nombre de couples bi-actifs, on assiste à une montée du nombre de couples bi-inactifs (Piketty, 1998). Cette polarisation du non-emploi dans les mêmes ménages réduit l'accès aux droits sociaux (en termes de retraites principalement) non seulement du travailleur, mais également de ses ayants droits. La protection sociale de la femme obtenue par le biais du mariage grâce au statut d'ayant droit n'est pas assurée dès lors que le conjoint lui-même a une trajectoire professionnelle instable et discontinue. Si l'accès

6. L'API et le RMI sont des allocations différentielles garantissant un minimum de ressources aux personnes éligibles. Ce niveau est respectivement de 707 euros par mois pour l'API et de 627 euros pour le RMI, pour un parent et un enfant. S'y ajoutent par enfant supplémentaire, 177 euros à l'API et 167 euros au RMI (www.service-public.fr).

à un minimum de protection sociale est garanti à tout individu *via* les minima sociaux, l'importance de la protection dépend de l'insertion sur le marché du travail. Ainsi, les ménages mono-actifs ont-ils un risque de pauvreté plus important que ceux dans lesquels les deux adultes travaillent. Le problème est particulièrement vrai pour les ménages les plus modestes. Les droits dérivés peuvent décourager les femmes de travailler dans la sphère marchande officielle, ou bien les conduire à opter pour un travail « au noir » ou pour un emploi précaire.

1. Accès aux droits sociaux des femmes et des hommes en 2001

	Femmes	Hommes	Ecart
Vieillesse	% de retraités ayant validé une carrière complète		
	36,7	85,2	- 48,5
	% de pension de réversion (1)		
	21,3	0	21,3
	Minimum vieillesse (2)		
	5,2	4,2	21,3
Famille	% APE (3)		
	98	2	96
Santé	% CMU		
	55	45	5
Pauvreté	% RMI et API (4)		
	60,5	39,5	21
	Nombre de personnes vivant sous le seuil de pauvreté (5)		
	1 473	1 189	284

1. Calculé sur le montant mensuel moyen de la retraite globale en euros. Champ : Retraités de 65 ans ou plus ayant au moins un avantage de droit direct. Les retraités ne percevant qu'une pension de réversion sont exclus.

2. Proportion de bénéficiaires du minimum vieillesse dans la population totale, 2002 ;

3. Proportion de bénéficiaire de l'APE selon le sexe.

4. Champ : célibataires et parents isolés, France métropolitaine.

5. Effectif en milliers. Champ : individus âgés de 18 ans ou plus appartenant à des ménages dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Lecture du tableau : 36,7 % des femmes retraitées ont validé une carrière complète contre 85,2 % des hommes. La pension de réversion moyenne représente 21,3 % de la pension moyenne totale perçue par les femmes contre 0 % pour les hommes. Respectivement 98 %, 55 % des bénéficiaires de l'APE, de la CMU e sont des femmes. Environ 1,5 million de femmes vivent sous le seuil de pauvre contre 1,2 million hommes.

Sources : Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, DREES, échantillon, inter régimes des retraités, 2001, INSEE, Regards sur la parité, 2004.

En outre, la précarisation du marché du travail soulève la question du financement de la protection sociale. Selon la Cour des comptes, les dépenses consacrées aux pensions de réversion représentaient 20,6 milliards d'euros en 1999, soit 1,5 % du PIB⁷ et 40 % des bénéficiaires étaient titulaires d'un droit dérivé pur (Burriland, 2000). Ceci soulève une question d'équité entre femmes : comment justifier qu'une femme ayant été active à temps plein au SMIC sans interruption perçoive une retraite inférieure à la pension de réversion que peut percevoir la veuve d'un cadre, qui n'a pas cotisé ? Certains ont envisagé de demander une cotisation supplémentaire aux couples mono-actifs pour garantir le financement d'une partie des droits dérivés, mais d'autres possibilités peuvent être envisagées (Cuvillier, 1988).

7. <http://www.ccomptes.fr>.

Les dépenses au titre de l'allocation parentale d'éducation offerte sur une base familiale pendant trois ans à tout parent (mais dans les faits les mères à 98 %) qui cesse de travailler pour s'occuper de son enfant, coûte 3 milliards d'euros. Un congé parental plus court, individuel et non cessible entre les deux parents permettrait, sinon d'inciter les pères à y recourir, au moins de raccourcir la période d'inactivité des mères qui pèse sur leur employabilité (voir débat sur le congé parental dans le présent numéro).

1.2. Inégalités persistantes face aux droits économiques

Le droit international des droits de l'Homme⁸ définit les droits économiques comme étant notamment le droit au travail, le droit à la formation professionnelle et technique, l'égalité de traitement salarial et l'égalité dans la promotion. En 2003, les femmes représentaient 46 % de la population active (INSEE, 2004). Si la parité est presque réalisée, l'objectif d'égalité en revanche est loin d'être atteint.

Le droit au travail est « *le droit à toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté...* »⁹. Or, les femmes participent moins au marché du travail que les hommes : leur taux d'activité reste inférieur de plus de 11 points à celui des hommes. Les caractéristiques de l'activité des femmes montrent que le droit d'accès à l'emploi n'est pas également réparti entre hommes et femmes.

En effet, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois temporaires, comme les contrats à durée déterminée, les stages et les emplois aidés : 11 % contre 6 % pour les hommes (INSEE, 2004), ce qui implique des trajectoires professionnelles plus fragiles. À l'opposé, les femmes sont sous-représentées dans les dispositifs d'aide à l'emploi, où elles bénéficient plus particulièrement des mesures de lutte contre l'exclusion. Elles sont concentrées dans les emplois non marchands, contrairement aux hommes qui obtiennent des contrats aidés dans le secteur marchand. Ce point est important dans la mesure où le secteur marchand est un tremplin plus efficace vers des emplois non aidés. Au total, 70 % des emplois atypiques (intérim, CDD, contrats aidés, temps partiel) sont occupés par les femmes (Maruani, 2003, p. 81).

8. Le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels a été signé par la France en 1966 ; par ce biais, elle s'est engagée à garantir aux femmes et aux hommes un accès égal à ces droits. De même, la convention de l'ONU sur l'élimination de toute discrimination à l'égard des femmes de 1979 a été ratifiée par la France en 1984.

9. http://www.unhchr.ch/french/html/menu3/b/a_ceschr_fr.htm.

Le temps partiel se concentre sur la population féminine : 82 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Malgré le léger repli de ce type d'emploi depuis quelques années, 30 % des femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 5,5 % des hommes. Une partie des personnes à temps partiel souhaiterait travailler davantage, notamment parmi les ouvriers et les employés, hommes ou femmes (INSEE, 2004). Les enquêtes de terrain montrent la persistance de l'association entre temps partiel et femmes (Maruani et Nicole, 1989).

Les femmes sont aussi davantage touchées par le chômage que les hommes : leur taux de chômage est supérieur de 2,3 points à celui des hommes. L'emploi des femmes est également plus affecté que celui des hommes par les plans sociaux. Roger Cayzelle (2004) explique qu'en Lorraine lors des plans sociaux, 70 % des personnes licenciées sont des femmes. Alors que 67 % des hommes licenciés retrouvent du travail (ou au moins une solution provisoire sous forme d'un contrat à durée déterminée), seulement 27 % des femmes licenciées retrouvent un emploi. Les cellules de reclassement fonctionnent sur le modèle traditionnel : l'homme doit impérativement retrouver un emploi, la femme pourra toujours retourner à la maison, ce que, découragée, elle finit par faire.

