

## Législation sur le travail des femmes en Europe

[Marie-Thérèse LETABLIER](#)

### RÉSUMÉ

Les premières lois visant à encadrer le travail des femmes apparaissent au XIX<sup>e</sup> siècle pour les protéger et parfois pour garantir leur droit à l'emploi. Après la Seconde Guerre mondiale, l'objectif n'est plus tant de protéger que de garantir l'égalité des droits des hommes et des femmes dans l'emploi. En dépit des réticences de certains États, les traités, les directives et la jurisprudence de la Cour de justice européenne construisent un droit communautaire fondé sur l'égalité entre les sexes qui reste cependant diversement mis en œuvre en Europe.



Slogans : "40 heures de travail par semaine", "Même travail, même salaire", "Pas de salaire selon le sexe" "S'en tenir aux exigences"

Manifestation pour l'égalité des salaires, Copenhague, 1969

<https://abm.reindex.net/ABA/main/T.php?lfm=Pz&zoomed=10006&qe=mta=16189>



Manifestation pour l'égalité salariale, Valence, 8 mars 2015. Source : El periodico [www.elperiodico.com/es/entre-todos/participacion/igualtat-salarial-continua-157116](http://www.elperiodico.com/es/entre-todos/participacion/igualtat-salarial-continua-157116)

La figure de la travailleuse, vue comme un problème social, émerge au XIX<sup>e</sup> siècle avec l'industrialisation et le déplacement du travail des femmes de la sphère familiale vers l'usine ou la manufacture. La travailleuse acquiert une visibilité particulière au moment où sont discutées l'opportunité, la moralité et même la légalité de l'activité rémunérée des femmes. Certaines professions leur restent longtemps fermées, comme par exemple la profession d'avocat, ouverte aux femmes en 1900 en France alors qu'elle l'est déjà dans d'autres pays comme la Norvège où l'égalité formelle avec les hommes est presque achevée à la fin des années 1870.

Lorsque les premières ébauches d'un État-providence apparaissent en Europe après 1870, des revendications en faveur d'une législation protectrice émergent des campagnes dénonçant l'exploitation des femmes et des enfants dans l'industrie. La limitation de la durée journalière du travail est l'une des principales mesures prises. En 1892, la France interdit aussi le travail de nuit des femmes dans l'industrie, l'abolition de cette loi un siècle plus tard sous la pression communautaire suscite de vifs débats. Dans la plupart des pays, les femmes mariées ne peuvent alors travailler sans l'autorisation du mari. Tel n'est plus le cas en Norvège où les épouses sont légalement majeures depuis 1888.

Les législations varient donc d'un pays à l'autre, comme le donnent à voir les débats dans les conférences internationales de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle et lors de l'adoption des premières conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) en 1919. La protection de la grossesse et de la maternité est l'un des domaines où la législation se développe particulièrement, mais le congé maternité de quatre semaines, recommandé par les quinze pays réunis à la conférence internationale de Berlin en 1890, met du temps à se diffuser. La question de l'égalité des salaires n'est introduite dans la plupart des législations nationales que dans la deuxième moitié du XX<sup>e</sup> siècle et sous la pression des organisations internationales et européennes, alors que la Norvège a adopté le principe d'égalité des salaires dès les années 1920, en même temps que le droit pour les femmes à accéder à tous les emplois publics.

En 1951, la Convention 100 de l'OIT affirme l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins pour « un même travail ou un travail de valeur égale ». Le traité de Rome, qui crée la Communauté économique européenne (CEE) en 1957, reprend pour partie ce principe à l'article 119, mais le limite à la notion de « même travail », ce qui entraîne des divergences d'interprétation. Pour que cette question soit tranchée, il faut attendre les arrêts prononcés en 1976 et 1978 par la Cour de justice des communautés européennes (CJCE), en réponse aux plaintes déposées en 1965 par les ouvrières belges de la FN Herstal en grève afin d'obtenir un salaire égal à celui des hommes et, en 1968, celle par une hôtesse de l'air de la compagnie belge Sabena contrainte de partir à la retraite à 40 ans alors que les stewards ne sont pas touchés par cette limite d'âge. Dès lors, le nombre de cas portés devant la Cour de justice n'a cessé de croître et d'alimenter le corpus juridique sur le travail des femmes. D'abord limité à l'égalité de rémunération, ce corpus est élargi à d'autres domaines de la vie professionnelle, comme le recrutement, les évolutions de carrière et, plus récemment, la représentation des femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises.

