

Histoire

À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL : AU CŒUR DE L'EUROPE SOCIALE

Nicolas Verschueren

06/03/2019

En 1965, Henri Salvador chantait « le travail c'est la santé, ne rien faire c'est la conserver ». Six mois plus tard, 3 000 ouvrières de la Fabrique nationale d'armes d'Herstal entonnaient à leur tour « le travail c'est la santé mais pour cela il faut être payé ». Elles commençaient alors une grève de treize semaines pour obtenir l'égalité salariale en se référant au traité de Rome signé en 1957. Comment expliquer la présence de cette égalité salariale dans un des traités fondateurs de l'Union européenne ? Comment ce combat pour l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est-il apparu dans les institutions européennes pour devenir un des faire-valoir de la dimension sociale de la construction européenne ? Qui sont les mères de cette Europe sociale ? Telles sont les questions auxquelles l'analyse de Nicolas Verschueren, chercheur à l'Université libre de Bruxelles, apporte des éléments de réponse.

Le long processus d'une revendication égalitaire

Ces dernières années, l'écart salarial persistant entre les hommes et les femmes a été présenté sous la forme d'un décompte annuel au bout duquel les femmes travaillaient « gratuitement ». Cette date tourne autour de la mi-novembre pour les pays européens. Or, cette revendication pour l'égalité salariale est plus que centenaire. En effet, les premières demandes pour l'application de cette égalité apparaissent à la fin du XIX^e siècle parallèlement au combat pour l'égalité politique. Ce long siècle de l'essor du travail industriel est également celui d'une infériorisation systématique du travail des femmes alors que l'apport de ce travail pour le succès de la révolution industrielle a été considérable¹. Cette infériorisation de la femme, « ce travailleur imparfait » pour reprendre les mots d'Eugène Buret², est justifiée par des causes naturelles dénigrant les capacités physiques et les compétences professionnelles des femmes, par leur absentéisme ou leur formation professionnelle inférieure.

Au niveau international, la première formulation de l'idée d'égalité salariale naît avec le traité de Versailles qui reconnaît dans ses principes généraux celui du « salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égal³ ». Néanmoins, cette disposition ne prend guère effet pendant

l'entre-deux-guerres. Au contraire, la crise de 1929 est l'occasion de mettre en place une série de mesures pour réduire le chômage en essayant d'obliger les femmes mariées à rester au foyer⁴. Une nouvelle fois, il faut attendre un après-guerre pour voir l'égalité salariale reconnue par des organisations internationales. La Charte des Nations unies en 1945 et l'Organisation internationale du travail en 1951 contribuent à réactiver cette revendication qui peine à se concrétiser dans les législations nationales. La création du marché commun avec la signature du traité de Rome parachève cette reconnaissance internationale par l'introduction de l'article 119 qui stipule que « chaque État membre assure au cours de la première étape, et maintient par la suite, l'application de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail ». Cet article très ambitieux d'un point de vue de l'harmonisation sociale européenne deviendra à partir de la fin des années 1960 un des marqueurs du combat pour l'égalité homme-femme, un article pourvu d'une aura tout à fait particulière dans ce combat⁵. Reste à comprendre pourquoi il a été introduit dans le traité de Rome.

Dimension sociale ou stratégie politique ?

Les années 1950 sont loin d'être le fleuve tranquille de l'unification européenne, voire celui d'un âge d'or des pères fondateurs. L'histoire de la construction européenne commence dès l'origine à être présentée comme une histoire faite de crise et de relance⁶. Au lendemain de la création de la Communauté européenne du charbon et de l'acier, moment fondateur, répondrait une crise incarnée par l'échec de la Communauté européenne de défense et de la Communauté politique européenne. Le rebond est alors assuré par la célèbre conférence de Messine qui relance le processus et donne naissance au marché commun. Cette vision linéaire, voire eschatologique, lisse quelque peu les moments de rupture en insistant sur les continuités. Pour certains, le marché commun peut être perçu comme une relance *a minima*, un projet de longue date inspiré d'une vision profondément libérale⁷. Néanmoins, au cœur de cette relance apparaît la revendication d'une harmonisation des charges sociales comme préalable à l'ouverture du marché commun. Cette demande d'harmonisation portée par le gouvernement français sert avant tout d'instrument de négociation face aux partenaires européens.