En matière d'orientation et de formation technique et professionnelle, les inégalités entre hommes et femmes sont également présentes. En effet, si les femmes accèdent en moyenne à la formation professionnelle autant que les hommes, cela cache en réalité de très grandes disparités. Christine Fournier (2001) montre que les employées et ouvrières ont un taux d'accès à la formation nettement inférieur aux hommes (avec un différentiel de taux de respectivement 6 points et 9 points)¹⁰. La présence d'enfant en bas âge réduit l'accès à la formation des femmes, d'autant plus qu'elles sont peu qualifiées. En effet, suivre une formation professionnelle implique une réorganisation de la vie personnelle pour les femmes qui continuent d'assumer l'essentiel des tâches domestiques¹¹ : 42 % des ouvrières n'ayant pas suivi la formation dont elles pensent pourtant avoir besoin, avancent des motifs personnels (contre 22 % des hommes). De ce fait, les mères de familles peu qualifiées sont dans un cercle vicieux puisque de fait, elles n'ont pas accès à la formation professionnelle et se trouvent assignées aux mêmes postes de travail. De plus, pour les ouvrières et

10. En effet, les femmes appartenant à ces deux CSP exercent plus souvent que les hommes leur métier dans le secteur public, lequel offre davantage de possibilités de formation que dans le secteur privé.

11. 20 % des femmes salariées sont amenées à revoir leur organisation afin de suivre une formation, contre 14 des hommes (Fournier, 2001).

les employées, le travail à temps partiel implique un accès moins important à la formation. Ces dernières cumulent le double désavantage : faible qualification et moindre accès à la formation.

Par ailleurs, si les femmes ont désormais un niveau d'éducation supérieur à celui des hommes (Chauvel dans le présent numéro), la ségrégation horizontale persiste : les femmes restent concentrées dans les mêmes emplois et les mêmes secteurs d'activité, en dépit de l'élévation de leur niveau d'éducation et de formation. Les filles ingénieurs par exemple qui représentent 20 % des diplômés, se concentrent dans les services « recherche étude » et délaissent la production (Marry, 2004)¹². De même, la ségrégation verticale reste une caractéristique de l'emploi des femmes : elles n'ont pas les mêmes carrières que les hommes et n'accèdent pas aux positions élevées dans la hiérarchie. Le plafond de verre reste difficile à franchir : moins de deux dirigeants sur dix sont des femmes (Brouillet, 2004). Enfin, après avoir légèrement décru jusqu'à la fin des années 1990 (autour de 18 %), les inégalités salariales entre femmes et hommes ont remonté pour atteindre environ 21 % pour le salaire moyen à temps complet (Sofer, 2004). Cette inégalité est le reflet de l'ensemble des inégalités décrites plus haut. Les femmes étant souvent à temps partiel et dans des emplois moins rémunérateurs, les salaires qu'elles obtiennent sont inférieurs à ceux des hommes. Sophie Ponthieux et Dominique Meurs (2000) estiment à 27 % l'écart salarial entre femmes et hommes sur l'ensemble des emplois (temps partiel compris). La durée du temps de travail expliquerait 40 % de cet écart, d'autres différences structurelles en expliquent 20 % tandis que 20 % de cet écart reste inexpliqué. Lorsque seul le temps plein est pris en compte, l'écart de salaire se réduit à 11 %. De même, Brouillet (2004) montre que le salaire des dirigeantes est inférieur de 20 % à celui de leurs homologues masculins, et ceci lorsque les effets liés au secteur d'activité, à la taille de l'entreprise et à sa forme juridique sont contrôlés. La discrimination, dite pure, explique ces différences, bien que son évaluation reste difficile (de Curraize et Hugounenq dans le présent numéro).

Au total, ces inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail engendrent des inégalités de revenus (tableau 2).

12. Intervention de Françoise Battagliola, http://www.cite-sciences.fr/francais/web_cite/informer/tec_met/travail/texte-sep/010308m.htm.

2. Droits économiques des hommes et des femmes en 2002

	Femmes	Hommes	Écart	
Revenus	Montant mensuel moyen de la retraite globale (1)	822	1455	- 0,435
	Montant en droit direct pour carrière complète (1)	950	1453	- 0,346
	Taux de salaire temps complet (2)	9,5	11,7	- 2,2
	Taux de salaire temps non complet (2)	8,3	10,8	- 2,5
	Salaire net annuel temps complet (secteur privé semi public)	18 050	22 490	- 4 440
	Salaire net annuel temps complet (secteur public)	22 237	25 895	- 3 658
	Montant d'allocation chômage			
Taux d'activité	63,4	74,6	- 11,2	
Accès au marché du travail	% de temps partiel	81,9	18,1	63,8
	Nombre de personnes à temps partiel en sous emploi	878	223	655
	Taux de chômage	11,2	8,9	2,3
	Part dans les emplois aidés secteur marchand	33,1	66,9	- 33,8

1. Champ : Retraités de 65 ans ou plus ayant au moins un avantage de droit direct. Les retraités ne percevant qu'une pension de réversion sont exclus.

2. Salaires horaires nets moyens en 2001. Champ : salariés du secteur privé et semi-public.

Source : INSEE, Regards sur la parité, 2004.

Comment expliquer la persistance des inégalités sur le marché du travail, source de l'inégal accès aux droits sociaux et économiques entre les hommes et les femmes en France ? Pour répondre à cette question, il convient de replacer la réflexion dans le contexte européen. En effet, si cette situation vaut dans tous les États membres, elle est cependant très nuancée d'un pays à l'autre : moins marquée dans les pays nordiques et plus accentuée dans les pays du Sud. Il est donc intéressant de se pencher sur la façon dont les individus acquièrent leurs droits dans les pays voisins de la France.

2. L'acquisition de droits sociaux : les enseignements de l'Europe

2.1. La citoyenneté sociale et économique

L'indépendance économique des femmes est au cœur des programmes des États-providence modernes en Europe. Depuis le

