

Individualisation des droits sociaux et droits fondamentaux

Une mise en perspective européenne

Marie-Thérèse Lanquetin

Marie-Thérèse Letablier

Université Paris X-Nanterre, Institut de recherche juridique sur l'entreprise et les relations professionnelles.
CNRS/Centre d'études de l'emploi.

La question de l'individualisation des droits sociaux est abordée ici sous l'angle des droits fondamentaux de la personne. L'approche s'écarte des points de vue techniques et comptables qui ont prévalu jusqu'alors, notamment en France. L'accès familialisé aux droits sociaux tel qu'il existe en France, et dans les régimes de protection sociale des pays voisins, reflète une conception du rôle des femmes au sein de la famille et dans la société qui ne correspond plus à la situation présente, ni aux conventions internationales des droits de l'homme (notamment la Convention de l'ONU sur l'élimination de toute discrimination à l'égard des femmes) ni aux recommandations et directives communautaires, en matière d'emploi comme en matière d'égalité entre hommes et femmes. Ce texte se propose de rediscuter la question de l'accès aux droits sociaux en lien avec le principe d'égalité entre hommes et femmes qui prévaut dans l'Union européenne et que met en œuvre la Cour de justice des Communautés européennes.

L'accès aux droits sociaux emprunte des voies diverses selon les pays et les régimes de protection sociale qu'ils ont érigés, même si la typologie de ces régimes peut se résumer à deux, voire trois modèles qui sont largement contributifs. Cet accès aux droits sociaux emprunte aussi des voies différentes selon que l'on est un homme ou une femme.

En France, comme dans les pays relevant du modèle « conservateur corporatiste » d'État social, selon la typologie de Gosta Esping-Andersen (1999), l'accès aux droits sociaux se fait principalement sur une base familiale plutôt qu'individuelle, contrairement au modèle nordique, par exemple. Les ordonnances créant la Sécurité sociale en 1945 fondent les droits sociaux sur le « travailleur et sa famille » instituant de la sorte la dépendance vis-à-vis du « chef de famille », à travers la notion de « ayant droit » ou de « personne à charge ». Le régime général de Sécurité sociale a ainsi repris le modèle familial qui

prévalait déjà depuis un siècle dans les premiers régimes spéciaux de sécurité sociale.

Cette conception familialiste des droits sociaux demeure, alors que le contexte juridique, politique, institutionnel et aussi socioéconomique a changé. Aujourd'hui, le contexte juridique est caractérisé par l'affirmation, tant en droit international des droits de l'homme qu'en droit national, de l'égalité entre les femmes et les hommes que « *la loi doit garantir dans tous les domaines* » (1).

Le modèle de référence

L'évolution du droit de la famille a précédé celle du droit du travail dans la reconnaissance de cette égalité. Spiros Simitis (1997) parle de « *la longue marche de l'égalité des droits vers une égalité de traitement des hommes et des femmes. Dans aucun autre cas, les limites d'un concept d'égalité purement formel n'ont été aussi vite démontrées que dans la relation de travail* ». Il déplore que « *l'égalité cède devant les préjugés traditionnels sanctionnant une répartition des rôles toujours largement considérée comme "naturelle", des préjugés rationalisés par des références apparemment contraignantes aux coûts d'une politique d'égalité, aussi bien que devant la supposition défendue avec insistance que l'égalité ne pourrait que résulter d'une amélioration générale des conditions de travail* ».

La lenteur de l'évolution en matière de droit du travail est encore plus manifeste dans le champ de la protection sociale (et du droit fiscal). Dès 1972, Pierre Laroque écrivait à propos des pensions de veuves : « *Les régimes de sécurité sociale en vigueur ont été conçus et se sont développés en fonction de l'hypothèse de base plus ou moins implicite d'une minorité féminine, d'une dépendance de la femme dans la famille. En revanche, l'évolution contemporaine des idées dans tous les pays modernes est commandée par l'affirmation*

(1) Préambule de la Constitution de 1946.

croissante de l'égalité des sexes, par l'interdiction de toute discrimination entre hommes et femmes. La question se pose donc de savoir si le moment n'est pas venu de remettre en cause les principes qui commandaient les régimes de pension de veuve » (Laroque, 1972). Cette analyse du fondateur du régime général de la Sécurité sociale n'a pas été véritablement entendue.

La « familialisation » des droits sociaux, même si elle a évolué, est toujours au fondement du système de protection sociale français quand bien même elle atteint les limites de ses potentialités dans un État-providence qui s'est mis en place depuis le milieu du XIX^e siècle (Strobel, 1997).

Une « convention de genre » devenue obsolète

La « convention » sur laquelle ont reposé et reposent encore les principes d'action publique vis-à-vis de la famille et des femmes est aujourd'hui obsolète. Cette « *convention de genre* » (Letablier, 2000) institutionnalisée dans les régimes de Sécurité sociale – tant dans les régimes professionnels ou spéciaux que dans le régime général – n'est plus recevable. Depuis 1973, on constate – à des degrés divers selon les nations – une dissolution des composantes du consensus qui a porté la construction de l'État social depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale.

Les composantes du modèle régulateur « fordien » ne sont plus opératoires. L'accord s'était fait à partir d'une certaine représentation du monde « *selon lequel les citoyens vivent dans des familles qui assurent une socialisation primaire et une solidarité entre au moins deux générations tant sur le terrain des revenus que sur celui des soins essentiels. L'immense majorité des familles ont en leur sein un salarié, véritable "breadwinner" du groupe, l'État assurant la couverture des risques et besoins résiduels* » (De Munck et al., 1996). Or la norme familiale s'est affaiblie suite au déclin du mariage et à la progression du divorce et des séparations, et le plein emploi – facteur de sécurité pour les chefs de famille – n'est plus assuré. Ces deux grands repères, la famille et l'emploi, s'étant défaits, la convention fordienne à laquelle était articulée une partie des droits sociaux n'est plus en mesure de fonctionner (De Munck et al., 1996). L'impossibilité de construire l'Europe sociale tiendrait « *plus à la persistance de la référence à un modèle historiquement dépassé, de la concertation et de la politique sociale qu'à une difficulté indépassable* ». Ainsi, on serait d'ores et déjà engagés dans une

société post-industrielle et, en conséquence, le modèle devrait subir une profonde mutation respectueuse du principe d'égalité entre hommes et femmes.

Le modèle familialisé reste au fondement du système actuel de protection sociale

Les droits reconnus par les systèmes de protection sociale l'ont été à des moments différents sur un modèle familial de répartition des rôles où le mari « chef de famille » était la source de la protection sociale, les enfants ainsi que l'épouse étaient des ayants droit bénéficiant de droits dérivés tant en matière de santé qu'en matière de pensions vieillesse, l'épouse pouvant bénéficier, le cas échéant, d'une pension dite de réversion. Même si ce modèle a évolué, notamment en matière de santé dans le cadre de la couverture maladie universelle (CMU), vers une généralisation des droits, ce modèle familialisé reste au fondement du système actuel de protection sociale et ne respecte pas la cohérence nécessaire des droits de tout citoyen, c'est-à-dire la cohérence entre les droits civils et politiques et les droits économiques et sociaux.

Comment, en effet, être pleinement citoyen(ne) si les droits sociaux sont construits sur une vision de dépendance. Certes, les choix qui ont été faits dans le Plan français de Sécurité sociale l'ont été à un moment où cette répartition des rôles « allait de soi ». Mais la « convention » sur laquelle est construit ce système apparaît aujourd'hui obsolète, tant du point de vue de la cohérence des droits que de celui des évolutions sociétales.

Refonder l'accès aux droits sociaux

Il apparaît dès lors nécessaire de rechercher une autre manière de construire les droits sociaux et cette autre voie passe nécessairement par la prise en compte des exigences du principe d'égalité entre les femmes et les hommes, égalité qui s'inscrit dans la construction juridique des droits fondamentaux. Cette construction des droits fondamentaux irrigue, aujourd'hui, aussi bien le droit national que le droit communautaire comme elle a d'abord irrigué le droit international des droits de l'homme, en particulier la Convention de l'ONU sur l'élimination de toute discrimination à l'égard des femmes qui lie la question des droits civils et politiques et des droits économiques et sociaux. Le Conseil constitutionnel fait référence depuis peu à la notion de « droit fondamental », après le droit communautaire et d'autres Constitutions d'États membres.

La notion de « droit fondamental »

La terminologie « droit fondamental » est récente en droit français. Le Conseil constitutionnel a fait référence à l'adjectif « fondamental » de manière progressive dans sa jurisprudence depuis 1982. Il y fait désormais référence depuis la décision n° 89-259 DC du 22 janvier 1990 (Recueil Conseil constitutionnel, p. 66). Le Conseil ne donne pas de définition, mais fait référence aux « *libertés et droits fondamentaux de valeur constitutionnelle reconnus à tous ceux qui résident sur le territoire de la République* ». Auparavant, la France faisait davantage référence aux principes fondamentaux, aux garanties fondamentales. D'autres pays de l'Union européenne aux

constitutions plus récentes ont adopté la terminologie « droits fondamentaux » dans leur Constitution. C'est le cas de l'Allemagne, de l'Italie, de l'Espagne. Un droit fondamental présente un certain nombre de traits spécifiques par rapport aux autres droits : il se distingue par sa généralité et son caractère hiérarchiquement supérieur. La Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) affirme que « *l'égalité de traitement entre hommes et femmes est un droit fondamental qui fait partie des principes généraux du droit communautaire dont la Cour a pour mission d'assurer le respect* » (CJCE - Defrenne, 1978).