Article 119 du traité de Rome

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

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 :

- a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure ;
- b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail.

Cette demande se limita finalement à trois points : l'harmonisation des congés payés, des heures supplémentaires et de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Il est vrai qu'à l'époque la France était le seul pays de la Communauté européenne à avoir mis en place des dispositions allant dans le sens d'une égalité de traitement. En effet, en 1965, une femme gagnait en moyenne 75% du salaire d'un homme en France alors que le pourcentage était pour l'Allemagne de l'Ouest et les Pays-Bas de respectivement de 67,5% et 54%. Ce différentiel explique pour partie la position de la France. Néanmoins, d'autres considérations doivent être prises en compte. La principale raison à cette demande d'harmonisation consistait à protéger, ou pour mieux dire, à préparer l'industrie française à la compétition européenne en obtenant des dispositions transitoires avantageuses⁸. Cette stratégie était d'ailleurs bien comprise des partenaires européens qui s'en exaspérèrent par moments. Elle est également confirmée par les événements ultérieurs puisque le gouvernement français ne s'est guère intéressé à cette indispensable harmonisation à l'aube de l'ouverture du marché commun en 1962. La deuxième cause provient d'une quête de légitimité auprès de l'opinion publique française qui s'était déjà divisée sur la Communauté européenne de défense et qui risquait de s'inquiéter des bouleversements sociaux induits par le marché commun⁹.

En tout état de cause, cette idée d'harmonisation sociale européenne n'a jamais été présentée comme une forme plus élevée d'intégration européenne, un prototype d'Europe sociale en devenir mais davantage comme une disposition qui doit éviter une concurrence déloyale entre les entreprises de la Communauté. Néanmoins, l'article 119 et le principe de l'égalité salariale figuraient dans le traité de Rome, il ne manquait que des militant-e-s pour s'en emparer.

Les grévistes d'Herstal, Éliane Vogel-Polsky et Gabrielle Defrenne : les mères fondatrices de l'Europe sociale

La découverte et la mise en action de l'article 119 doivent beaucoup au parcours d'Éliane Vogel-Polsky (1926-2015)¹⁰. Issue d'une famille d'origine russe, elle obtient son doctorat en droit à

l'Université libre de Bruxelles et est la première femme à obtenir le premier prix d'argumentation en 1952. Fortement impressionnée par ses lectures de Simone de Beauvoir, son militantisme féministe se développe parallèlement à sa formation d'avocate. À cette formation de juriste se couple la découverte des problèmes sociaux à l'Institut du travail où elle obtient une licence en droit et sociologie du travail. L'orientation de sa carrière commence alors à prendre forme au contact de Léon-Éli Troclet, ministre socialiste et professeur à l'Université libre de Bruxelles. Elle y découvre comment sa formation de juriste lui permet d'agir sur le monde social, sur les conditions de vie et de travail.

En 1961, les gouvernements des États membres décident de repousser l'application de l'article 119 et donc de l'égalité salariale à 1965 provoquant l'indignation d'Éliane Vogel-Polsky : « C'était une violation du Traité. On n'avait jamais violé le Traité de la sorte, jamais, et c'était les femmes qui en faisaient les frais¹¹ ». Or, pour la juriste belge, cet article devait être directement applicable à partir de l'ouverture du marché commun en 1962 mais son indignation et sa colère demeuraient inaudibles, y compris auprès de ses collègues que son féminisme amusait. Quelques années plus tard, en septembre 1965 pour être précis, elle participa à une formation syndicale où elle anima un séminaire sur l'article 119. Parmi les participantes, on compte trois ouvrières de la Fabrique nationale (FN) d'armes d'Herstal dont Charlotte Hauglustaine, une des figures principales de la grève des femmes de la Fabrique nationale qui débute cinq mois plus tard. Les fils commencent à se nouer ici entre l'article 119, l'égalité salariale, le militantisme féministe et la lutte ouvrière.