sommet de Lisbonne en mars 2000, l'augmentation des taux d'emploi des femmes est l'un des objectifs de la stratégie européenne pour l'emploi (Thévenon, dans ce numéro). Si les femmes constituent toujours une réserve de main-d'œuvre pour les marchés du travail européens, il convient de noter que l'UE poursuit aussi d'autres objectifs, en premier lieu un objectif d'égalité entre femmes et hommes. Cet objectif figurait dans les quatre piliers de la stratégie coordonnée pour l'emploi telle que définie au sommet de Luxembourg puis dans le Traité d'Amsterdam de 1997. D'ici 2010, les taux d'emploi des femmes devront passer de 51 % à un niveau supérieur à 60 % en moyenne européenne. La volonté d'accroître les taux d'emploi, plutôt que de lutter contre le chômage, témoigne d'une priorité accordée au droit à l'emploi par rapport au droit au travail qui a été l'une des grandes revendications ouvrières du XIX^e siècle. Le changement n'est pas seulement un changement de terminologie ; il recouvre une évolution sensible de la conception des politiques d'emploi et des objectifs assignés à cette politique. Au cours des trente dernières années, les gouvernements n'ont pas réellement mené de politique active de l'emploi (à l'exception notoire des pays scandinaves), mais ont plutôt axé leur action contre la progression du chômage, favorisant le maintien ou le retour à l'inactivité de certaines catégories de population (Freyssinet, 2004). Ainsi en est-il de certaines mesures de politique familiale qui ont pu inciter les femmes à retourner au foyer après la naissance d'un enfant, l'allocation parentale d'éducation par exemple, qui, après la réforme des conditions d'accès en 1994, a eu pour effet une chute des taux d'activité des mères de deux enfants (Périvier dans le présent numéro). Reconnaître la priorité à l'emploi implique un engagement plus ferme des gouvernements pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi, notamment des femmes. Articulé au principe d'égalité qui traverse toute la stratégie européenne pour l'emploi, la stimulation du droit à l'emploi des femmes passe par plusieurs types d'objectifs, trois au minimum. Il s'agit en premier lieu de réduire les facteurs qui découragent la participation des femmes au marché du travail, notamment en améliorant l'offre d'accueil des enfants et l'offre de services aux personnes dépendantes à charge. Il s'agit ensuite de proposer une plus grande diversité des contrats de travail, notamment en matière de temps de travail, afin de favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Il s'agit, enfin, de mettre en œuvre des programmes visant à réduire les inégalités entre femmes et hommes en matière de chômage et de rémunération, mais « sans mettre en question le principe de différenciation des salaires en fonction de la productivité et de la situation du marché du travail » (Conseil européen de Lisbonne, 23 et 24 mars 2000). Ainsi, la question du « libre

choix » laissé aux femmes de continuer à travailler ou de revenir élever leurs enfants, telle qu'elle était formulée dans les objectifs de la politique familiale française, n'est plus recevable. La question doit donc être reformulée en tenant compte des objectifs d'emploi et des objectifs d'égalité entre femmes et hommes.

L'accès à la citoyenneté économique des femmes apparaît comme la pré-condition de leur citoyenneté sociale. Cependant, compte tenu de la diversité des systèmes nationaux de protection sociale en Europe et notamment de la diversité des modes d'accès à la citoyenneté sociale pour les femmes vivant en couple, le lien entre les deux formes de citoyenneté ne va pas de soi. Tant la nature de ce lien que ses composantes restent un objet de débat au sein des cercles académiques travaillant sur ces questions ¹³.

La promotion de la citoyenneté économique en tant que condition de l'autonomie économique des femmes implique un droit à l'emploi, mais aussi un droit à une vie familiale, ce qui est formulé dans la littérature anglo-saxonne comme un droit à des « *caring rights* » pour les hommes et les femmes. La formule revêt un double sens : il s'agit aussi bien des droits à recevoir des soins et une protection sociale, que des droits à donner ces soins. Dans le premier cas, on se réfère aux conditions d'accès à ces droits et aux principes d'éligibilité sur lesquels ils se fondent, et dans l'autre, on se réfère à la capacité du monde du travail à intégrer le droit pour les salariés à une vie familiale « normale », c'est-à-dire de pouvoir bénéficier de congés pour s'occuper d'un enfant ou d'un parent, ou bien de pouvoir refuser des conditions de travail trop contraignantes et nuisibles pour la vie familiale, ou encore de pouvoir négocier, dans la mesure du possible, l'organisation de son temps de travail pour l'ajuster aux exigences de la vie personnelle.

Citoyenneté économique et citoyenneté sociale ne peuvent être conceptualisées séparément comme le font certaines féministes anglo-saxonnes, notamment américaines (par exemple Kessler-Harris, 2001, 2003 ; Lewis, 2003), mais doivent être traitées ensemble. C'est d'ailleurs une spécificité des systèmes de protection sociale européens qui, en dépit de leur diversité, placent la relation emploi/droits sociaux au cœur du développement des États-providence. Cependant, tandis que la famille à deux actifs devient la norme dans tous les pays de l'UE, certains modèles de protection sociale restent marqués par la conception familialiste de la citoyenneté sociale pour les femmes. Les transformations des

13. On trouvera un bon aperçu de ces débats dans le numéro 2 de la revue *Social Politics, International Studies in Gender, State and Society* consacré à « Economic citizenship » (n° 2, vol. 10, Summer 2003).

pratiques sont allées plus vite que les transformations des principes. Alors qu'un nombre sans cesse croissant de femmes acquièrent des droits sociaux par leur activité professionnelle, le principe des droits dérivés continue de fonder le principe de l'accès aux droits sociaux pour les « personnes à charge », notamment les conjointes inactives. La diffusion du principe d'égalité dans les politiques ne pourra faire l'économie d'une réflexion sur l'individualisation des droits sociaux (Lanquetin et Letablier, 2003). Pour l'heure, la question urgente est celle des inégalités induites par l'absence de partage des activités parentales et domestiques. Le fait est que, malgré leur investissement professionnel, ce sont encore les femmes qui, en majorité, assurent la plus grande part du travail d'éducation et de soins, et qui pour cela limitent le temps qu'elles consacrent à l'activité professionnelle. Comment compenser ces carrières intermittentes ? Comment sécuriser les trajectoires des femmes sans discriminer les hommes ? Telles sont les questions qui se posent dans tous les pays européens.

2.2. Le lien entre travail et droits sociaux

Non seulement le contrat de travail régle la relation d'emploi, mais il assure le salarié contre les risques de perte d'emploi, de maladie, d'accidents du travail, de maternité et de vieillesse. Il le protège, ainsi que les personnes à sa charge : ses ayants droit. Sécurité contre dépendance, telle est la manière dont Alain Supiot (1999 et 1995) et d'autres auteurs avant lui (Lewis, 1992 ; Orloff, 1993 ; Esping-Andersen, 1999) ont caractérisé ce lien, s'agissant des femmes mariées ou en couple. Le modèle de monsieur Gagnepain sur lequel se sont construits les systèmes de protection sociale en Europe de l'Ouest postulait la « complémentarité » des rôles et des fonctions des hommes et des femmes dans le ménage : les hommes ayant la responsabilité économique de faire rentrer de l'argent pour assurer les ressources du ménage et les femmes ayant la charge de l'éducation des enfants, des soins aux personnes dépendantes et de la maintenance domestique. Dans ce modèle, la famille était la principale pourvoyeuse de soins aux enfants et aux personnes adultes ou âgées et ce faisant de protection sociale, mais au prix de la dépendance économique des femmes vis-à-vis du chef de famille. Les femmes et les enfants étaient couverts par la sécurité sociale en tant qu'ayant droit et personnes à charge, au nom de la solidarité familiale et de la « complémentarité » des rôles masculins et féminins. Le bon fonctionnement de ce système était subordonné au plein emploi permettant le travail de l'homme d'une part, et à la stabilité des liens conjugaux d'autre part.