Mais la distinction classique entre les droits de liberté et d'égalité, c'est-à-dire les droits civils et politiques et les droits économiques et sociaux, a depuis longtemps embarrassé les spécialistes. Classiquement, les droits sociaux ont été considérés comme des « droits créances », c'est-à-dire des droits plus collectifs qui ne se réaliseraient, à la différence des droits civils et politiques, que par l'intervention active de l'État, qui dépendraient donc du bon vouloir des États. Ces droits dits de la « deuxième génération » n'emporteraient pas les mêmes exigences que ceux de la première, les droits civils et politiques. Il y aurait une différence de nature entre ces droits qui expliquerait leur reconnaissance dans des textes séparés (2).

Même si ces droits ont été affirmés dans des textes internationaux des droits de l'homme séparés, ils l'ont été pour d'autres raisons que celles concernant leur nature et leur valeur. Le contexte de la guerre froide a été à l'origine d'une « *véritable schizophrénie entre deux catégories de droits de l'homme* » (Decaux, 2000). Chaque camp, « *au nom de la coexistence pacifique* », entendait consacrer son savoir-faire spécifique, les uns spécialisés dans les droits civils et politiques, les autres dans les droits économiques et sociaux. Dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, cette distinction entre des textes différents n'existe pas, pas même dans la Charte des droits fondamentaux, adoptée à Nice en décembre 2000, même si la discussion a eu lieu.

Le choix théorique de cet article est celui de l'indivisibilité des droits civils et politiques et des droits économiques et sociaux comme condition de la citoyenneté (Piveteau, 1997 ; Ferry, 1994 ;

Delmas-Marty, 1998). Les droits économiques et sociaux doivent donc être mis en cohérence avec les droits civils et politiques, et ce dans tous les domaines et notamment le droit à la santé et, de façon plus large, le droit à la sécurité sociale et à une protection sociale. Car les droits sociaux en question ne sont pas des droits mineurs.

L'égalité entre hommes et femmes : un droit fondamental

L'hypothèse de travail s'écarte ainsi de l'idée selon laquelle, en matière de protection sociale, la réalisation de l'égalité serait une utopie et qu'elle dépendrait de la réalisation de l'égalité dans le travail (Brocas, 1998). Le maintien des inégalités à l'égard des femmes, dans les rapports de travail, ainsi que dans l'accès au marché du travail, s'explique aussi par l'existence d'un modèle de protection sociale familialisé qui autorise voire légitime les emplois précaires et à temps partiel, majoritairement le lot des femmes. Les droits dérivés apparaissent comme un frein à l'exercice d'une activité professionnelle et peuvent inciter les femmes à se contenter d'emplois précaires ou non déclarés. Ils peuvent ou ont pu, comme dans d'autres pays européens, être utilisés pour réaliser un deuxième marché du travail (3). Ainsi, en instituant l'ayant droit, les droits dérivés participent au renforcement des processus particuliers d'insertion des femmes sur le marché du travail. On soutient l'idée qu'ils participent de la dualité du marché du travail.

C'est en référence au principe d'égalité entre hommes et femmes, conçu comme un droit

(2) Ainsi des deux pactes de l'ONU adoptés en 1966.

(3) Ainsi en Allemagne jusqu'en 1999 et, dans une moindre mesure, depuis.

fondamental, que l'on entend interroger le système de protection sociale français. La référence aux droits fondamentaux, droits hiérarchiquement supérieurs aux autres droits dans la hiérarchie des normes, n'est pas une simple formule de style. Cette référence oriente la recherche d'un passage nécessaire de droits familialisés à des droits attribués à la personne, passage généralement nommé « *individualisation des droits* » même si cette terminologie peut susciter des réticences en raison de connotations péjoratives sous-jacentes par référence à l'individualisme. Alors que le principe d'égalité entre hommes et femmes est affirmé en droit national, alors que la France, de par ses engagements communautaires, européens et internationaux souscrit à la reconnaissance et à la mise en œuvre de ce principe, cela ne s'est pas traduit par des évolutions significatives. Or, l'égalité entre hommes et femmes est un droit fondamental qui doit continuer son chemin et irriguer les différents domaines, y compris celui de la protection sociale.

L'Union européenne a joué un rôle déterminant en la matière. À partir d'une interprétation constructive, la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) a créé des points d'appui pour faire émerger et mettre en œuvre le principe d'égalité entre hommes et femmes, et donner à voir les discriminations. Le Traité d'Amsterdam a élargi et consolidé ce droit de l'égalité. La Commission européenne a tenté de montrer que l'individualisation des droits sociaux apparaissait comme un des moyens permettant de réaliser l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes dans le champ de la protection sociale. Mais l'individualisation des droits prônée par la Commission européenne se heurte à la diversité des constructions nationales en matière d'accès aux droits sociaux pour les femmes. Elle se heurte également à la répartition des compétences entre les États membres et l'Union européenne alors même que les engagements internationaux des États doivent s'inscrire dans une même logique.

Les obligations familiales et la diversité des systèmes de protection sociale

Historiquement, trois paramètres dessinent des constructions variables dans les systèmes de protection sociale : la prise en charge des soins aux enfants et aux personnes dépendantes, l'implication plus ou moins forte de l'État dans cette prise en charge et l'accès familialisé ou non aux droits dans les systèmes de protection sociale. Les recherches

comparatives sur les systèmes de protection sociale ont mis en évidence les deux manières de fonder les droits sociaux (Sainsbury, 1994 ; 1996 ; 1999 a ; 1999 b). Dans les pays où les droits sociaux sont familialisés, l'unité est la famille ; dans les autres, l'unité de référence est l'individu.

Les systèmes familialisés se fondent sur la différenciation des sexes qui entérine la complémentarité des activités au sein des ménages ainsi que le principe d'entretien du chef de famille : l'homme est le pourvoyeur économique tandis qu'incombe à la femme la responsabilité de l'éducation des enfants et des soins des personnes dépendantes. Le droit aux prestations est associé au statut de travailleur du chef de famille qui en est le bénéficiaire. L'unité de prestations est le ménage, de même que l'unité de cotisation ou l'unité d'imposition. Le système fiscal repose sur l'imposition conjointe, avec déductions pour charges de famille. Le travail de soins est accompli dans la sphère privée sans rétribution autre que morale ou symbolique. Les femmes sont d'abord épouses et mères, ce qui les place dans une situation de dépendance vis-à-vis du chef de famille.

À l'inverse, dans les systèmes individualisés, chaque conjoint contribue aux ressources collectives sur une base égalitaire. Chacun participe aux revenus financiers du ménage par son activité professionnelle et le droit aux allocations est individualisé. Le bénéficiaire de prestations est l'individu, adulte ou enfant : dans les pays scandinaves, le droit à un mode de garde est reconnu à chaque enfant, l'imposition est séparée et les déductions fiscales sont réparties également. Dans ces systèmes, l'emploi est encouragé pour les deux sexes et la politique de l'emploi est orientée vers les hommes et les femmes sans distinction. La frontière entre public et privé est plus mouvante et beaucoup de tâches de soins sont prises en charge par la collectivité, sous la forme de services publics.

La place des femmes dans les régimes de protection sociale

Dans les trois régimes de soutien de famille de Jane Lewis (Lewis 1992 et 1993), les modalités d'accès aux droits sociaux des femmes sont distingués selon la manière dont les femmes sont qualifiées dans les régimes de protection sociale. Au Royaume-Uni, en Irlande et en Allemagne – pays où le modèle du soutien de famille masculin est fort, et ce malgré la forme spécifique de leurs politiques –, les femmes sont traitées comme des épouses, dépendantes

pour leurs droits sociaux. La France et la Belgique – pays classés dans la catégorie des pays où le modèle du soutien de famille est modéré – ont, au contraire, promu le rôle des femmes en tant qu'elles sont à la fois épouses, mères et travailleuses, ainsi que l'exprime la politique de protection de l'État à leur égard depuis la fin du XIX^e siècle (Lanquetin *et al.*, 2000). Bien que le ménage soit l'unité de mesure des besoins, les rôles que sont censés assumer les membres de la famille diffèrent sensiblement de ceux relevant du groupe de pays précédents. Enfin, les pays nordiques, la Suède et le Danemark en particulier, entrent dans la catégorie des pays où le modèle du soutien de famille est faible, où les femmes sont qualifiées socialement et économiquement en fonction de leur situation de travailleuses, même si ce travail est souvent à temps partiel, et non en tant qu'elles sont épouses ou mères. Mais cela ne signifie pas pour autant que la qualité de parent soit ignorée des pouvoirs publics, au contraire, elle est généreusement soutenue dans une perspective d'égalité entre les sexes.

Depuis son élaboration au début des années quatre-vingt-dix, la typologie de J. Lewis a été reprise et affinée à maintes reprises : les pays de l'Europe du Sud ont été observés à travers cette grille (Trifiletti, 1999 ; Lewis, 1999) ; le modèle nordique a été précisé notamment au regard de la notion de « citoyenneté » (Leira, 1992), et les pays rassemblés au sein du modèle du soutien de famille fort ont été dissociés en fonction des conceptions de la famille et du rôle de l'État dans les régulations familiales (Fouquet *et al.*, 1999).

Les relations de genre dans la construction et l'évolution des États-providence

Lorsque les systèmes se sont mis en place à la sortie de la Seconde Guerre mondiale, la famille était une institution sociale fondamentale et le partage des rôles bien institué, même lorsque les femmes avaient une activité professionnelle. La société a évolué depuis mais le modèle d'accès aux droits sociaux garde des traces de cette origine. Dans les régimes de protection sociale qui institutionnalisent un modèle de « soutien de famille masculin » fort et donc une séparation poussée des sphères domestiques et professionnelles, le soutien de l'État aux familles pour la garde de leurs enfants est faible. Au contraire, dans les régimes où le modèle du « *male breadwinner* » est atténué ou faible, l'action des pouvoirs publics pour aider les familles à assumer leurs obligations est plus substantielle. La place des femmes dans la famille et la société est très tributaire des relations plus générales entre l'État, la

famille et le marché. Elle n'est pas réductible à l'opposition individualisation-familialisation, mais elle est traversée par la conception de l'égalité entre les sexes.