Cette grève est un événement unique de l'histoire sociale de la seconde moitié du XX^e siècle en Europe¹². Ces ouvrières appelées « femmes-machines » travaillaient dans des conditions dignes du XIX^e siècle avec peu de possibilités de progression hiérarchique dans l'entreprise et des salaires nettement inférieurs à ceux des hommes. En 1964, elles gagnaient en moyenne 60% du salaire de leur collègue masculin. Pour reprendre l'exemple de Charlotte Hauglustaine, présidente du comité de grève, les ouvrières gagnaient moins que le balayeur de la cour que l'on gardait peut-être par pitié¹³. Le mouvement qui débute par un débrayage le 9 février 1966 se transforme en grève une semaine plus tard. Outre la question des salaires, les ouvrières devaient faire face à une augmentation continue des cadences qui donnent une image bien moins reluisante de l'âge d'or des Trente Glorieuses. En plus de cette intensification du travail, leurs aptitudes professionnelles n'étaient nullement valorisées. Elles étaient alors 3000 ouvrières sur près de 13 000 travailleurs à la Fabrique nationale d'Herstal et leur arrêt de travail impliquait le chômage technique pour l'ensemble des ateliers. À bien des égards, ce mouvement de grève préfigure les caractéristiques et formes de luttes sociales dans les années 1970. La grève dura treize semaines et toucha d'autres entreprises métallurgiques où les ouvrières défendaient le principe de l'égalité salariale. Si l'article 119 était bien présent de même que la notion d'égalité salariale, la revendication principale portait

sur une augmentation de cinq francs belges de l'heure. Elles obtinrent finalement 2,75 francs d'augmentation et une réduction du temps de travail d'une heure par semaine sans perte de salaire.

Au-delà du conflit en lui-même, cette grève a eu trois résultats considérables. D'abord, il démontra la capacité des ouvrières à organiser une lutte de longue durée sans être débordées par des éléments extérieurs, sans être récupérées, étouffées par les organisations traditionnelles du monde ouvrier. Ensuite, il donna naissance à un nouveau militantisme pour l'application de l'égalité salariale et plus généralement de l'égalité entre les hommes et les femmes. Enfin, la grève des femmes de la Fabrique nationale n'a eu qu'un écho limité au niveau des institutions européennes à l'exception d'une question au Parlement européen. Pour Éliane Vogel-Polsky, malgré l'intense conflictualité ouvrière et l'originalité de la lutte, les femmes de la Fabrique nationale n'avaient pas réussi à rendre l'article 119 directement applicable. Il fallait des cas à plaider devant la Cour de justice des communautés européennes.

Gabrielle Defrenne, l'hôtesse de l'air qui donne des ailes à l'article 119

La juriste se met alors en quête de discrimination salariale sur base de l'article 119. Néanmoins cette recherche s'avère très difficile et elle doit faire face à de nombreux refus de femmes craignant les répercussions de leur action¹⁴. Un premier cas est soumis au tribunal du travail un an après la grève des femmes. Une jeune ouvrière belge, Christiane Mertens, est licenciée mais perçoit une allocation de chômage inférieure aux hommes malgré une cotisation identique. Après un échec en première instance, elle parvient à obtenir gain de cause en appel. Une victoire au goût amer comme le précise l'historienne Éliane Gubin : « De victoire, l'affaire Mertens se mua donc en défaite. La nouvelle réglementation de 1971, parfaitement neutre du point de vue du sexe, fixait désormais les allocations de chômage au prorata des salaires, et comme les salaires des femmes étaient nettement inférieurs aux salaires masculins, les travailleuses étaient perdantes¹⁵ ».