Ce modèle a prévalu dans tous les pays européens dans les années d'immédiat après-guerre et a contribué à étendre et généraliser les droits sociaux à une grande partie de la population. Cependant, son extension et sa durée de vie ont varié considérablement selon les pays. Dans les faits, le modèle familial de Monsieur Gagnepain s'est affaibli partout sous l'effet de la montée de l'activité professionnelle des femmes qui contribuent de plus en plus aux ressources monétaires du ménage, et sous l'effet des changements profonds et rapides dans les modes de vie familiale depuis un quart de siècle. Le modèle de Monsieur Gagnepain est en passe de devenir obsolète, et aussi d'une certaine manière insoutenable.

Dans les pays scandinaves, l'expansion de l'État-providence au début des années 1970 a accéléré l'érosion de ce modèle et a changé la nature du lien entre travail et droits sociaux. L'accès aux droits sociaux a été individualisé, ce qui a incité les femmes à prendre un emploi. Aujourd'hui les taux d'emploi des femmes sont plus proches de ceux des hommes que dans les autres pays de l'UE : au Danemark, respectivement 72 % pour les femmes et 81 % pour les hommes ; en Suède, respectivement 69 % et 72 % et en Finlande, 64 % et 70 %¹⁴.

En Suède, les femmes ont été incitées à entrer sur le marché du travail par la mise en place de l'imposition individuelle, par le développement de services d'accueil pour les enfants et les personnes âgées, et par la mise en place d'un congé parental rémunéré dès le début des années 1970 (Letablier, 2003 ; Daune-Richard et Nyberg, 2003). L'objectif était que les hommes et les femmes adultes soient tous sur le marché du travail. Cette incitation à l'activité professionnelle s'est faite dans une perspective égalitaire, c'est-à-dire qu'elle s'est accompagnée de droits permettant aux parents d'interrompre leur activité pour s'occuper de leurs enfants, ceci avec un salaire de remplacement d'un montant équivalent à plus de 80 % du salaire antérieur, avec le maintien des droits à la retraite et une garantie de retour dans l'emploi. Le résultat est d'abord un taux d'emploi élevé pour les femmes, même si une partie d'entre elles travaille à temps partiel, en général un temps partiel long (un peu moins de 30 heures hebdomadaires) et temporaire qui concerne les parents d'enfants d'âge préscolaire (O'Reilly et Fagan, 1998). Les mères suédoises réduisent en moyenne leur temps de travail de 17 heures par semaine au moment de l'arrivée de l'enfant, contre seulement 5 heures pour les mères françaises, mais 80 % de l'effet porte sur le temps de travail et non sur la participation ; elles conservent donc des carrières continues, alors qu'en France l'effet porte sur l'emploi.

14. Eurostat, enquête sur les forces de travail, résultats 2002, population de 15 à 64 ans.

Au total, une partie des femmes en France se retire du marché du travail (Méda *et al.*, 2003). Celles qui y retournent, le font en général à temps plein. En outre, la répartition des tâches domestiques entre femmes et hommes est plus inégalitaire en France qu'en Suède (Anxo, dans le débat sur le congé parental, dans le présent numéro). Cependant, le marché du travail suédois reste très segmenté avec une concentration des femmes dans le secteur public et dans les emplois du secteur sanitaire et social. De fait, la nature des droits sociaux a évolué et surtout ces droits sociaux ont été en quelque sorte attelés d'une manière nouvelle au travail. Les droits sociaux liés au travail ont joué un rôle majeur dans l'évolution de l'offre de travail des ménages, ainsi que dans les fonctions dévolues aux familles.

Dans les années 1990, tous les gouvernements des pays de l'Europe occidentale ont plus ou moins œuvré à la mise au travail de toutes les personnes en âge de travailler, en lien avec les recommandations de la politique européenne. Les changements dans la famille et le marché du travail ont été dans le sens d'une plus grande individualisation d'accès aux droits sociaux. Cependant, malgré une convergence vers le modèle des couples bi-actifs, ce dernier est encore loin d'être la norme en Europe. Ceci pour plusieurs raisons : en premier lieu, dans plusieurs pays de l'Union européenne, les femmes travaillent massivement à temps partiel, et ce pour des durées courtes (entre 1/4 et 1/3 des femmes aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Allemagne travaillent moins de 20 heures hebdomadaires), et par conséquent ne sont pas en position d'être « autosuffisantes » en termes de salaires comme en termes de cotisations de retraite. Ensuite, le soutien des politiques publiques à la « défamilialisation » des activités parentales et des activités de soins aux personnes adultes dépendantes est loin d'avoir la même ampleur dans tous les pays, même si ce soutien a eu tendance à augmenter partout depuis les années 1990. Même le Royaume-Uni a instauré, pour la première fois dans son histoire, une politique nationale d'accueil des enfants, qui garantit un mode de garde à temps partiel à tous les enfants de 3 et 4 ans avant 2003 (Lewis, 1999). Enfin, en dépit de ces évolutions et d'une certaine forme de reconfiguration du lien entre emploi et protection sociale, certains systèmes restent fondés sur la familialisation des droits. Ainsi en est-il du système français de sécurité sociale qui reste articulé au « travailleur et sa famille » conformément aux ordonnances de 1945, qui fonde les droits sociaux sur le travail et sur le lien familial, ce qui peut être désincitatif à l'activité professionnelle.

Certes, des droits du même type que ceux que l'on observe en Suède existent en France, bien que moins développés et moins généreux. Mais la grande différence entre les deux modes de soutien

public au travail des hommes et des femmes, vient des principes d'action qui ont inspiré l'action publique de part et d'autre. En Suède, ces droits ont été pensés et octroyés dans une perspective d'égalité entre les hommes et les femmes, alors qu'en France ils ont été pensés dans une perspective familialiste, visant à encourager la maternité et la natalité. La rhétorique du libre choix qui a prévalu et prévaut encore dans les décisions de politique de « conciliation » recouvre une sorte d'indécision quant à l'incitation à l'activité professionnelle des mères. Le congé parental existe dans le droit du travail depuis 1978, mais n'est pas rémunéré, et l'allocation parentale qui peut, dans certaines conditions, accompagner ce congé est d'un montant forfaitaire limité ; ceci n'a pas vraiment changé depuis l'adoption de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) en 2003 (débat sur le congé parental dans le présent numéro). De plus, les pères ne sont pas incités à prendre une part du congé parental, ce qui contribue à maintenir la répartition traditionnelle des rôles parentaux, et fait porter sur les mères la charge des responsabilités parentales et de la « conciliation » (Périvier, dans ce numéro).

3. Égalité et solidarité : la question du partage des tâches parentales

Les « avantages familiaux » en matière de retraite après avoir été un moyen d'inciter les mères à retourner au foyer (en 1924), étaient devenus un moyen de compenser le déficit de cotisations des femmes attribué à leur moindre engagement professionnel tant dans le régime général que dans le régime des fonctionnaires. La question demeure actuellement de savoir comment passer d'un système où les droits sociaux ont été accordés sur un modèle « fordien » avec des finalités diverses notamment la « complémentarité » des rôles familiaux, à un modèle plus égalitaire de partage des responsabilités parentales et familiales.