La Cour de justice construit ensuite progressivement, à partir des années 1970, la notion de discrimination. Elle distingue les discriminations directes et indirectes et affirme la nécessité de déplacer la charge de la preuve sur l'employeur afin que la personne victime d'une discrimination apparente puisse faire valoir ses droits.

Outre les traités qui fixent des principes généraux communs à tous les États membres, les directives permettent de faire évoluer les législations nationales sur l'égalité de rémunération, puis sur l'égalité de traitement au regard de l'emploi, la formation, la carrière et les conditions de travail. Sept directives adoptées au cours des décennies 1980 et 1990 dans les domaines de l'emploi et du travail sont regroupées en 2006 dans une directive « refonte » qui précise la notion de discrimination directe, en y incluant la question du harcèlement sexuel. La directive intègre l'*acquis communautaire* résultant de la jurisprudence de la Cour, et une approche de la conciliation entre travail et vie familiale comme corollaire de l'égalité de traitement. Ce faisant, elle invite les partenaires sociaux à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre du dialogue social.

Depuis le milieu des années 1990, la question n'est plus tant de répondre aux aspirations des femmes que de renforcer leur participation au marché du travail afin d'accroître leur autonomie économique, de réduire les risques de pauvreté des enfants, et de faire progresser l'égalité avec les hommes. Cet objectif, partie intégrante de la stratégie européenne pour l'emploi, justifie le renforcement des mesures en faveur de la conciliation entre travail

et vie familiale dont le congé parental est la mesure emblématique. Si des pays comme la Suède, la France, l'Allemagne n'ont pas attendu la directive de 1996 pour instaurer un droit à un congé parental, d'autres comme le Royaume-Uni ou l'Irlande y sont opposés, alors que le traité de l'UE (article 6, §1) stipule que la conciliation fait partie des fondements de l'Union. Bloquée pendant de nombreuses années, la directive sur le congé parental est adoptée à l'aune d'un changement de procédure pour la législation sur les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail. Pour autant, les droits individuels accordés par cette directive restent en deçà des droits préexistants dans les pays nordiques, en Allemagne, en France, et dans certains pays d'Europe centrale et de l'Est. Toutefois, comme le montre le cas du congé parental dont les conditions d'accès, de rémunération, de partage et de flexibilité varient d'un pays à l'autre, la question de la conciliation entre travail et famille peut être diversement interprétée.

Si l'adoption de directives n'est pas toujours consensuelle, leur transposition dans les législations nationales, comme leur mise en œuvre, ne se font pas sans difficultés. La France est surprise d'être condamnée en juillet 1991 par la CJCE (arrêt Stoeckel) pour le maintien de l'interdiction du travail de nuit, des avantages particuliers pour les mères dans les conventions collectives, ou pour effectuer des recrutements distincts d'hommes et de femmes dans la fonction publique d'État. En Allemagne, il faut attendre les années 1990 pour que des lois prônant l'égalité dans les services publics soient introduites dans les *Länder*, et 2006 pour que soit votée la loi générale sur l'égalité de traitement, interdisant toute discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'origine ethnique.

Bien que la construction juridique de l'égalité ait considérablement progressé au cours des cinquante dernières années, les inégalités de genre persistent dans l'emploi et le travail. Et en dépit de la convergence induite par l'*acquis communautaire* en matière de droits sociaux pour les femmes en emploi, de fortes disparités perdurent entre pays, laissant transparaître le poids des cultures en matière de représentation du rôle des femmes, ainsi que les différences relatives à la construction des systèmes de protection sociale.

## **BIBLIOGRAPHIE**

HANTRAIS, Linda (dir), *Gendered Policies in Europe. Reconciling Employment and Family Life*, Londres, MacMillan Press, 2000.

LANQUETIN, Marie-Thérèse, « Le droit de la non-discrimination en Europe », dans Margaret Maruani (dir.), *Travail et genre dans le monde*, Paris, La Découverte, 2013, p. 52-61.

SCOTT, Joan, « La travailleuse », dans Georges Duby et Michelle Perrot (dir.), *Histoire des femmes*, t. IV, *Le XIX<sup>e</sup> siècle*, Paris, Plon, 2002, p. 479-489.

---

### **Source URL:**

<https://ehne.fr/encyclopedie/thematiques/genre-et-europe/gagner-sa-vie-en-europe/legislation-sur-le-travail-des-femmes-en-europe>