C'est en 1968 que la juriste belge trouva le cas à plaider qui allait devenir un incontournable du droit européen. Le 15 février 1968, Gabrielle Defrenne, hôtesse de l'air à la Sabena, compagnie d'aviation belge, est licenciée à l'âge de quarante ans. En effet, le contrat de travail prévoit des dispositions devant assurer la jeunesse et la féminité des hôtesses de l'air, icône de la jeune femme à marier pour une clientèle principalement masculine¹⁶. Ces dispositions prévoient que l'hôtesse de l'air ne peut avoir plus de trente ans lors de son recrutement, qu'elle ne peut se marier ou avoir des enfants. En outre, elle est automatiquement licenciée à l'âge de quarante ans alors que les hommes peuvent travailler jusqu'à cinquante-cinq ans et bénéficier d'un accès à la pension extralégale. Par

contre, l'égalité salariale est mise en place à partir de 1966.

Surtout, pour Éliane Vogel-Polsky, ce cas lui permet de monter au niveau européen et de plaider devant la Cour de justice des communautés européennes (CJCE). Commence alors un long processus marqué par trois arrêts emblématiques et fréquemment étudiés par les *Law Studies*¹⁷. Le premier arrêt de 1971 est considéré comme un échec, la Cour estimant que l'article 119 porte sur le salaire et non sur le système de mise à la pension. Or pour ceux qui soutenaient le combat de Gabrielle Defrenne, la Cour s'en tenait à une lecture étriquée du traité de Rome, l'égalité de traitement doit supplanter l'égalité de salaire. Éliane Vogel-Polsky et la juriste Marie-Thérèse Cuvelliez ne baissent pas les bras et assignent à nouveau la Sabena en justice qui se prononce en 1976. Mais le début des années 1970 est marqué par une évolution des sociétés européennes liée au combat pour l'émancipation féminine¹⁸. Ainsi, l'année 1975 est désignée par les Nations unies « année internationale de la femme ». Par ailleurs, ce début des années 1970 est considéré comme un âge d'or de l'Europe sociale, le Conseil des ministres et la Commission appelant à la mise en place d'une égalité salariale. Plusieurs directives sont émises en ce sens en 1973, 1975 et 1978. Ceci permet dès lors de mieux comprendre les raisons qui expliquent le succès du deuxième arrêt de la CJCE en 1976. Non seulement la Cour reconnaissait le caractère directement applicable de l'article 119 mais elle insistait sur le caractère fondamental de l'article 119 pour le droit communautaire.

Conclusion

L'histoire ne s'arrête pas là. Cet arrêt ne marque pas un point final mais davantage le commencement d'un combat pour l'égalité entre les hommes et les femmes, la parité, la répartition du temps de travail, la double journée de travail, le taux d'activité, la lutte contre le plafond de verre. Tant l'article 119 que l'arrêt Defrenne 2 ont contribué à dorer l'image sociale de la construction européenne. Mais cette assertion mérite d'être nuancée. D'une part, l'application de l'article 119, encore très partielle, n'a pas été mise en œuvre par la Commission ou le Conseil des ministres mais est le résultat de l'action de militants auprès des institutions européennes. D'autre part, depuis la crise financière de 2008 cette aura pâlit à Bruxelles où l'actualité et l'importance de l'égalité salariale semblent être passées au second plan sur fond de résolution de la crise. Comme l'a très bien démontrée la politologue Sophie Jacquot, cette spécificité de l'égalité salariale au sein des politiques européennes s'est étiolée pour n'être plus qu'une politique européenne comme les autres¹⁹. Ces deux dernières années, les institutions européennes, entre autres, ont magnifié le parcours de Simone Veil, première femme présidente du Parlement européen en 1982. Son combat pour l'émancipation féminine est un des éléments constitutifs des éloges qui lui ont été adressés après son décès survenu le 30 juin 2017. Peut-être serait-il temps pour l'Union européenne de réinstaurer cette politique d'exception à l'égard de l'égalité salariale, de restaurer l'aura de l'article