3.1. « L'intérêt général », le familialisme et la question de la « solidarité »

Concernant les fonctionnaires, la loi du 21 août 2003 a supprimé la bonification d'un an par enfant accordée jusque-là aux mères fonctionnaires, qu'elles interrompent ou non leur activité. Désormais, une majoration de durée d'assurance égale à la durée d'interruption ou de

travail à temps partiel, dans la limite de 3 ans par enfant lui a été substituée et concerne aussi bien le père que la mère. Un tel dispositif peut être considéré comme discriminatoire à l'égard des femmes, car il les encourage à se retirer du marché du travail. En effet, ce sont elles principalement qui s'occupent des enfants, et désormais elles devront s'arrêter de travailler ou avoir une activité réduite pour bénéficier de la majoration. L'égalité est donc ici purement formelle (Lanquetin 2003).

Par ailleurs, la loi du 21 août 2003 maintient une bonification de deux ans par enfant pour les mères dans le régime de retraite du régime général de Sécurité sociale¹⁵. L'opposition parlementaire ayant saisi le Conseil constitutionnel sur la constitutionnalité de cette disposition au regard du principe d'égalité entre femmes et hommes, le Conseil l'a validée. Il admet ainsi pour la première fois des mesures compensatoires à l'égard des mères, et inscrit sa décision dans une logique « d'action positive », au sens donné à cette notion par la convention de l'ONU (art. 4-I) sur l'élimination de toute discrimination à l'égard des femmes et le traité d'Amsterdam (art. 141 § 4). Il ne s'agit pas de mesures de protection car elles sont destinées à réaliser une égalité dite « substantielle ». Elles sont temporaires et, comme le note le Conseil, « normalement appelées à disparaître ».

La motivation de la décision du Conseil¹⁶ met l'accent sur le principe d'égalité en notant que « les avantages sociaux liés à l'éducation des enfants ne sauraient dépendre, en principe, du sexe des parents ». Mais il admet des dérogations pour des « raisons d'intérêt général » compte tenu des inégalités de fait dont les femmes ont été jusqu'à présent l'objet, inégalités qu'il décrit au regard de la fréquence d'interruption de leur activité, de sa durée moindre ainsi que du faible montant de leur pension.

15. Car il s'agit, au sens du droit communautaire, d'un objectif de « politique sociale » et non d'une « rémunération » comme dans le régime professionnel de retraite des fonctionnaires.

16. « Considérant que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ; Considérant que l'attribution d'avantages sociaux liés à l'éducation des enfants ne saurait dépendre, en principe, du sexe des parents ; Considérant toutefois qu'il appartenait au législateur de prendre en compte les inégalités de fait dont les femmes ont jusqu'à présent été l'objet ; qu'en particulier, elles ont interrompu leur activité professionnelle bien davantage que les hommes afin d'assurer l'éducation de leurs enfants ; qu'ainsi en 2001, leur durée moyenne d'assurance était inférieure de onze années à celle des hommes ; que les pensions des femmes demeurent en moyenne inférieures de plus du tiers à celles des hommes ; qu'en raison de l'intérêt général qui s'attache à la prise en compte de cette situation et à la prévention des conséquences qu'aurait la suppression des dispositions de l'article 351-4 du Code de la Sécurité sociale sur le niveau des pensions servies aux assurées dans les années à venir, le législateur pouvait maintenir, en les aménageant, des dispositions destinées à compenser des inégalités normalement appelées à disparaître ».

Le Conseil constitutionnel, lorsqu'il admet des actions positives, invoque soit des situations différentes¹⁷ et c'est la condition essentielle, soit un motif « d'intérêt général ». Dans sa décision du 14 août 2003, relative à la réforme des retraites, il se fonde sur un motif d'intérêt général, puisque au regard de l'éducation des enfants, l'attribution d'avantages sociaux ne saurait dépendre du sexe des parents.

On peut penser qu'en matière de protection sociale, « l'intérêt général » dont il est ici question, se nomme « la solidarité ». En effet, ne pas maintenir des bonifications aux mères au moment de leur retraite aurait eu des conséquences sur l'ensemble du dispositif de protection sociale. Le commentateur de la décision dans les cahiers du Conseil constitutionnel parle « de puissants motifs d'intérêt général » justifiant le traitement privilégié des assurées. Il cite ainsi, « la compensation des charges éducatives inégalement répartie dans le passé entre le père et la mère, la réparation du traitement inégal de fait subi par les mères au cours des décennies antérieures du fait d'une spécialisation des rôles héritée de notre histoire, la confiance que les assurés peuvent légitimement faire au système de protection sociale, une exigence de sécurité juridique à laquelle la jurisprudence du Conseil constitutionnel attache un poids croissant depuis quelques années, enfin, la protection des intérêts des moins fortunés de nos concitoyens, compte tenu de l'ampleur de la réduction du montant de la pension qui résulterait pour les assurées du régime général, de la disparition de la bonification en cause ».

Mais en même temps, accorder des avantages familiaux aux mères correspond et entretient une certaine conception et de la famille et de la protection sociale. Michel Messu considère que le « Familialisme et le Solidarisme apparaissent comme deux grandes sources idéologiques du système de protection sociale français ». Il se demande ce que recouvrent ces idéologies, quelles conséquences elles ont entraîné dans la construction du dispositif français et quels effets elles produisent encore aujourd'hui (Messu, 1999).

S'agissant du « familialisme », ce courant a pris corps dans plusieurs directions témoignant par là de sensibilités politiques et idéologiques parfois nettement contrastées. On peut parler du familialisme d'Église mais aussi de familialisme d'État. La constitution de ce dernier a d'abord été une réaction à l'emprise de l'église catholique sur les représentations

17. Selon l'équation : « à situations semblables, règles semblables, à situations différentes règles différentes », mais il n'est pas tenu de le faire. Lorsqu'il le fait, c'est en déclarant que si le principe d'égalité ne fait pas obstacle à ce qu'une loi établisse des règles non identiques, à l'égard de personnes se trouvant dans des situations différentes, il n'en est ainsi que lorsque cette non identité est justifiée par la différence de situation et n'est pas incompatible avec la finalité de cette loi.

de la famille et des usages sociaux qui en étaient faits dans la gestion des œuvres charitables et industrielles, et plus généralement, dans les luttes sociales et politiques où la dimension éthique était un enjeu déterminant. L'autonomisation de cette forme de familialisme par rapport à celui de l'Église catholique a été rendue possible par la montée d'une élite républicaine qui, en construisant un État laïque et méritocratique, a élaboré une morale publique dont la défense de la famille est inévitablement une des dimensions fondamentales. (Lenoir, 2003). De son côté, un des thèmes récurrents du familialisme catholique est de combattre l'organisation de la société fondée sur les droits de l'individu et donc des femmes.

Ainsi, la diversité des associations familiales existantes révèle la diversité des objectifs poursuivis. Le familialisme est souvent teinté de natalisme, c'est-à-dire de « cette vision démographique de l'avenir de la nation » (Messu, 1999). Il a pu prendre également d'autres dimensions. D'abord il a provoqué l'affermissement des rapports inégalitaires entre les sexes ; natalisme et machisme ont largement fait bon ménage. D'autre part, le « familialisme » empreint d'esprit laïque et républicain a largement sollicité les pouvoirs publics afin qu'ils adoptent les mesures politiques, économiques et sociales qui, à leurs yeux, s'imposaient pour redresser la courbe de natalité. Les divers « avantages familiaux » accordés en matière de protection sociale, et spécialement dans les régimes de sécurité sociale, ont été souvent conçus au départ avec un double objectif, nataliste et « maternaliste », c'est-à-dire visant le retour des mères au foyer¹⁸.