Au Royaume-Uni, où les droits sociaux ne sont pas particulièrement familialisés, la conception dominante de la famille est celle d'un soutien de famille masculin fort, en partie sans doute parce que la collectivité n'est pas disposée à fournir l'effort financier suffisant pour offrir une large gamme de services collectifs en mesure de décharger les familles de la garde des jeunes enfants ou des soins aux ascendants dépendants. Lorsque l'effort collectif sur ces services ou sur des prestations monétaires n'est pas suffisant, la charge des soins aux enfants et aux personnes dépendantes incombe aux familles et donc essentiellement aux femmes. Les catégories sociales les plus aisées ont recours au marché et aux services marchands pour assurer la garde de leurs enfants, permettant aux femmes d'assumer leur volonté croissante de faire carrière. Les femmes les moins fortunées assurent elles-mêmes ces tâches en réduisant leur engagement professionnel. Le degré d'engagement des femmes sur le marché du travail ainsi que leurs caractéristiques d'emploi, sont directement liées à ces conventions familiales (Thévenon, 2002).

Le modèle du couple bi-actif est loin d'être uniforme

Cependant, si le modèle de « Monsieur Gagnepain » s'affaiblit dans tous les pays européens, le modèle qui s'y substitue fondé sur le couple bi-actif est loin d'être uniforme. Ce modèle fondé sur le « *travailleur adulte autonome* » (Lewis, 2001 a) prend des formes variées car les obligations familiales ne sont pas allégées en proportion de l'investissement des femmes dans l'activité professionnelle. Dans tous les pays de l'Union européenne, la participation des femmes à l'activité économique rémunérée s'est accrue mais selon des modalités variables, et leur contribution aux revenus du ménage est elle aussi variable selon les pays. Cette contribution n'a cessé d'augmenter dans les pays nordiques en dépit d'un pourcentage élevé de travail à temps partiel, alors qu'au Royaume-Uni, par exemple, l'augmentation reste nettement plus faible et discontinue (Lewis, 2001 b).

Les différences d'investissement professionnel des hommes et des femmes font que, dans certains pays comme au Royaume-Uni ou aux Pays-Bas par exemple, le modèle dominant est celui de la famille à un actif et demi, alors qu'au Danemark et, dans une moindre mesure, en France, le modèle tend vers celui de la famille à deux actifs à temps plein.

Dans ces deux pays, les écarts de durée du travail entre hommes et femmes sont moins amples qu'ailleurs en raison de la durée moyenne plus courte du travail à temps plein, de la moindre importance du travail à temps partiel, même si celui-ci s'est considérablement accru au cours des vingt dernières années en France, et des durées relativement longues du travail à temps partiel.

Compenser le « déficit » de carrière des femmes

Si la famille à deux salaires (et deux actifs) tend à devenir la norme en Europe, cela ne signifie pas que le modèle émergent est celui de la famille à double carrière. De nombreuses recherches, notamment au Royaume-Uni, mettent l'accent sur la nécessité de compenser le « déficit » de carrière des femmes, en particulier par une rémunération du travail de soins aux enfants et aux personnes âgées dépendantes, et une ouverture de droits propres fondés sur le travail de « care » traité comme un équivalent du travail salarié (Luckhaus, 2000).

Ainsi, en dépit de la progression de l'activité professionnelle des femmes dans tous les pays, les différences dans l'investissement professionnel (mesuré par le temps consacré au travail par les femmes par rapport aux hommes) maintiennent une inégalité fondamentale dans l'accès à certains droits sociaux en propre. Les inégalités qui subsistent entre les hommes et les femmes, non seulement du point de vue de leur engagement sur le marché du travail, mais aussi du point de vue des écarts de salaires et de la ségrégation persistante des emplois, font que l'égalité d'accès aux droits sociaux (en particulier en matière de retraites) n'est pas imminente. C'est sans doute l'une des raisons pour lesquelles le débat sur la reconnaissance du « travail non rémunéré » des femmes est beaucoup plus vif dans les pays où les femmes ont un engagement professionnel plus faible que dans les autres où l'emploi procure un accès plus égalitaire à des droits propres.

Les activités parentales et domestiques : sources de droits sociaux dans les systèmes familialisés

Les obligations familiales sont conceptualisées de manière différente dans les systèmes de protection sociale européens selon les partitions de responsabilités qui s'opèrent entre l'État, le marché, la société civile et les familles. Dans les pays où l'accès aux droits sociaux s'effectue sur une base individuelle, et non conjugale ou familiale, comme dans les pays scandinaves, une grande part de la charge des enfants et des personnes âgées dépendantes est dévolue à l'État et aux collectivités locales, en sorte de faciliter l'accès des femmes à l'emploi. L'importance accordée au principe d'égalité entre hommes et femmes se traduit par une incitation au partage des

responsabilités familiales entre conjoints. Les obligations familiales sont ainsi réduites, et jusqu'à un certain point, partagées au sein des ménages.

Dans les systèmes familialisés fondés sur une division et une complémentarité des rôles masculins et féminins au sein de la famille et de la société, les activités parentales (« maternelles ») et domestiques sont sources de droits sociaux, sous forme de prestations ou d'avantages familiaux, dans l'accès aux retraites par exemple. Ainsi, dans les recherches anglo-saxonnes, ce qui est regroupé sous le concept de « care » (Letablier, 2001) apparaît comme un enjeu central de ce débat.

Dans les systèmes familialisés, les obligations familiales incombent en priorité à la famille et plus précisément aux femmes, limitant ainsi leur disponibilité pour l'activité professionnelle. Les femmes renoncent à leur emploi lorsqu'elles deviennent mères, ou bien limitent leur engagement professionnel en réduisant le temps qu'elles consacrent à l'emploi. Parfois, elles renoncent à la maternité pour conserver leur travail. Dans ces systèmes, où la division du travail entre hommes et femmes est particulièrement marquée, la question de la reconnaissance du travail « familial » et des services rendus bénévolement aux personnes dans l'accès aux droits sociaux est centrale. Elle se pose, notamment, en terme de reconnaissance de droits, lorsque les femmes ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de personnes adultes ou âgées dépendantes, ou encore lorsqu'elles ont réduit leur activité professionnelle pour ces mêmes raisons, réduisant de fait leurs droits sociaux, notamment en matière de retraites.

La reconnaissance des activités domestiques et parentales en débat

Faut-il rémunérer les femmes pour cette activité effectuée au sein de la famille comme le suggèrent nombre de recherches anglo-saxonnes, au nom des services rendus à la collectivité ? Dans ce cas, qui doit payer ? Ou bien convient-il de compenser le « manque à gagner » des femmes et le déficit de droits qui s'ensuit par des « avantages familiaux » comme ceux qui existent en France ? Mais comment fonder juridiquement ces « avantages » pour qu'ils ne soient pas discriminatoires ? Peut-on les qualifier « d'actions positives » permettant de compenser des déficits de cotisations sociales ou des carrières interrompues ? Mais alors elles seraient adoptées afin de promouvoir l'égalité ce qui est en contradiction avec l'idée d'un salaire maternel.

Les réponses à ces questions ont varié selon les pays et les principes qui régissent le fonctionnement des

systèmes de protection sociale. La mise en œuvre du principe d'égalité entre hommes et femmes prend des formes différentes selon les contextes et les conventions de genre qui régissent les systèmes. Les formes diverses que revêt le soutien à la garde des jeunes enfants en sont une illustration, notamment les formes de congés parentaux (Moss et Deven, 1999). Sont-ils une forme de reconnaissance dans le droit du travail des contraintes familiales (avec salaire de remplacement comme en Suède et dans les pays nordiques) ou bien sont-ils une reconnaissance des activités parentales (avec prestation qui rémunère ce travail le plus souvent « maternel ») ?

Des conceptions de l'égalité entre hommes et femmes

Partant de ce constat sur l'accès différencié des femmes aux droits sociaux, les propositions formulées pour parvenir à l'égalité des sexes divergent en Europe. Plusieurs voies sont discutées. L'une consiste à promouvoir le « Gagnepain universel » en garantissant aux femmes le droit à l'emploi et un accès égal et réel au marché du travail, l'autre consiste à pousser plus loin la « parité du soutien de famille » en reconnaissant la valeur du travail des femmes dans la sphère non marchande et à dissocier l'accès aux droits sociaux du travail rémunéré. La première stratégie a été plus particulièrement explorée par Hedwige Peemans-Poullet (2000) qui prône la généralisation du « *salariat protégé* », c'est-à-dire l'extension du travail salarié par l'intermédiaire de ce qui pourrait être un droit à l'emploi. La seconde stratégie appelle une reconnaissance du travail effectué au sein de la famille, voire un « *social right to care* » (Pfau-Effinger, 1998). Elle propose un traitement équivalent du travail domestique et du travail salarié. Plutôt que de mettre en œuvre une égalité substantielle (4), elle fonde l'égalité sur un principe d'équivalence et, de la sorte, ne sort pas le travail de soins de la sphère familiale. Une troisième voie fonde l'accès aux droits sociaux sur les droits fondamentaux des personnes et par conséquent sur une forme plus achevée de la citoyenneté (Lanquetin *et al.* 2002).

L'apport de l'Union européenne dans l'individualisation des droits sociaux

L'individualisation des droits sociaux est un thème récurrent dans les travaux de la Commission européenne. Dès 1987 (5), elle a

considéré que la promotion de l'individualisation des droits devait être retenue pour atteindre l'objectif d'égalité des chances entre hommes et femmes dans les États membres de l'Union. Cette position part, en réalité, du constat de la difficulté de mettre en œuvre progressivement le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale alors que les États membres, notamment la France, résistent à cette problématique, au nom de la « subsidiarité ». Il est vrai que le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de sécurité sociale connaît des limites en droit communautaire que la jurisprudence de la CJCE, par son interprétation stricte, fait clairement apparaître.