119. Mais l'histoire écrite ici montre que ce processus est principalement initié par le bas. L'esplanade devant le Parlement européen à Bruxelles porte le nom d'Agora Simone Veil depuis 2011. On attend d'y voir une nouvelle Charlotte Hauglustaine, Éliane Vogel-Polsky ou Gabrielle Defrenne porter le combat pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans la cité européenne²⁰.

1. Patricia Hilden, *Women, Work, and Politics. Belgium 1830-1914*, New York, Clarendon Press, 1993.
2. Eugène Buret, *De la misère des classes laborieuses en Angleterre et en France. De la nature de la misère, de son existence, de ses effets, de ses causes, et de l'insuffisance des remèdes qu'on lui a opposés jusqu'ici, avec les moyens propres à en affranchir les sociétés*, t. I, Paris, Paulin, 1840.
3. Article 427.
4. Éliane Gubin, « Pour le droit au travail. Entre protection et égalité », Éliane Gubin et al., *Le Siècle des féminismes*, Paris, Éditions de l'Atelier, 2004, p. 170.
5. Sophie Jacquot, *L'Égalité au nom du marché ? Émergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes*, Bruxelles, Peter Lang, 2014.
6. Laurent Warloutzet, « Dépasser la crise de l'histoire de l'intégration européenne », *Politique européenne*, n° 22, 2014, p. 98-122.
7. François Denord et Antoine Schwartz, « L'économie (très) politique du traité de Rome », *Politix*, n° 89, 2010, p. 35-56.
8. Lise Rye, « The Rise and Fall of the French Demand for Social Harmonization in the EEC, 1955-1966 » dans Katrin Rücker, Laurent Warloutzet (éd.), *Quelle(s) Europe(s)? Nouvelles approches en histoire de l'intégration européenne*, Bruxelles, Peter Lang, 2006, pp. 155-168.
9. Philippe Buton, « La CED, L'affaire Dreyfus de la Quatrième République ? », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n° 84, 2004, p. 43-59.
10. Éliane Gubin et Catherine Jacques, *Éliane Vogel-Polsky. Une femme de conviction*, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2007.
11. *Idem*, p. 74.
12. Sur le sujet, voir l'excellente étude de Marie-Thérèse Coenen, *La Grève des femmes de la FN en 1966*, Bruxelles, De Boeck Supérieur, 1991.
13. Témoignage de Charlotte Hauglustaine dans le documentaire de Marie-Anne Thunissen, *Femmes machines*, 1997.
14. Éliane Gubin et Catherine Jacques, *Éliane Vogel-Polsky. Une femme de conviction*, Bruxelles, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2007, p. 87.
15. *Idem*, p. 91.
16. Vanessa D'Hooghe, « How Stewardesses Obtained Equal Pay in the European Community (Belgium, 1968-1980) », in *Institutionalizing Gender Equality: Historical and Global Perspectives*, Londres, Lexington Books, 2015, p. 43.
17. Rachel Cichowski, « Women's rights, the European Court, and supranational constitutionalism », *Law & Society Review*, n° 38, 2004, pp. 489-512 ; Anne-Marie Burley et Walter Mattli, « Europe before the court: a political theory of legal integration », *International organization*, n° 47, 1993, p. 41-76.
18. Catherine Hoskyns, *Integrating Gender. Women, Law and Politics in the European Union*, Londres, Verso, 1996, p. 74.
19. Sophie Jacquot, « La fin d'une politique d'exception », *Revue française de science politique*, n° 59, 2009, pp. 247-277.
20. Ce texte doit énormément aux travaux d'Éliane Gubin et de Marie-Thérèse Coenen.