Comment analyser ces avantages considérés comme des « acquis », alors même qu'ils peuvent se retourner contre les mères et sont difficilement conciliables avec une logique d'égalité ? Comment, dès lors, reconstruire de nouvelles solidarités de telle sorte que la charge d'enfants et des personnes dépendantes ne repose pas majoritairement sur les femmes, avec les conséquences que l'on sait sur les retraites des mères ? Si la solidarité est évidemment à rechercher, le familialisme est-il à même d'évoluer pour tenir compte du principe d'égalité ?

Le gouvernement, dans ses observations devant le Conseil constitutionnel sur la bonification pour les mères, faisait valoir « qu'il paraît possible d'admettre, au vu de la réalité socio-économique, que le législateur pouvait, sans méconnaître la Constitution, maintenir un avantage compensateur au bénéfice des femmes. Celui-ci, en permettant d'assurer une meilleure conciliation entre le travail des femmes et la maternité, répond à un objectif d'intérêt général ». Est-ce si sûr ? C'est,

18. C'est ainsi qu'en 1924 a été introduite la bonification pour les mères fonctionnaires.

en effet, raisonner en termes de conciliation pour les mères uniquement. Mais cette conciliation pour les mères ne se retourne-t-elle pas aussi contre les femmes en général, dans la mesure où elle n'est pas appelée à disparaître de façon aussi simple ? Le droit communautaire nous permet de réfléchir alors à une « articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle », corollaire de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

3.2. « L'articulation vie familiale/vie professionnelle, corollaire de l'égalité de traitement entre femmes et hommes »

En droit communautaire, « le principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes est un droit fondamental qui fait partie des principes généraux du droit communautaire dont la CJCE a pour mission d'assurer le respect »¹⁹. Ce principe a connu une promotion dans le traité d'Amsterdam puisque les articles 2 et 3 imposent à l'Union européenne « d'éliminer les inégalités entre femmes et hommes » et proclament que l'égalité entre les femmes et les hommes constitue une « mission » et un objectif de la Communauté. Toutes les institutions de l'Union ont donc l'obligation de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines de leur compétence, pas seulement dans le cadre du marché du travail.

Depuis la fin des années 1990, la Commission européenne a modifié l'approche qu'elle avait de l'égalité entre femmes et hommes, au profit d'une approche intégrée à tous les champs de la politique de l'Union (*mainstreaming*). Une participation accrue au marché du travail est un préalable requis pour l'égalité.

Mais en même temps, la restructuration d'un marché du travail exempt de discrimination ne peut fonctionner que sous condition d'une redéfinition des responsabilités familiales. Lutter contre les discriminations revient à se prononcer pour une conception de la famille reflétant cette redéfinition. Le législateur national doit alors adapter le droit de la famille de manière plus égalitaire. Pour Spiros Simitis (2003), l'interdépendance des structures familiales et de l'emploi joue en conséquence plus que jamais un rôle central souligné par l'article 33 de la Charte communautaire des droits fondamentaux, qui doit être annexée à la future Constitution européenne.

La CJCE a également affirmé que « l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle est un corollaire de l'égalité de traitement

19. CJCE 15 juin 1978 Defrenne 3, Rec. 1365.

entre femmes et hommes »²⁰. Cela suppose que les gouvernements apportent des aides aux familles pour faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, et en particulier pour faire garder leurs enfants. Cela suppose également que les activités parentales soient mieux partagées au sein des familles, et que par conséquent le travail, professionnel et domestique au sens large du terme, soit mieux réparti entre les deux parents (Méda, 2001). Le transfert hors de la sphère domestique d'une partie des activités d'éducation et de soins interroge toutes les sociétés occidentales sur la destination de ces transferts, la qualité des soins et des services, leur mode de régulation par les pouvoirs publics — par le marché ou par le tiers secteur — la nature des emplois créés, ainsi que les coûts pour les familles et pour la collectivité. Enfin, quel que soit le niveau des aides et leur qualité, cela ne suffit pas à garantir l'égalité entre femmes et hommes. Pour cela, une action plus complexe doit être envisagée. Elle combine à la fois politiques d'emploi et des conditions de travail, et politiques sociales et familiales (Lanquetin et Letablier, 2004).

Partant du fait que les inégalités entre femmes et hommes dans le monde professionnel trouvent en grande partie leur origine dans la répartition des rôles masculins et féminins dans la famille et dans les représentations des identités de genre, les politiques ont un rôle important à jouer dans la promotion d'une plus grande égalité qui ne reste pas seulement une égalité formelle. C'est pourquoi elles doivent articuler au moins deux grandes dimensions : l'aide aux familles pour accomplir leurs responsabilités familiales par une offre de services de qualité, et la prise en compte dans le monde du travail des contraintes de la vie familiale. Politiques familiales et politiques du travail se doivent d'être articulées et complémentaires.

3.3. Pour une politique familiale qui intègre l'égalité entre femmes et hommes

Dans les pays qui ont mis en place des mesures pour faciliter l'articulation entre travail et vie familiale, le principal objectif des politiques était d'accroître la participation des femmes au marché du travail, en facilitant le transfert d'une partie des activités parentales à l'extérieur de la famille. En général, la promotion des services d'accueil pour les enfants et les personnes dépendantes, qu'ils soient publics ou privés, est plus à même de promouvoir l'activité professionnelle des femmes que les prestations monétaires qui accompagnent les congés parentaux

20. CJCE 17 juin 1998 Aff.C-243/95, Hill.

(Commaille *et al.*, 2002). Toutefois, si les politiques fondées sur le développement de services aux personnes sont incontournables pour faciliter l'activité professionnelle des femmes, elles ne sont pas suffisantes pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes. Si ces politiques ne sont pas accompagnées de mesures visant à promouvoir une répartition plus équitable du travail parental et domestique qui reste à accomplir, elles risquent de reproduire les inégalités. C'est toute une grille d'action publique qui est nécessaire pour prendre en compte les questions des services aux personnes, les questions de l'articulation des temps sociaux, et les questions de compatibilité entre l'emploi et les conditions de travail avec la vie familiale.

Mais quand la France crée une allocation parentale d'éducation, elle ne s'inscrit pas dans une logique d'égalité, préférant des prestations en espèces de faible importance à des prestations en nature. De même, les avantages familiaux en matière de retraite, normalement « appelés à disparaître », impliquent une politique de l'emploi active et pas seulement un laisser-faire.

Ce sont indéniablement les politiques de soutien au développement de services d'accueil pour les enfants comme pour les personnes dépendantes qui sont le plus à même de faciliter l'activité professionnelle des femmes. Les prestations sous forme monétaire ne sont pas pour autant à négliger si l'on veut tenir compte des « préférences » des parents. L'exemple de la Suède montre que lorsque les congés parentaux offrent un bon niveau de remplacement du salaire, garantissent le retour dans l'emploi, et que les pères sont incités à en prendre une partie, ceux-ci permettent de progresser vers une plus grande égalité de genre, tout en laissant les parents libres de leurs choix. Mais tous les pays européens n'offrent pas de telles possibilités : au Royaume-Uni, les congés parentaux ont été introduits très récemment suite à la directive européenne, et ils ne sont pas rémunérés. En Norvège et en Finlande, des congés de soins (« *care leaves* ») rémunérés forfaitairement, ajoutés au congé parental, font craindre une sortie du marché du travail des femmes qui irait à l'encontre de leur autonomie économique (Moss et Deven, 2000).

