

SECRETARIAT D'ETAT

Auprès du Premier Ministre

Condition Féminine

Comité National d'Organisation
pour l'Année Internationale de la Femme

Secrétariat permanent

32, rue de Babylone - 75700 Paris

Tél. 556.88.01

JOURNEES INTERNATIONALES DE PARIS

1, 2 et 3 MARS 1975

Fundação Cuidar o Futuro

Rapport préalable du Groupe de Travail

"Droits des Femmes"

Rapporteurs :

Nicole Catala

Michèle Gobert

Professeurs à l'Université
de Droit, d'Economie et de
Sciences Sociales de Paris

Un double mouvement marque la situation juridique des femmes : leur lente accession à une identité de statut avec les hommes - c'est-à-dire au droit commun - s'est de longue date accompagnée du développement de règles spécifiques, destinées à protéger en elles les mères et à travers elles le renouvellement de la race. Ce double mouvement n'est pas propre à la France : il s'inscrit aussi, par exemple, dans les conventions internationales adoptées par les Nations Unies ou par l'O.I.T. Encore que ce soient les exigences de la maternité qui fournissent la justification essentielle, sinon exclusive, d'un droit particulier, il semble donc bien que la promotion juridique des femmes doive inéluctablement procéder à la fois de leur accès général et affectif au droit commun et de la mise au point d'un statut d'exception. Ce dernier, toutefois, devrait, dans l'intérêt même des femmes, se trouver cantonné aux dispositions qu'imposent les exigences de la nature ou celles de l'équité.

L'évolution du droit français paraît conforme à ce vœu. Déjà ancienne, la reconnaissance aux femmes des libertés publiques et des droits fondamentaux a récemment laissé place à l'aménagement de droits nouveaux, qu'imposait l'évolution des mœurs. Dans le domaine du droit civil, c'est de l'établissement d'une plus grande égalité dans les rapports entre les époux, d'une part, entre ceux-ci et les enfants, d'autre part, que résulte l'amélioration de la condition féminine. Dans l'exercice de leur activité professionnelle enfin, si les femmes ont bénéficié de progrès importants, bien des suggestions peuvent encore être faites aussi bien dans le sens d'une plus grande égalité qu'en faveur de nouvelles mesures particulières.

Fundação Cuidar o Futuro

I - LES DROITS FONDAMENTAUX

Les principes fondamentaux de l'ordre juridique français gouvernent sans discrimination les femmes comme les hommes ; les unes et les autres peuvent exercer de la même manière les libertés essentielles que proclame le Préambule de la Constitution et invoquer le principe d'égalité qu'il énonce.

(1) L'introduction, la première et la troisième parties de ce rapport ont été rédigées par Nicole CATALA, professeur à l'Université de Droit, d'Économie et de Sciences sociales de Paris ; la deuxième partie est l'œuvre de Michelle GOBERT, professeur dans la même Université. Que Mademoiselle Rolande RUELLAN, administrateur civil au Ministère du Travail, soit remerciée pour sa contribution en matière de sécurité sociale, ainsi que toutes les personnes qui ont bien voulu apporter leur concours à ce travail.

Nul ne leur conteste la liberté de conscience et de croyance, la jouissance des droits politiques, le droit au respect de leur vie privée, la liberté d'aller et de venir (1), etc. Bref, dans le domaine des libertés publiques comme dans celui des libertés civiles, notre ordre juridique n'opère point de distinction entre les citoyennes et les citoyens, qu'il veut semblablement libres et égaux.

Il est cependant un domaine où c'est une législation spécifique qui a procuré aux femmes une égalité plus effective et un surcroît de liberté : c'est celui des droits dont elles disposent à l'égard de leur propre corps. Les progrès récemment enregistrés en ce domaine n'ont été acquis qu'au terme de débats véritablement passionnés. En effet, si le pouvoir de disposer de soi-même est - en principe, et dans certaines limites - reconnu à chaque être humain, l'exercice par les femmes d'un tel pouvoir intéresse directement la société tout entière car c'est son avenir qu'il met en jeu : en les invitant à la maternité, la nature elle-même leur donne le pouvoir d'appeler ou non à la vie un autre être et les rend - non certes de manière exclusive, mais de manière décisive - maîtresses du devenir de l'espèce. Il ne faut donc point s'étonner que des textes inspirés par des préoccupations démographiques autant que par des traditions morales aient longtemps interdit de mettre obstacle, du moins par certains moyens, à la conception ou à la naissance. Tandis que l'article 317 du Code pénal incriminait le délit d'avortement (ou de tentative d'avortement) en l'assortissant de fortes peines d'emprisonnement et/ou d'amendes, la loi du 31 juillet 1920 et le décret-loi du 29 juillet 1939 érigeaient en délits le fait d'inciter une femme à l'avortement, d'offrir, vendre ou distribuer des objets ou produits destinés à prévenir la grossesse - ou de faire de la publicité en faveur de tels objets ou de tels produits.