Mais, dans sa Communication de mars 1997 intitulée « Moderniser et améliorer la protection sociale dans l'Union européenne », la Commission européenne a rappelé l'importance de l'individualisation des droits (6). Pour la Commission, les droits dérivés posent essentiellement trois problèmes. Ils cantonnent les femmes qui ne participent que faiblement à la vie professionnelle dans une relation de dépendance dommageable en cas de rupture du lien générant les droits. Ils dissuadent les femmes de se présenter sur le marché du travail et les encouragent à travailler dans l'économie informelle, le travail n'étant pas considéré comme un moyen indépendant de gagner sa vie mais comme un complément du budget familial. Enfin, en matière de retraite, les droits dérivés tendent à favoriser les dépendants et les survivants des salariés à hauts revenus au détriment des salariés avec des revenus moyens et cela sans contribution supplémentaire pour le titulaire de droits. Partant de cette analyse, la Commission a axé son action sur les rapports entre politiques de l'emploi et protection sociale, pour faire avancer la problématique de l'individualisation des droits sociaux.

Le droit communautaire de l'égalité : une lente construction

L'objectif d'égalité a d'abord fait l'objet d'une disposition du Traité de Rome. L'article 119 affirme la nécessité pour les États de respecter « l'égalité de rémunérations entre travailleurs masculins et féminins pour un même travail ». Un programme communautaire a cherché à réaliser l'égalité de traitement

(4) Livre Blanc, « Politique sociale européenne, une voie à suivre pour l'Union », Com (94) 333 du 27 juillet 1994.

(5) Proposition de directive Com (87) 494 final, complétant la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes légaux et professionnels de sécurité sociale, du 23 octobre 1987 : Com (87) 494 final.

(6) Com (97) 102 final du 12 mars 1997.

entre hommes et femmes, celle-ci faisant partie « des principes généraux du droit communautaire » dont la CJCE a pour mission d'assurer le respect (7).

Ainsi, l'égalité de traitement entre hommes et femmes a fait l'objet d'une directive-cadre (8) dont le champ d'application propre concerne l'emploi, la formation et les conditions de travail. Elle annonçait la nécessaire mise en œuvre progressive de l'égalité entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale ; la progressivité était destinée à ne pas perturber l'équilibre financier des systèmes de Sécurité sociale. Une première directive, adoptée le 19 décembre 1978 (9) – directive 79/7 –, porte sur les régimes légaux de sécurité sociale, à savoir les régimes qui correspondent à un objectif de politique sociale pour les États (Laurent, 1979 et 1982). Un délai de six ans était donné aux États membres pour sa transposition (soit décembre 1984). Il a fallu attendre 1986 (10) pour qu'une deuxième directive soit adoptée concernant les régimes professionnels de Sécurité sociale – directive 86/378. Cette directive laisse subsister des inégalités calquées en partie sur celles de la directive 79/7 et qui sont contingentes, c'est-à-dire qui ne peuvent subsister plus longtemps que les exceptions correspondantes de la directive 79/7.

En 1987, dans la proposition de directive qui mettait fin aux dérogations prévues par les directives antérieures, la Commission européenne s'est heurtée à l'opposition des États membres au motif avancé par eux que le principe d'individualisation des droits était distinct de celui de l'égalité de traitement et relevait plutôt d'une démarche « d'harmonisation ». La directive 79/7 laissait ainsi du temps aux États membres pour reconsidérer certaines dispositions de droit national qui paraissent protectrices à certains, mais qui peuvent pourtant présenter des effets pervers (travail au noir notamment, survivance de la notion de salaire d'appoint).

La garantie de l'égalité de traitement hommes-femmes en matière de sécurité sociale

La directive 79/7 garantit l'égalité de traitement entre hommes et femmes, ce qui implique selon l'article 4 « 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 les conditions d'accès aux régimes ; l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations ; le calcul des prestations, y compris les majorations dues au titre du conjoint et pour personnes à charge et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations ».

La directive s'applique à la population active, salariés et indépendants, de même qu'aux travailleurs dont l'activité est interrompue par suite de maladie, invalidité, vieillesse, accident du travail, maladie professionnelle ou de chômage, aux personnes à la recherche d'un emploi et aux travailleurs retraités et invalides. Elle concerne les régimes légaux qui assurent une protection contre les risques énumérés. Elle concerne également les prestations d'aide sociale dans la mesure où elles sont destinées à compléter les prestations de sécurité sociale ou à y suppléer. Comme dans les autres directives, il va de soi que les dispositions relatives à la protection de la femme en raison de la maternité ne sont pas en cause.

En revanche, deux domaines sont exclus du champ d'application matérielle de la directive : les prestations de survivant et les prestations familiales (sauf s'il s'agit de prestations familiales accordées au titre de majorations des prestations dues en raison des risques visés). Par ailleurs, deux catégories de personnes ne peuvent se prévaloir de la directive : celles n'ayant jamais occupé un emploi et celles ayant quitté cet emploi pour d'autres raisons que la survenance de l'un des risques mentionnés. La nature propre des traités marque bien les rapports entretenus entre l'emploi et la protection sociale avec les conséquences défavorables pour les femmes qui n'ont pas exercé d'activité professionnelle.

Les dérogations ou les « discriminations légales »

En outre, la directive autorise les États membres à prévoir des dérogations au principe de l'égalité de traitement. La directive 79/7 de 1978 énumère un certain nombre de questions que les États peuvent exclure du champ d'application de la directive, c'est-à-dire des domaines dans lesquels

(7) Notamment l'arrêt *Defrenne de la CJCE de 1978*.

(8) *Directive du Conseil 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail*.

(9) *Directive du Conseil 79/7/CEE du 18 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale*. Cette directive a été adoptée sur le fondement de l'article 235 du *Traité autorisant des actions spécifiques qui n'auraient pas été prévues par le Traité* et parce que l'égalité entre hommes et femmes constitue un des objectifs de la Communauté.

(10) *Directive du Conseil 86/378/CEE du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale*. L'article 2 de la directive définit les régimes professionnels comme des « régimes non régis par la directive 79/7/CEE qui ont pour objet de fournir aux travailleurs, salariés ou indépendants, groupés dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative ».

ils conservent leur liberté d'action même si les dispositions en cause heurtent le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Les États membres peuvent ainsi décider que l'égalité de traitement ne s'applique pas à la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi des pensions de vieillesse et aux conséquences pouvant en découler pour d'autres prestations ; à l'octroi d'avantages accordés en matière d'assurance-vieillesse aux personnes ayant élevé des enfants ainsi qu'à l'acquisition de droits aux prestations à la suite des périodes d'interruption d'emploi dues à l'éducation des enfants ; à l'octroi de droits à prestations de vieillesse, d'accident du travail ou d'invalidité acquises au titre des droits dérivés de l'épouse, mais cette dérogation ne concerne pas les majorations pour enfant dans toutes les branches de la Sécurité sociale de même que les majorations pour conjoint dans les branches maladie et chômage. Enfin, les majorations de prestations à long terme d'invalidité, de vieillesse, d'accident du travail ou de maladies professionnelles pour l'épouse à charge peuvent être maintenues. Ces questions touchent directement à des dispositions des régimes légaux inspirés d'un modèle familial traditionnel.

Certaines de ces « discriminations légales » pouvaient apparaître, au moins à court terme, comme favorables aux femmes. Il en est ainsi de l'âge plus favorable pour l'ouverture du droit à pension dans certains pays ou, par exemple, des bonifications pour avoir élevé des enfants (deux ans par enfant dans le régime général) en France. En ce qui concerne le régime spécial des fonctionnaires, pour la CJCE (11), ce régime est un régime professionnel au sens du droit communautaire et donc une « rémunération au sens de l'article 119 du Traité », la bonification est d'un an par enfant. Il comporte également l'octroi d'une pension de réversion dans des conditions plus favorables pour les femmes que pour les hommes. Dans la Fonction publique, par exemple, la veuve a droit à une pension de survivant sans condition d'âge et sans condition de ressources, ce qui n'est pas le cas pour le veuf.

Mais quelle est la nature juridique de ces dispositions ? La question mérite discussion. S'agit-il d'actions positives qui, par définition, sont temporaires mais qui durent (s'agissant des fonctionnaires) depuis 1853 ou 1924 ? S'agit-il, au contraire, d'avantages accordés aux femmes en raison de

leur situation différente par rapport à la famille et aux enfants ? Les dispositions de la directive autorisant ces dérogations demandent aux États membres de procéder périodiquement à leur réexamen afin de vérifier, compte tenu de l'évolution sociale en la matière, s'il est justifié de les maintenir (article 7, al. 2), réexamen qu'ils n'ont généralement pas fait depuis 1984. L'examen de la jurisprudence de la CJCE permet d'apporter cette réponse. Mais, dorénavant et déjà, il faut souligner le caractère discriminatoire de certaines de ces mesures, par exemple en matière d'indemnisation du chômage en Belgique, ou pour l'attribution de certaines prestations sous conditions de ressources lorsque sont prises en considération les ressources du ménage et non celles de l'individu (Dupeyroux-Ruellan, 1998) (12).

Portée de la directive 79/7

La directive 79/7 a été diversement appréciée lors de son adoption. Le délai exceptionnellement long – fixé à six ans pour sa transposition, à la demande du Royaume-Uni, de l'Irlande et des Pays-Bas – permettait de penser que ses répercussions étaient loin d'être négligeables. Les discriminations incriminées visent, en effet, moins la situation des femmes par rapport à celle des hommes que la condition subordonnée des femmes mariées au regard des autres bénéficiaires sociaux. En 1979, André Laurent observait que « la plupart des systèmes ont, en effet, été bâtis en fonction d'une conception traditionnelle de la famille et des rôles respectifs des époux qui se traduisait par des inégalités sur le plan juridique. Les transformations sociologiques intervenues après la guerre ont eu pour effet d'abolir progressivement ces inégalités en ce qui concerne les droits politiques, civils ou patrimoniaux, mais en ce qui concerne les droits sociaux, l'évolution est loin d'être achevée. Elle ne fait que commencer dans les législations qui ont accordé dans leur système une place centrale à la notion de « chef de famille », celui-ci se voyant reconnaître outre le droit à ses propres prestations, une série de droits accessoires (prestations à taux majoré pour le ménage, majorations pour le conjoint, majorations pour enfants à charge) en tant que représentant juridique de la cellule familiale et son soutien économique » (Laurent, 1979).