Enfin, s'agissant de promouvoir une plus grande égalité entre femmes et hommes, il convient de raisonner en termes de niveaux d'intervention publique. Les politiques n'interviennent pas seulement au niveau global de la population mais doivent aussi « entrer » dans les ménages. Il ne s'agit pas seulement de redéfinir les compétences respectives des pouvoirs publics, de la famille, du marché, mais aussi d'inciter les ménages à mieux partager ces activités entre les membres du couple.

Dans les années 1990, les pays scandinaves ont adopté des congés de paternité qui réservent une partie du congé parental aux pères, partie qui est perdue si le père ne prend pas ce droit en Suède (il s'agit en effet d'un droit non transférable au sens de la directive congé parental). En incitant les pères à s'impliquer dans les activités parentales, cette politique vise à rééquilibrer le partage des responsabilités domestiques au sein des ménages.

Le gouvernement néerlandais a choisi une autre option, le « *combination scenario* », qui consiste à redistribuer le travail, salarié et domestique, entre les deux membres du couple par le biais du temps de travail, plutôt que de « défamilialiser » les activités de soins aux enfants et aux personnes dépendantes. L'idée était de promouvoir le travail à temps partiel pour les hommes et pour les femmes, pour partager le travail parental et domestique. Mais le résultat n'a pas été à la hauteur des espérances : bien que les Néerlandais aient le niveau de travail à temps partiel le plus élevé en Europe pour les hommes et pour les femmes, il convient de noter que ce sont les hommes de moins de 25 ans et de plus de 55 ans qui prennent cette forme d'emploi et non les pères de jeunes enfants (Knijn, 2001).

3.4. Une politique du temps de travail : durée et aménagement

Les durées moyennes effectives du travail, à temps plein et à temps partiel, varient considérablement d'un pays à l'autre. La mise en place des 35 heures en France a contribué à non seulement à réduire le temps consacré au travail par les ménages, mais aussi à réduire l'écart de temps de travail entre femmes et hommes. La durée moyenne effective du travail pour les salariés à temps plein des entreprises de plus de 10 salariés est passée de 39 heures dans les années 1980, à 36h24 au premier trimestre 2001, puis à 35h06 au second semestre 2003 (données ACEMO, Ministère du travail et des Affaires sociales). Au 30 juin 2003, près de 80 % des salariés à temps complet des entreprises de plus de 10 salariés travaillaient moins de 36 heures par semaine. Cette moyenne recèle cependant de grandes disparités, notamment entre salariés des grandes et des petites entreprises : les personnes employées dans des entreprises de 10 à 20 salariés travaillent en moyenne deux heures de plus que les personnes employées dans des entreprises de plus de 500 salariés. En 2002, 94,9 % des hommes et 70,3 % des femmes travaillaient à temps plein en France. La durée hebdomadaire moyenne du travail à temps plein était de 39,9 heures pour les hommes (salariés) et 38,1 heures pour les femmes. Et la durée hebdomadaire moyenne du travail à temps partiel était de 23,4 heures

pour les hommes et de 23,5 heures pour les femmes (salariées). En général, les écarts de durée du travail entre femmes et hommes sont inférieurs en France à ce qu'ils sont dans la plupart des autres pays, et notamment en Grande-Bretagne ou en Allemagne.

Après les changements induits par les 35 heures, c'est en France que les pratiques de temps de travail des ménages se rapprochent le plus de l'idéal formulé dans les enquêtes de la Fondation pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin sur les préférences en matière de temps de travail (Bosh et Wagner, 2001). De plus, les enquêtes sur les effets des 35 heures sur la vie familiale montrent qu'environ 2/3 des parents de jeunes enfants jugent positivement l'effet de la réduction du temps de travail sur leur vie familiale et sur la conciliation entre travail et famille. (Estrade *et al.*, 2001 ; Fagnani et Letablier, 2003). Ces enquêtes montrent l'importance du temps de travail pour la vie des salariés. Elles montrent aussi que ce n'est pas seulement une question de temps, mais une question d'aménagement et de conditions de travail. Certains horaires et certaines conditions de travail sont difficilement compatibles avec une vie familiale, avec les horaires des enfants et avec leurs besoins. Le droit permet d'avancer la notion de « raisons familiales impérieuses » pour limiter les prérogatives de l'employeur tendant à imposer des conditions de travail trop contraignantes au regard de la vie familiale. Cette notion, qui a fait son entrée depuis peu dans le Code du travail, est l'expression du « droit au respect de la vie familiale », affirmé par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme²¹. Cette prise en compte des droits fondamentaux dans la vie de travail est appelée à de plus larges développements, l'employeur ne pouvant apporter de manière plus générale de restrictions aux droits et libertés de la personne sans les justifier, ces restrictions devant être fonction de la nature de l'emploi et proportionnées au but recherché²² (Lanquetin et Letablier, 2004).

Les entreprises ont, en effet, leur rôle à jouer dans la promotion de l'égalité entre femmes et hommes, non seulement dans la sphère professionnelle et économique (mixité des emplois, égalité de salaires et de carrières...), mais aussi en créant les conditions d'une meilleure citoyenneté sociale.

21. Article 8.

22. Article L.120-2 C. travail.

4. Conclusion

La question de l'acquisition des droits sociaux par les femmes est à nouveau posée, le principe d'égalité entre femmes et hommes, droit fondamental, doit nécessairement réinterroger les dispositifs actuels. Les droits sociaux ne sont pas des droits mineurs. Ils ont été victimes du combat idéologique entre Est et l'Ouest : les pays de l'Ouest étant porteurs de droits civils et politiques et les pays de l'Est de droits économiques et sociaux. Ils ont, de ce fait, occupé une place secondaire dans la construction de l'identité politique des pays occidentaux. Cette conception de droits différents a abouti à des droits de moindre importance. Pourtant, le droit international des droits de l'Homme insiste sur « l'indivisibilité » des droits civils, politiques, et des droits économiques et sociaux (Lanquetin et Letablier 2003). Comment, en effet, être pleinement citoyen si des droits économiques et sociaux n'accompagnent pas la citoyenneté politique ? Cette « indivisibilité » confère aux droits sociaux une unité que les frontières parfois difficiles à cerner entre catégories de droits tendent à masquer. Mais repenser les droits sociaux dans cette perspective comporte des difficultés que la France n'a pas encore totalement levées faute d'avoir intégré pleinement le principe d'égalité entre femmes et hommes.

Cependant, rien ne s'oppose à la mise en place immédiate de mesures visant à garantir une répartition plus équitable du travail domestique et marchand entre les femmes et les hommes. La question des soins aux personnes, la mise en place massive de services de qualité, la promotion de conditions d'emploi et de travail compatibles avec une vie familiale et personnelle, sont autant d'objectifs qui doivent faire l'objet d'une réelle volonté politique. Une telle redéfinition est seule à même de réduire les inégalités entre femmes et hommes, notamment en matière de retraite !