Fundação Cuidar o Futuro

Rigoureuse, cette législation devait être rendue caduque aussi bien par les progrès de la médecine que par l'évolution des mœurs. Une première loi relative à la régulation des naissances, en date du 28 décembre 1967, abrogeait les dispositions de la loi de 1920 qui étaient incorporées sous les articles L 648 et L 649 du Code de la santé publique ; elle autorisait, sous certaines conditions, la vente de produits, médicaments ou objets contraceptifs mais interdisait toute publicité à leur sujet, et de manière plus générale, "toute propagande antinataliste". La mise en oeuvre de ce texte devait toutefois être entravée par l'incroyable retard apporté à la promulgation des décrets nécessaires à son application, qu'il fallut attendre cinq ans, si bien qu'à la date de leur parution la loi était déjà, de l'avis même de

(1) Cette liberté peut se trouver gravement compromise par le phénomène du proxénétisme ou, plus généralement, de la traite des êtres humains. Une convention proscrivant de telles pratiques et visant à lutter contre la prostitution a été adoptée par les Nations Unies le 2 décembre 1949 et ratifiée par la France en 1960, mais il serait souhaitable qu'elle le soit également par les Etats qui ne l'ont point encore ratifiée. Selon le vœu formé par les associations compétentes, il conviendrait de créer une commission internationale chargée de veiller à son application, de renforcer le contrôle des passages des femmes et des enfants aux frontières, dans les ports et aéroports, etc.

son rapporteur Monsieur NEUWIRTH, "en retrait par rapport à l'évolution des faits". Très rapide, cette évolution provoquait, parallèlement à la mise en place de centres de planification ou d'éducation familiale et d'établissements d'information ou de conseil familial, la création d'un Conseil supérieur de l'information sexuelle, de la régulation des naissances et de l'éducation familiale (loi du 11 juillet 1973), et un assouplissement du texte de 1967 par une loi du 4 décembre 1974. Celle-ci maintient, certes, la prohibition de toute propagande antinataliste et de toute publicité commerciale relative aux contraceptifs (sauf dans les publications destinées aux médecins et aux pharmaciens), subordonne toujours à une autorisation du Ministre de la santé leur mise sur le marché et n'autorise leur vente qu'en pharmacie et sur prescription médicale. Mais elle supprime certaines des dispositions qui, adoptées en 1967, étaient critiquées ou, trop compliquées, n'avaient pas été appliquées (inscription des produits contraceptifs sur un tableau spécial, obligation de tenir un carnet à souches pour la délivrance de ces produits) ; surtout, elle décide la prise en charge par la sécurité sociale non seulement des médicaments, produits et objets contraceptifs, mais encore des frais d'analyses et d'examen de laboratoire ordonnés en vue de prescriptions contraceptives. Au profit des personnes qui ne se trouvent pas affiliées à un régime légal ou réglementaire d'assurance maladie ainsi qu'au profit des mineurs désirant garder le secret, elle prévoit la délivrance gratuite de ces contraceptifs, sur prescription médicale, dans les centres de planification ou d'éducation familiale agréés qui doivent désormais être créés dans tous les centres de protection maternelle et infantile, ainsi d'ailleurs que des consultations de lutte contre la stérilité et de conseil génétique. Car l'adoption de ce texte libéral en matière de contraception s'est accompagnée, comme le voulaient des considérations démographiques, d'un effort nouveau en faveur de la natalité.

Fundação Cuidar o Futuro

Toujours est-il que les femmes, y compris les mineures, bénéficient maintenant d'un accès libre et peu coûteux, voire gratuit, aux moyens contraceptifs. Le renouvellement de la population française souffrira-t-il de ce qu'on leur ait reconnu ce droit fondamental qui leur ouvre une nouvelle maîtrise d'elles-mêmes ? Il est encore trop tôt pour le dire, mais l'on peut penser que la chute de la natalité - phénomène amorcé en France dès 1964, c'est-à-dire bien avant la loi Neuwirth, et commun à tous les pays industrialisés - ne s'en trouvera que modérément accusée. Dans bien des cas, il faut l'espérer, les méthodes contraceptives ne seront employées que pour une meilleure planification des naissances dans le temps, et ce ne sera pas l'égoïsme qui l'emportera, mais la générosité.

Il faut nourrir le même espoir à propos de la loi qui, depuis le 17 janvier dernier, autorise sous certaines conditions non seulement l'avortement pour motif thérapeutique, mais encore l'interruption volontaire et non thérapeutique de la grossesse. Beaucoup plus que la libéralisation de la contraception, ce texte lourd d'implications morales a suscité des débats de conscience et des oppositions passionnées. Il procède cependant de manière prudente : l'incrimination du délit d'avortement par l'article 317 du Code pénal n'est écartée que pour cinq ans (ce qui laisse la possibilité d'un retour en arrière) et seulement pour les interruptions de grossesse pratiquées avant la fin de la dixième semaine par un médecin, dans un établissement à l'hospitalisation public ou privé autorisé, conformément aux conditions légales.