La directive 79/7 prend le contre-pied de cette conception en reconnaissant pour la femme comme pour l'homme des droits égaux à la sécurité

(11) Dans un arrêt du 29 novembre 2001, la CJCE a jugé que le régime spécial de retraite des fonctionnaires était un régime professionnel au sens du droit communautaire. CJCE - aff-C-366/99, Griesmar.

(12) Ainsi, en France, dans le régime général de Sécurité sociale, la pension de survivant est servie au même âge au veuf et à la veuve mais sous conditions de ressources. Il y a là pénalisation de la double activité professionnelle. Et le bénéfice de la pension est reconnu au conjoint survivant qui n'a jamais cotisé. Sur ces différents points, voir Dupeyroux-Ruellan (1998).

sociale. C'est un coup d'envoi à une transformation de longue haleine que A. Laurent espérait pour les années quatre-vingt-dix, cette orientation allant dans le sens d'une évolution inévitable tendant à reconnaître à chacun des époux des droits sociaux autonomes, comme elle leur a déjà reconnu l'égalité des droits civils. Cela n'a pas été véritablement le cas. En 1994, Philippe Laigre pouvait encore écrire que « *Conscients, sans doute du caractère excessif des exceptions, les auteurs de la directive ont prévu des réunions périodiques des États membres "afin de vérifier, compte tenu de l'évolution sociale en la matière, s'il est justifié de maintenir les exclusions en questions". Imprudente affirmation qui, en l'absence de la moindre révision semble témoigner d'un affligeant immobilisme social !* » (Laigre, 1994).

Droit de l'égalité et protection sociale : le conflit de compétences

Si le droit de l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi relève bien de la compétence du droit communautaire, il en va différemment de la protection sociale. Qu'en est-il dès lors de la question de l'égalité entre hommes et femmes dans le domaine de la sécurité sociale ? La Commission européenne s'est heurtée à la compétence des États en matière de sécurité sociale malgré ses différentes prises de position. Depuis 1987, la volonté de la Commission d'individualiser les droits sociaux n'a pas faibli. L'article 16 de la Charte des droits sociaux fondamentaux (13) affirme la nécessité d'éliminer toute discrimination en raison du sexe en matière de Sécurité sociale.

Cette volonté est également exprimée dans le Livre blanc « Croissance, compétitivité, emploi » : la fiscalité et les systèmes de Sécurité sociale doivent refléter le fait que les hommes et les femmes peuvent agir en tant qu'individus dans la recherche de l'emploi et la « conciliation » de la vie de travail et familiale, en particulier en éliminant toute politique de protection fiscale et sociale « potentiellement » discriminatoire et susceptible de dissuader les femmes à participer de manière égale au marché officiel du travail. Dans le Livre blanc « La politique sociale » (14), la Commission européenne s'est engagée à présenter des propositions en vue de l'élimination des politiques discriminatoires en matière de fiscalité et de protection sociale afin de réaliser l'individualisation des droits. Elle envisageait également une « *Recommandation complémentaire sur l'adaptation des systèmes de*

protection sociale au changement des structures familiales, notamment par l'individualisation des droits et des cotisations sur la base d'une comparaison des inégalités réelles en matière de sécurité sociale ».

La difficulté pour le droit communautaire d'influer sur la protection sociale des États membres

Le thème de l'individualisation des droits apparaît également dans le quatrième Programme d'action sociale à moyen terme qui prône l'égalité des chances pour les hommes et les femmes (1996-2000). Dans le cadre du troisième objectif de ce programme, qui concernait la conciliation de la vie familiale et du travail, la Commission européenne proposait d'exploiter l'expérience acquise par les États membres, d'analyser l'impact des systèmes actuels sur l'autonomie des femmes, de déterminer les grandes lignes des réformes potentielles et d'évaluer les coûts et avantages probables de telles réformes. Selon cette proposition, les résultats devraient servir de base à une série de mesures susceptibles de faire progresser la situation dans ce domaine. Ce même thème de l'individualisation des droits a fait l'objet, depuis 2000, de prises de positions dans le cadre de la stratégie-cadre relative au Programme d'action communautaire pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi apparaît la difficulté pour le droit communautaire d'influer sur la protection sociale des États membres en raison du principe de subsidiarité, c'est-à-dire de la répartition des compétences entre le niveau communautaire et le niveau national. À la différence de la « *coordination des régimes de sécurité sociale* » concernant l'égalité de traitement des travailleurs migrants exerçant leur droit à la libre circulation (15), domaine où le droit communautaire et son interprétation par la CJCE veillent à assurer le respect du principe d'égalité, la question reste donc de savoir comment faire progresser l'égalité des sexes en matière de Sécurité sociale ?

Si la directive a permis de mettre fin à des discriminations directes, la question plus complexe des discriminations indirectes s'est heurtée à l'interprétation stricte de la CJCE, interprétation liée à ce même conflit de compétence entre le droit communautaire et le droit national. La notion de

(13) Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs adoptée à Strasbourg le 9 décembre 1989.

(14) Livre Blanc, « Politique sociale européenne, une voie à suivre pour l'Union », Com (94) 333 du 27 juillet 1994.

(15) La jurisprudence de la Cour de justice écarte la notion d'« ayant droit » des législations nationales parce qu'elle fait obstacle à la reconnaissance de droits propres au profit du conjoint du travailleur migrant en matière d'allocations familiales ou de pension de retraite.

« discrimination indirecte » a permis des avancées significatives en matière d'emploi. On considère, en effet, qu'il y a une discrimination indirecte lorsque, n'appliquant pas de critère prohibé, une réglementation applique d'autres critères de distinction, apparemment neutres, dont les effets sont identiques à ceux auxquels aboutirait l'application du critère de distinction prohibé. Cependant, la mesure n'est qualifiée de discrimination que si l'auteur de la mesure ne la justifie pas objectivement, et ce indépendamment d'une mesure prise à raison du sexe. Si les exemples sont nombreux dans la jurisprudence de la CJCE, la Cour retient rarement cette qualification en matière de Sécurité sociale, la mesure nationale étant facilement justifiée « *par un objectif de politique sociale* » ; peu importe l'impact différencié sur les femmes et sur les hommes. Ces critères apparemment neutres qui pourraient permettre de constater une discrimination indirecte sont, par exemple, le travail à temps partiel, l'emploi discontinu, l'âge, l'ancienneté et une longue période d'affiliation à un régime de Sécurité sociale, la notion de « soutien de famille » ou de « ménage », l'existence de personnes à charge, etc. Pour mettre en œuvre ces critères, il faut à chaque fois définir le groupe concerné – généralement les femmes – et appliquer la méthode comparative dans un contexte donné. La question des « emplois mineurs », en Allemagne, permet d'illustrer cette jurisprudence. Jusqu'à une date récente de tels emplois de moins de 323 euros n'étaient pas soumis à cotisations sociales. Les travailleurs concernés étaient des étudiants et des femmes mariées ayants droit de leur conjoint. Ne s'agissait-il pas d'une discrimination indirecte, puisque cette disposition concernait majoritairement les femmes mariées ? À plusieurs reprises, la CJCE a répondu que « *l'objectif de politique sociale invoqué par le gouvernement allemand était objectivement étranger à toute discrimination fondée sur le sexe et le législateur national, dans l'exercice de sa compétence, pouvait raisonnablement estimer que la législation en cause était nécessaire pour atteindre un tel objectif* ». À la suite d'un important débat en Allemagne sur l'exclusion de tels travailleurs, la législation a été modifiée le 1^{er} avril 1999.

Sur ces questions, la jurisprudence de la CJCE a plusieurs attitudes interdépendantes. D'une part,

elle confère aux États membres un fort pouvoir discrétionnaire dans l'élaboration de leurs politiques sociales y compris dans les cas où ces politiques entraînent une discrimination indirecte fondée sur le sexe. Par ailleurs, elle définit de façon plus précise la portée du droit communautaire dans le domaine de l'égalité des sexes dans la Sécurité sociale. La CJCE a continué à faire une distinction très nette entre le terme « sécurité sociale » et le terme plus général « protection sociale » qui reste essentiellement de la compétence nationale. La troisième tendance est qu'il devient de plus en plus clair que l'application du droit communautaire en l'état, n'empêche pas la diminution ou le « nivellement par le bas » des allocations. Mais en même temps, la CJCE a fait une interprétation constructive de l'article 119 du Traité en ce qui concerne les pensions de retraite professionnelles, interprétation d'autant plus intéressante que les États membres demeuraient frileux quant à leurs obligations.

La question des régimes professionnels de retraite

Le débat s'est déplacé sur la question des régimes professionnels de retraite. La directive 86/378 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de Sécurité sociale a connu une mise en œuvre parfois difficile, puisqu'elle a fait l'objet d'une révision, en 1996, à la suite de l'arrêt Barber (16). En 1986, les États membres avaient cherché à exclure de la notion de « rémunération » au sens de l'article 119 du Traité de Rome, certaines dispositions des régimes d'entreprise et des régimes professionnels (Laurent, 1986). La CJCE n'a pas accepté cette exclusion. Il n'y avait guère d'hésitations sur la nature juridique de ces régimes et de leurs prestations. Dès 1950, la question avait été traitée dans le cadre de l'Organisation internationale du travail lors de l'adoption de la convention internationale n° 100 sur l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins. La définition de la notion de « rémunération » de l'article 119 reprend d'ailleurs celle de la convention (17) quand il est dit que l'égalité de rémunération s'étend au-delà du salaire proprement dit, « *à tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier* ».