Références bibliographiques

- AFSA C., 1999 : « L'API une prestation sous influences. Une analyse de durée de perception », *Économie et prévision*, n° 137.
- ALGAVA E. et M. AVENEL, 2001 : « Les bénéficiaires de l'Allocation Parent Isolé (API) » *Études et résultats*, DREES, n° 112.

- BOSH G. et A. WAGNER, 2001: *Employment and Working Time in Europe*. Dublin : European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions.
- BORGETTO M., 2003 : « Le droit de la protection sociale dans tous ses états : la clarification nécessaire », *Droit social*, n° 6.
- BROUILLET F., 2004 : « Une dirigeante de société gagne un tiers de moins que son homologue masculin », *INSEE première*, n° 951.
- BURRICAND C., 2000 : « Les pensions de réversion : un exercice de projection à horizon 2020 », *Dossiers solidarité et santé*, DREES, n° 3.
- CASTEL R., 2003 : *L'insécurité sociale*, Paris : Seuil, La république des idées.
- CAYZELLE R., 2004 : Intervention dans le colloque organisé par l'assemblée nationale « Égalité professionnelle : un combat permanent », 27 novembre 2003, p. 35.
- CERC, 2004 : *Les enfants pauvres en France*, Rapport n° 4.
- COMMAILLE J, P. STROBEL et M. VILLAC, 2002 : *La politique de la famille*, Repères, La Découverte.
- CUVILLIER, 1988 : « Sur la protection sociale de l'épouse non active », *Droit Social*, n° 6.
- DAUNE-RICHARD A-M. et A. NYBERG, 2003 : « Entre travail, et famille: à propos de l'évolution du modèle suédois », *Revue française des Affaires Sociales* n° 4 (numéro spécial : *L'État providence nordique*), 515-28.
- ESPING-ANDERSEN G., 1999 : *Social Foundations of Post Industrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- ESTRADE M-A, D. MÉDA et R. ORAIN, 2001 : « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ? », *Dares, Premières informations et Premières synthèses* n° 21-1.
- FAGNANI J. et M-T. LETABLIER, 2003 : « La réduction du temps de travail a-t-elle amélioré la vie quotidienne des parents de jeunes enfants ? », *Dares, Premières informations et Premières synthèses* n° 02-1.
- FOURNIER C., 2001 : « Hommes et femmes salariées face à la formation continue : des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales », *Bref, CEREQ*, n° 179.
- FREYSSINET J., 2004 : « Taux de chômage ou taux d'emploi : retour sur les objectifs européens », *Travail, Genre et Sociétés* n° 11, 109-119.

- GAUTIÉ J., 2003 : « Transitions et trajectoires sur le marché du travail », *Quatre pages*, centre d'études de l'emploi, n° 59.
- INSEE, 2004 : *Regards sur la parité*.
- KESSLER-HARRIS A., 2001: *In Pursuit of Equity: Women, men and the Quest for Economic Citizenship in Twentieth Century America*. New-York, Oxford University Press.
- KESSLER-HARRIS A., 2003 : « In Pursuit of Economic Citizenship », *Social Politics* n° 2, vol. 10, 157-175.
- KNIJN T., 2001: « Care Work : Innovation in the Netherlands » in M. Daly (ed.), *Care Work Security*. Geneva : International Labour Organisation. 159-74.
- LANQUETIN M-T. et M-T. LETABLIER, 2003 : « Individualisation des droits sociaux et droits fondamentaux. Une mise en perspective européenne », *Recherches et Prévisions* n° 73, 7-24.
- LANQUETIN M-T. et M-T. LETABLIER, 2004 : *Concilier vie familiale et vie professionnelle en France. Du droit aux pratiques*. Rapport pour l'AFEM (convention européenne, programme Equal).
- LANQUETIN M-T., 2003 : « Les retraites des femmes : quelle égalité ? ». *Droit social* n° 11, 960-69.
- LETABLIER M-T., 2003 : « Les politiques familiales des pays nordiques et leurs ajustements aux changements socio-économiques des années 90 », *Revue française des Affaires Sociales* n° 4 (numéro spécial : *L'État providence nordique*), 487-514.
- LENOIR R., 2003 : *Généalogie de la morale familiale*, Le Seuil, Paris.
- LEWIS J., 1992 : « Gender and the Development of Welfare Regimes ». *Journal of European Social Policy* 3: 159-73.
- LEWIS J., 1999 : « New Labour, Nouvelle Grande-Bretagne ? » *Lien Social et Politiques* n° 41, 61-70.
- LEWIS J., 2003 : « Economic citizenship: a comment », *Social Politics*, vol. 10, n° 2, 176-85.
- MADÉLIN A., J. BICHOT, 2003 : *Quand les autruches prendront leur retraite*, Seuil, Paris.
- MARRY C., 2004 : *Les femmes ingénieurs*, Belin, Perspectives sociologiques.
- MARUANI M., 2003 : *Travail et emploi des femmes*, Repères, La Documentation Française.

- MARUANI M. et C. NICOLE, 1989 : *Au Labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros-Alternatives.
- MÉDA D., WIERINCK M. et M-O. SIMON, 2003 : « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? » *Premières Synthèses DARES* n° 29.2, juillet.
- MÉDA D., 2001 : *Le temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion, Paris.
- MESSU M., 1999 : « Solidarisme et familialisme » in *Comparer les systèmes de protection sociale en Europe du Nord et en France*, DRESS (coll. Mire) vol. 4 Tome 1, MSH Nantes.
- MOSS P. et F. DEVEN (eds), 2000 : *Parental leave in Europe: progress or Pitfall?*, Brussels: CBGS/NIDI Publications.
- O'REILLY J. et C. FAGAN (eds), 1998 : *Part-time Prospects : International Comparisons of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*. London and New-York : Routledge.
- ORLOFF, A.S., 1993 : « Gender and the Social Rights of Citizenship. State policies and Gender Relations in Comparative Research ». *American Sociological Review* 58 : 303-28.
- PIKETTY T., 1998 : « L'impact des incitations financières au travail sur les comportements individuels : une estimation pour le cas français », *Economie et Prévision*, n° 132-133.
- PONTHIEUX S. et D. MEURS, 2000 : « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Économie et statistique*, n° 337-338.
- SOFER C., 2004 : Intervention dans le colloque organisé par l'assemblée nationale « Égalité professionnelle : un combat permanent », 27 novembre 2003, p. 35.
- SIMITIS S., 2003 : « La réception du droit communautaire en droit de la famille », in *Droit privé, droit communautaire*, Bruylant.
- STROBEL P., 1997 : « Les mésaventures de Monsieur Gagnepain » dans Ronsin, Le Bras et Zucker-Rouvillois (dir.), *Démographie et politique*, Editions Universitaires de Dijon.
- SUPIOT A. (dir.), 1999 : *Au-delà de l'emploi*. Paris : Flammarion.
- SUPIOT A., 1995 : « L'avenir d'un vieux couple : travail et sécurité sociale », *Droit Social*, n° 9-10, spéc. « La protection sociale demain ».
- TRAVAIL, GENRE ET SOCIÉTÉS (TGS) 2003 : « Retraites : inégalités en tous genres », n° 9 avril.