(16) Directive du Conseil 96/97 du 20 décembre 1996 relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale.

(17) À une différence près, puisque l'article 119 vise le « même travail » alors que la convention vise la notion de « même travail ou de travail de valeur égale ».

En 2001, la France a connu les conséquences d'une telle interprétation de la CJCE en matière de régime spécial de retraite des fonctionnaires. La question a été posée à deux reprises devant la CJCE s'agissant, d'une part, des bonifications accordées aux mères dans la Fonction publique (18) et, d'autre part, du droit à une retraite anticipée pour les femmes fonctionnaires dans l'hypothèse de soins au conjoint très gravement malade (19). Il est même paradoxal d'avoir dû interroger la CJCE sur cette dernière question. Pour la CJCE, le régime des retraites des fonctionnaires est un régime professionnel au sens du droit communautaire car il est davantage fonction du rapport d'emploi que d'une mesure de politique sociale. S'agissant dès lors d'une rémunération au sens de l'article 119 du Traité, les dispositions en cause devaient concerner aussi bien les hommes que les femmes. La CJCE d'ajouter, cependant, au sujet des bonifications : « pour autant que le père est en mesure de prouver qu'il a élevé ses enfants ». Mais comment apporter une telle preuve ? (Lanquetin, 2002). Dans une décision du 29 juillet 2002 (20), le Conseil d'État a accordé cette bonification à M. Griesmar sur le fondement de la notion « d'enfant à charge ».

Depuis, le contentieux national se développe. Une pension de réversion a été accordée au veuf d'une femme fonctionnaire avec jouissance immédiate alors que cette pension, sans condition

d'âge, sans condition de ressources était accordée aux seules veuves de fonctionnaires depuis 1853 (21). En juin 2002, la Cour administrative d'appel de Paris (22) vient d'accorder une retraite anticipée à un père de trois enfants alors que cette éventualité existait au seul bénéficiaire des mères fonctionnaires.

Les finalités de ces mesures étaient diverses, soit natalistes, soit familialistes. Les exigences du principe d'égalité ne risquent-elles pas dès lors de se retourner contre les femmes ? Car il est certain que le législateur réagira rapidement à de telles évolutions. C'est la conception même de l'égalité tant en droit du travail que dans celui de la protection sociale qui est en cause. Si les dispositions énumérées ont été adoptées, c'est en raison de la fonction des femmes qui était d'abord, « par nature », la procréation. Historiquement, les mesures avaient donc pour finalité le retour sur la famille. La politique familiale a consisté en l'adoption d'un certain nombre de mesures au service de cette conception au nom du « libre choix » pour les femmes ! Le droit communautaire et le droit international des droits de l'homme nous aident ici à réfléchir aux mesures à prendre sans qu'elles entérinent une telle conception.

L'article 141 du Traité d'Amsterdam modifiant l'article 119 du Traité de Rome affirme l'égalité des

L'égalité entre hommes et femmes : du Traité de Rome au Traité d'Amsterdam

L'article 119 du Traité de Rome créant la Communauté économique européenne en 1957 disposait :

« 1. Chaque État membre assure au cours de la première étape, et maintient par la suite, l'application du principe d'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail.

2. Par rémunération il faut entendre, au sens du présent article, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique :

que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure.

que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail ».

Le Traité d'Amsterdam en 1997 (entré en vigueur le 1^{er} mai 1999) a ajouté deux alinéas à cet article, devenu l'article 141 :

« 3. Le Conseil, statuant selon la procédure visée à l'article 251 et après consultation du Comité économique et social, adopte des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

4. Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe d'égalité de traitement n'empêche pas de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle ».

(18) CJCE 29 novembre 2001, Griesmar, *Droit social*, 2002, p. 178.

(19) CJCE 13 décembre 2001, Moufflin.

(20) CE 29 juillet 2002, *Droit social*, 2002, p. 1136.

(21) CE 5 juin 2002, Choukroun, *Actualité juridique de droit administratif*, juillet-août 2002, p. 639.

(22) Cour d'appel administrative de Paris 18 juin 2002, Rouquette ; CE 29 janvier 2003, Beraudo.

chances et de traitement entre hommes et femmes : des mesures peuvent être accordées majoritairement aux femmes mais sans être refusées systématiquement aux hommes. La recherche d'une juste adéquation permet de redéfinir un certain nombre de mesures pour tenir compte, du moins provisoirement, des situations de fait. La perspective est nouvelle car elle n'enferme plus sur les rôles traditionnels. C'est la seule façon de prendre un peu plus au sérieux l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale qui, selon la jurisprudence de la CJCE, est « *un corollaire de l'égalité entre hommes et femmes et reconnu par le droit communautaire* » (23).

Les évolutions politiques récentes

Dans le cadre de la préparation de la Conférence intergouvernementale pour la révision des traités en 1996, la Commission européenne a veillé à ce que le principe d'égalité hommes-femmes dépasse le strict domaine de l'emploi. « *Afin de renforcer l'Union politique et de préparer l'élargissement et de promouvoir le modèle européen de société, la Commission a proposé de renforcer la garantie des droits fondamentaux de l'homme. À ce titre, elle a suggéré d'inclure dans le Traité des dispositions portant sur l'interdiction de toute discrimination notamment en ce qui concerne l'égalité entre hommes et femmes, au-delà des questions relatives à la parité des rémunérations* ». Alors que le droit communautaire de l'égalité entre hommes et femmes concerne principalement le marché du travail, la reconnaissance de droits fondamentaux incluant les droits des femmes permettrait d'assurer leur pérennité et leur indépendance par rapport aux lois du marché.

La consécration de cette solution s'appuyant sur les droits de l'homme est amorcée par le Traité d'Amsterdam. Si l'égalité entre hommes et femmes n'y est pas consacrée comme droit fondamental, la place qui lui est accordée à l'article 2 du Traité, parmi les missions de la Communauté, permet d'envisager son application dans tous les domaines du droit communautaire et non plus seulement dans celui de

l'activité professionnelle. Cette analyse se trouve confortée par la jurisprudence la plus récente de la CJCE. Le contexte change, mais lentement. De plus, parmi les textes communautaires généraux susceptibles d'être invoqués, il convient de signaler la Charte des droits sociaux fondamentaux du 9 décembre 1989 ainsi que la Charte de droits fondamentaux de décembre 2000, même si ces chartes n'ont pas une valeur contraignante pour l'instant (24). Les droits qui y sont affirmés ont déjà, pour la plupart d'entre eux, une valeur en droit positif.

Pour un haut niveau de protection sociale et un haut niveau d'emploi

Depuis le traité d'Amsterdam, l'Union européenne, en effet, a tenté de reprendre l'initiative, en liant très fortement la recherche d'un haut niveau de protection sociale à un haut niveau d'emploi. La stratégie coordonnée pour l'emploi entend ainsi réaliser non seulement un haut niveau d'emploi pour asseoir la compétitivité des économies européennes mais aussi un haut niveau de protection sociale. Cette stratégie est l'un des aboutissements du processus de réflexion de l'Union européenne sur l'emploi, la protection sociale et sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale. L'objectif de cette réflexion est d'apporter des réponses aux nouveaux défis considérés comme communs à tous les Etats membres : adapter la protection sociale à un monde du travail en mutation, intégrer les nouvelles formes de familles, s'ajuster aux bouleversements démographiques en cours ou à venir.

La stratégie coordonnée pour l'emploi est devenue, en 1997, un axe central de la politique européenne à laquelle s'articule aujourd'hui une stratégie concertée de modernisation de la protection sociale. Des objectifs précis ont ainsi été fixés en matière de taux d'emploi à atteindre, notamment d'emploi des femmes. Pour atteindre ces objectifs, la Commission européenne recommande aux gouvernements de prendre des mesures pour faciliter la conciliation entre le travail et la vie familiale. Si le choix des mesures à promouvoir reste ouvert, en revanche, elles doivent intégrer la visée

(23) CJCE 17 juin 1998 aff-243/95 Kathleen Hill.

(24) M. l'avocat général Léger fait observer, à propos de la Charte des droits fondamentaux, que « Les normes de la Charte sont, pour la plupart, déjà connues et ont une valeur de droit positif. Les avocats invoquent déjà à l'appui de leurs prétentions les principes contenus dans cette Charte. La Cour, qui ne s'est pas encore prononcée, va le faire d'une manière ou d'une autre bientôt. Je ne sais pas dans quel sens, soit en refusant de faire référence à cette Charte, soit en l'intégrant, mais elle se prononcera. ».

Peut-elle avoir une valeur contraignante ?

Philippe Léger : « Oui, nécessairement, du fait qu'elle existe, qu'elle traduit la volonté du Parlement européen, de la Commission et du Conseil et qu'elle énonce des règles dont certaines avaient déjà valeur contraignante avant d'être proclamées par la Charte. Elle a donc une certaine valeur contraignante, même si cela n'a pas été dit expressément », *Revue Dalloz*, n° 25, 2001, p. 1958.

d'égalité entre les hommes et les femmes (Letablier, 2002). Aboutissement d'une longue gestation, la directive sur le congé parental en 1996 marque la volonté de la Commission d'activer cette politique de conciliation. Bien que les dispositions restent très limitées, notamment en matière de rémunération du congé, cette directive contribue à légitimer la question de la conciliation entre travail et famille en tant qu'objet de politique publique, contre les positions de pays comme le Royaume-Uni et l'Irlande hostiles à une intervention de l'État dans ce domaine au nom de la libre expression des forces du marché et de la préservation de la liberté des employeurs.

Individualisation des droits sociaux et droits fondamentaux

En tant que notion, l'« individualisation des droits » permet d'interroger de manière critique les fondements familialistes du système de protection sociale, c'est-à-dire la place accordée à la famille dans l'accès aux droits, par la technique des droits dérivés. Elle permet de renouveler le questionnement autour du statut de la femme en tant qu'elle est, le plus souvent, bénéficiaire de ces droits dérivés qui, de fait, lui assignent une place particulière. La notion d'« individualisation » a été utilisée pour ses ressources heuristiques. Au-delà de la reconnaissance de l'extension de la protection sociale, cette notion pouvait permettre de dévoiler ce que les droits dérivés ont historiquement réalisé, ce qu'ils maintiennent de dépendance des femmes, ce qu'ils confortent d'une vision construite à partir de la figure de Monsieur Gagnepain. Or, la présence des femmes sur le marché du travail continue à se développer, faisant ainsi de la question des soins aux enfants, aux adultes handicapés et aux personnes âgées dépendantes une question centrale pour les politiques publiques. Elle conduit, par ailleurs, à interroger les mécanismes de reconnaissance de l'activité parentale et domestique des femmes, dans la mesure où elles en assurent la plus grande part, par rapport aux obstacles que cette responsabilité met au déroulement d'une carrière professionnelle – continue et à plein temps – et, par conséquent, à l'objectif d'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'emploi et sur le marché du travail.

Le système français d'accès aux droits sociaux a fait une place à la maternité, octroyant des « avantages familiaux » aux femmes en reconnaissance de leur contribution à la richesse nationale par le fait d'avoir eu des enfants. Ces « avantages » ne peuvent plus être associés à la maternité et réservés aux femmes, comme le met en évidence la jurisprudence de la

CJCE. Sur quels principes les refonder ? Certainement pas sur la maternité dans son acception biologique mais plutôt sur le travail parental, reconnaissant en quelque sorte les contraintes que celui-ci met au développement des carrières professionnelles des femmes en raison de l'allocation inéquitable des tâches parentales entre les conjoints. Les « avantages familiaux » peuvent alors être requalifiés en actions positives visant à corriger certaines formes de discrimination. Mais on connaît les réticences françaises en la matière. Autant les mesures spécifiques ont donc été réservées aux femmes au nom de leur différence. La Constitution permettrait-elle de telles actions si les femmes doivent être traitées en égales ?

Une première difficulté pour rediscuter la question de la familialisation des droits sociaux tient au caractère apparemment protecteur d'un système familialisé. L'attitude consiste, en effet, à raisonner en termes d'avantages et d'inconvénients de la familialisation ou de l'individualisation des droits et à refuser l'individualisation assimilée à une montée de l'individualisme. Le passage de la familialisation des droits à leur individualisation voudrait-il dire que l'on remet en cause la famille ? Ne s'agit-il pas là de l'objection majeure des partisans de la familialisation des droits ? Mais si la démocratie est le respect des droits fondamentaux, la question n'est pas de remettre ou non en cause la famille, mais de la faire participer au modèle démocratique tout en veillant au respect des solidarités nécessaires.

La réponse à une conception plus démocratique de la famille et à son évolution sociologique

Ne faudrait-il pas rappeler les exigences de démocratie et d'égalité qui devraient trouver des traductions tant dans la société civile que dans la famille ? L'individualisation est la réponse à une conception plus démocratique de la famille et à son évolution sociologique. Dans une telle perspective, chaque personne peut prétendre au bénéfice de droits fondamentaux, chaque personne est titulaire de droits propres alors que dans un système familialisé coexistent un titulaire de droits propres et un titulaire de droits dérivés dans une relation de dépendance.

Mais la véritable difficulté – soulevée d'ailleurs par la Commission européenne dans sa communication intitulée « Moderniser et Améliorer la protection sociale dans l'Union européenne » – tient au risque d'appauvrissement des femmes, ce qui suggère de rechercher un certain nombre de

garanties dans une période de transition. Pourtant, à la condition d'être inscrite dans la perspective des droits fondamentaux, l'individualisation des droits sociaux peut permettre de garantir ces droits et ne pas réduire cette question à un enjeu exclusivement comptable. Elle conduit à s'interroger sur la légitimité actuelle des régimes de protection sociale qui se sont construits (à l'exception des pays scandinaves) à partir d'une vision différenciée des rôles où le travailleur titulaire de droits propres assure la protection sociale de son épouse et de ses enfants.

Comment acquérir des droits propres ?

La notion « d'individualisation des droits » est le lieu et l'enjeu de débats. Il en existe des acceptions différentes comme on a essayé de le montrer à divers moments de cette recherche. Mais comment, dès lors, acquérir des droits propres et sur quels fondements ? Une première réponse retient l'individualisation des droits comme impliquant la suppression pure et simple des droits dérivés pour éradiquer la dépendance au sein de la famille. La notion d'« ayant droit » est présentée comme pénalisant les femmes dans la mesure où elle dissuade d'une insertion sur le marché du travail. La conséquence en serait la substitution aux régimes contributifs de régimes universels entendus au sens de régimes forfaitaires financés par l'impôt (Kerschen, 2003).

Une deuxième réponse critique implicitement la vision précédente et insiste sur les risques de l'individualisation en termes d'appauvrissement des femmes et de creusement des inégalités entre hommes et femmes. Le système actuel est alors présenté comme donnant suffisamment de garanties. S'agissant des retraites, par exemple, s'il subsiste une très forte inégalité des niveaux de retraite entre les hommes et les femmes, on peut constater que ces inégalités sont moindres lorsque la comparaison porte sur des carrières complètes (25). La France a mis en place différents mécanismes correcteurs des inégalités entre hommes et femmes : pension minimum, absence de modulation des taux de cotisation en fonction des écarts d'espérance de vie, validation de trimestres pour les emplois précaires, avantages familiaux... Le système français ne serait donc pas plus pénalisant pour les femmes que certains systèmes universels, dès lors que ces derniers sont complétés par des systèmes strictement contributifs fondés sur la neutralité actuarielle (Zaidman, 1998). Mais ces correctifs ne touchent pas aux bases actuelles du système de protection sociale dont les fondements inégalitaires restent inchangés.

Une troisième réponse « libérale féministe » entend l'individualisation des droits sociaux comme devant préserver la famille en tant que lieu de production de services notamment sous forme de soins aux enfants et aux personnes dépendantes ; ceci dans un contexte de rejet de l'État. Cette conception préserve en même temps la division sexuée du travail entre travail domestique et éducatif, principalement assigné aux femmes, et travail salarié pour les hommes quand bien même les femmes sont massivement sur le marché du travail mais à temps partiel avec les inégalités et discriminations qui en découlent.

Érigeant la non-rémunération des activités de « caring » en principe d'explication des discriminations dont les femmes sont victimes en matière de protection sociale, ce raisonnement en fait du même coup un mode de justification, d'une part, de la répartition traditionnelle des rôles entre hommes et femmes et, d'autre part, de la séparation (ou au moins la dissociation) entre emploi et protection sociale. En effet, dans cette logique, il suffirait que les tâches domestiques soient rémunérées pour que les femmes – tout en restant au foyer – bénéficient d'une égalité de traitement effective. On voit poindre ici une conception différentialiste de l'égalité. Par ailleurs, en considérant que les tâches domestiques sont un travail comparable au travail salarié et/ou indépendant, les fondements de la protection sociale sont remis en cause (Lanquetin et al., 2002).

Plus fondamentalement, la conception même de l'égalité est en question. La notion d'« égalité », sous-jacente à l'analyse, est différentialiste. L'établissement de l'égalité entre hommes et femmes passerait par la reconnaissance de droits spécifiques aux femmes en tant que groupe. Sur le plan juridique, la problématique est proche de celle du « droit des minorités » et, sur le plan politique, d'une approche de type communautariste. L'accent est moins mis sur une revendication d'engagement des pouvoirs publics que sur la reconnaissance d'un « droit au care » assorti d'une rémunération de ce travail.

Pour une égalité substantielle

Mais ces réponses ne s'appuient pas sur le principe d'une égalité substantielle. Le principe d'égalité peut recevoir, en effet, plusieurs acceptions, celle d'une égalité minimaliste, d'une égalité différentialiste ou la recherche d'une égalité substantielle, c'est-à-dire d'un approfondissement de ce principe

(25) Sans incitation au travail à temps partiel.

avec des mécanismes correcteurs pour une période de transition, mécanismes d'ailleurs prévus par l'article 141 alinéa 4 du Traité d'Amsterdam ou l'article 4 al. 1 de la Convention de l'ONU sur l'élimination de toute discrimination à l'égard des femmes.

Le principe d'égalité (26) devrait traverser les différentes temporalités de la vie et s'inscrire dans une problématique de droits fondamentaux. Il serait fondé sur le travail et l'emploi, sur une politique familiale plus égalitaire, sur l'accès à des droits universels à la condition que l'obligation alimentaire large et la récupération sur successions ne soit plus prises en compte. À ces conditions, les pensions de retraite devraient se traduire par une plus grande égalité sociale puisqu'elles se construisent sur la durée. S'agissant de l'emploi, le droit des discriminations et particulièrement le recours à la notion de « discrimination indirecte » peuvent permettre de saisir et de sanctionner les inégalités de traitement dont les femmes sont victimes et que les analyses sociologiques ont de longue date mis en lumière.

« Le droit à une vie familiale normale »

S'agissant de la prise en compte par les politiques sociales de l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle, impulsée par le droit communautaire, les mesures ne sont pas neutres. La question ne se pose pas en terme de libre choix laissé aux femmes entre engagement familial et engagement professionnel mais en terme de partage de responsabilités vis-à-vis des enfants et des personnes dépendantes, entre respectivement la famille, l'État et/ou les entreprises, mais aussi à un deuxième niveau, en terme de partage de responsabilités au sein de la famille. Les recherches comparatives sur le congé parental d'éducation ont bien montré les différentes logiques à l'œuvre à l'arrière-plan d'une telle mesure et leurs effets en termes de taux d'emploi des mères.

Mais il y a plus. Le « *droit à une vie familiale normale* » affirmé par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, mis en œuvre par le Conseil d'État ou la Cour de cassation mais aussi par les juridictions européennes, permet de

comprendre les mutations à l'œuvre. Alors que la familialisation des droits a été pensée pour une famille unité de production de biens et de services, à partir d'un travail bénévole reposant sur les femmes, le « *droit à une vie familiale normale* » est tout autant celui de chaque parent à condition que la liberté de la mère soit autant respectée que celle des enfants. S'agissant de l'universalité, elle concerne l'accès à des droits universels, et non pas l'universalité des prestations. Dans cette perspective, il est intéressant de noter, à propos de mesures telles la couverture maladie universelle ou, surtout, l'allocation personnalisée d'autonomie, comment le souci de rétablir une égalité de traitement a conduit l'État à modifier son mode d'intervention en fixant des cadres généraux sur l'ensemble du territoire.

Construire des droits propres en matière de protection sociale sur le fondement des droits fondamentaux impose de rechercher des solutions qui soient pensées à partir du lien entre l'égalité de chances et l'égalité de traitement et qui s'inscrivent dans une logique citoyenne. Cette logique voudrait opérer la novation nécessaire pour que cette vision soit en lien avec le principe d'égalité de chances et de traitement. Le principe d'égalité serait ainsi privilégié comme condition, pour l'exercice par les femmes, de leur liberté. Il s'agit alors de la réconciliation de la liberté et de l'égalité mais aussi de la solidarité. Les droits fondamentaux constituent l'angle pertinent pour aborder cette question. Ils peuvent également fournir une grille de lecture aux différents États membres de l'Union européenne dont la compétence commune est précisément de les garantir.

En effet, la notion de « droits fondamentaux » – dont on s'accorde pour souligner la montée en puissance tant en droit communautaire qu'en droit interne – permet de fonder l'indivisibilité des droits et de sortir ainsi du dilemme et de l'opposition droits civils et politiques et/ou droits sociaux. Elle permet également d'inscrire dans une nouvelle perspective les droits de l'égalité en mettant en évidence ce qui oppose la logique de protection à la logique d'égalité, de donner davantage de contenu à l'articulation vie professionnelle-vie familiale, corollaire de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

(26) Au sens de « véritable égalité ». La CJCE fait référence à cette notion dans sa jurisprudence.

Références bibliographiques

Brocas A.-M., 1998, *L'individualisation des droits sociaux*, in « **Couple, filiation et parenté aujourd'hui. Le droit face aux mutations de la famille et de la vie privée** » (sous la dir. de Théry I.), rapport à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité et au garde des Sceaux, ministre de la Justice, Paris, Odile Jacob-La Documentation française.

Esping-Andersen G., 1990 *The three worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press.

Decaux E., 1999, « La réforme du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels », in *Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, **Droit et justice**, Paris, Pedone.

Delmas-Marty M., 1998, *Trois défis pour un droit mondial*, Paris, Seuil, collection essais.

Delphy C. (dir.), 1998, *Égalité, Équivalence et Équité*, in *L'ennemi principal, Penser le genre*, tome II, Paris, Éditions Syllepse.

De Munck J., Lenoble J. et Molitor M., 1996, *Pour une procéduralisation de la politique sociale*, Centre de philosophie du droit de l'université catholique de Louvain, *Transnational Associations*, n° 4.

Dupeyroux J.-J., 1998, *Droit de la sécurité sociale*, 13^e édition, par Ruellan M., Paris, Dalloz.

Dupeyroux J.-J., 2001, *Droit de la sécurité sociale* 14^e édition, par Borgetto M., Lafore R. et Ruellan M., Paris, Dalloz.

Esping-Andersen G., 1999, *Les trois mondes de l'État-providence. Essai sur le capitalisme moderne*, PUF, collection Le lien social.

Ferry J.-M., 1994, *Philosophie de la communication*, Paris, Éditions du Cerf, collection Humanités.

Fouquet A., Gauvin A. et Letablier M.-T., 1999, « Des contrats sociaux entre les sexes, différents selon les pays de l'Union européenne », complément au rapport pour le conseil d'analyse économique, *Égalité entre les femmes et les hommes : Aspects économiques*, Paris, La Documentation française.

Kerschen N., 2003, *Vers une individualisation des droits sociaux : approche européenne et modèles nationaux*, **Droit social**, n° 2.

Laigne P., 1994, *L'application du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes aux régimes de retraite professionnels. À propos des arrêts du 28 septembre 1994 de la Cour de justice de la Communauté économique européenne*, *Revue de jurisprudence sociale*, n° 12.

Lanquetin M.-T., 2002, *L'égalité entre hommes et femmes dans le régime spécial de retraite des fonctionnaires*, **Droit social**, n° 2.

Lanquetin M.-T., Allouache A., Kerschen N. et Letablier M.-T., 2002, « Individualisation-familialisation des droits en matière de protection sociale et droits fondamentaux », rapport de recherche pour la CNAF, IRERP /CNRS, Université de Paris X-Nanterre et Centre d'études de l'emploi.

Lanquetin M.-T., Laufer J. et Letablier M.-T., 2000, *From equality to Reconciliation in France?, in Gendered policies in Europe, reconciling employment and family life* (sous la dir. de Hantrais L.), New York, St Martin's Press.

Laroque P., 1972, *Droits de la femme et pensions de veuve*, *Revue internationale du travail*.

Laurent A., 1979, *Une directive pour les années quatre-vingt*, **Droit social**, n° 6.

Laurent A., 1982, *Le droit communautaire européen et l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale*, *Revue internationale du travail*, vol. 121, n° 4.

Laurent A., 1986, *Les CE éliminent les discriminations fondées sur le sexe dans les régimes professionnels de sécurité sociale*, *Revue internationale du travail*, vol. 125, n° 6.

Leira A., 1992, *Welfare States and working mothers: the Scandinavian experience*, Cambridge University Press.

Letablier M.-T., 2002, *Un enjeu de politique familiale : l'égalité entre les sexes*, CNAF, **Informations sociales**, n° 102.

Letablier M.-T., 2001, *Le travail centré sur autrui et sa conceptualisation en Europe*, **Travail Genre et Sociétés**, n° 6.

Letablier M.-T., 2000, *Les femmes entre l'État, l'emploi et la famille : une comparaison européenne, in Les implicites de la politique familiale* (sous la dir. de Chauvière M. et al.), Paris, Dunod-CEDIAS.

Lewis J., 2001 a, *Legitimizing care work and the issue of gender equality*, Chapter 3, in **Care work. The quest for security** (sous la dir. de Daly M.), Genève, International Labour Office.

Lewis J., 2001 b, *Les femmes et le workfare de Tony Blair*, **Esprit**.

Lewis J., 1999, *Politique familiale et place de la famille*, Introduction, quatrième partie, MIRE, **Comparer les systèmes de protection sociale en Europe du Sud**, vol. 3, Rencontres de Florence, Paris.

Lewis J., 1993, *Women and social policies in Europe. Work, Family and the State*. Éd. Aldershot, Edward Elgar.

Lewis J., 1992, *Gender and the development of welfare regimes*, **Journal of European Social Policy**, vol. 2, n° 3.

Luckhaus L., 2000, *Égalité de traitement, protection sociale et garantie de ressources pour les femmes*, **Revue internationale du travail**, vol. 139, n° 2.

Moss P. et Deven F. (dir.), 1999, *Parental leave : progress or Pitfall ? Research and policy issues in Europe*, Bruxelles, NIDI CBGS Publications, Bruxelles.

Peemans-Poullet H., 2000, *L'individualisation des droits*, in Association internationale de la Sécurité sociale (dir.), **Redistribuer les responsabilités pour moderniser et améliorer la protection sociale**, Genève, Documentation de Sécurité sociale, n° 27.

Pfau-Effinger B., 1998, *Gender cultures and the gender arrangement: a theoretical framework for cross national gender research*, **Innovation**, vol. 2, n° 11.

Piveteau D., 1997, « Rapport général du colloque « La Charte sociale du XXI^e-XXI^e siècle » organisé les 14-16 mai 1997 par le Secrétariat général du Conseil de l'Europe », Bruxelles, Éd. du Conseil de l'Europe.

Sainsbury D., 1999 a, *Gender and Welfare States Regimes*, Oxford University Press.

Sainsbury D., 1999 b, *Le genre et la construction des États-providence en Norvège et en Suède, in Comparer les systèmes de protection sociale en Europe du Nord et en France*, vol. IV, Paris, Rencontres de la Mire.

Sainsbury D., 1996, *Gender, equality and welfare states*, Cambridge University Press.

Sainsbury D., 1994, *Gendering welfare states*, London, Sage.

Simitis S., 1997, *Le droit du travail a-t-il encore un avenir ?*, **Droit social**, n° 7-8.

Strobel P., 1997, *Les mésaventures de Monsieur Gagnepain*, in **Démographie et politique** (sous la dir. de Ronsin F., Le Bras H. et Zucker-Rouillois E.), Dijon, Éditions universitaires de Dijon.

Thévenon O., 2002, « Les relations emploi-famille en Europe. Fondements socio-économiques des comportements féminins en Allemagne, Espagne, France, aux Pays-Bas et Royaume-Uni », thèse pour le doctorat en sciences économiques, Université de Paris X-Nanterre (sous la dir. de Favereau O.).

Trifiletti R., 1999, *Southern european welfare regimes and the worsening position of women*, **Journal of European Policy**, vol. 9.

Zaidman C., 1998, *L'individualisation des droits réduirait-elle les inégalités entre les hommes et les femmes ?*, **Droit social**, n° 6.