Ces conditions concernent tout d'abord la femme elle-même, qui doit, d'après la loi, être placée par son état "dans une situation de détresse". Ce sont d'autre part des conditions de procédure, qui visent à informer la femme et à la faire réfléchir sur le bien-fondé et sur les conséquences de sa décision. A cet effet, le texte oblige le médecin consulté à informer la femme des risques qu'elle encourt, pour elle-même et pour ses maternités futures, à lui remettre un dossier comportant l'énumération des "droits, aides et avantages garantis par la loi aux familles, aux mères, célibataires ou non, et à leurs enfants, ainsi que des possibilités offertes par l'adoption d'un enfant à naître", et la liste des établissements d'information, de consultation ou de conseil familial, des centres de planification ou d'éducation familiale, etc. La femme est en effet tenue de se rendre auprès de l'un de ces centres ou établissements en vue d'un entretien au cours duquel lui sont apportés "une assistance et des conseils appropriés", et étudiés les moyens propres à résoudre les problèmes sociaux qui peuvent se poser à elle. Cette démarche peut procurer aux femmes qui se trouvent dans l'état de détresse visé par la loi une aide décisive. Cependant, et bien que le législateur ait exprimé le vœu que le couple participe à la consultation et à la décision chaque fois que cela est possible, c'est à la femme seule qu'il appartient en dernier ressort d'arrêter celle-ci. Sans doute, mieux éclairée et aidée, renoncera-t-elle en certains cas à interrompre sa grossesse. Mais si elle persiste dans son projet initial, celui-ci recevra exécution dans des conditions telles que les risques par elle courus seront réduits au minimum ; ainsi devraient, sinon disparaître, du moins beaucoup diminuer les avortements clandestins, si nombreux et aux effets si désastreux pour la santé physique et morale des femmes.

Certes, ce texte contesté a suscité des réserves, même chez ses partisans ; non sans raison, ceux-ci ont notamment exprimé le regret que l'interruption de grossesse ne soit pas ^{Fundação Getúlio Vargas e Futuro} prise en charge par la sécurité sociale. Cette solution, atténuée par l'intervention possible de l'aide sociale en faveur des femmes les plus démunies, se justifierait, d'après l'exposé des motifs, par la volonté de "marquer concrètement qu'à la différence de la contraception, qui donne lieu à remboursement, l'avortement n'est pas un moyen de régulation des naissances". On peut n'être pas convaincu par l'argument, et déplorer que des facteurs pécuniaires puissent encore, en ce domaine, jouer à l'encontre des femmes les moins favorisées.

En dépit de cette réserve, il faut voir dans cette loi du 17 janvier 1975 une étape fondamentale dans l'évolution de la situation juridique des françaises. Mais ces dernières, à vrai dire, avaient déjà bénéficié d'une promotion considérable dans l'ordre des rapports familiaux.

II - LE DROIT CIVIL

La femme n'intéresse pas le droit civil. Il faut entendre par là qu'elle n'y a pas de statut particulier. En ce domaine, elle est considérée comme une personne physique et, en tant que telle, jouit donc de tous les droits qui sont reconnus à celles-ci ou en est privée dans les mêmes cas et pour les mêmes causes que ces autres personnes physiques que sont les hommes.

En revanche, à partir du moment où une femme entre, juridiquement, en concurrence directe avec un homme, elle présente un intérêt spécifique au regard de règles précises du droit civil, celles qui régissent les rapports familiaux. Les qualités d'épouse et de mère, en effet, imposent que soient circonscrits ses droits et ses obligations.

Il résulte de cet impératif que le droit de la famille, et, à l'intérieur de celui-ci, la place qu'y occupe à différents titres la femme sont un des plus sûrs révélateurs du type de société qui a conçu l'un et déterminé l'autre.

En schématisant, on peut dire que les solutions à apporter au problème de la concurrence des droits dans cette cellule, dite de base, qu'est la famille peuvent se regrouper autour de deux conceptions fondamentales.

La première, la plus radicale et donc techniquement la plus facile à mettre en oeuvre, consiste à supprimer la problème lui-même. Le mariage, qui se définit comme une union, ne laisse cependant apparaître qu'un époux ou un père. La femme apporte en quelque sorte en dot sa capacité juridique. Mais, comme dans ce genre de société patriarcale, elle gagne en se mariant le droit à la considération, le troc lui paraît somme toute équilibré. Une telle conception a été celle du droit français de 1804 - date de promulgation du Code civil - à nos jours.

La seconde conception possible est beaucoup plus délicate à traduire juridiquement : il s'agit, plutôt que de nier la concurrence des droits, de l'assumer totalement en recherchant une harmonisation entre la pleine capacité de chacun et la limitation qu'elle doit nécessairement connaître du fait même de l'existence de l'autre. La société qui parvient à un tel équilibre se veut conjugale. C'est celle dans laquelle on vit après la véritable révolution qu'a connu le droit français de la famille depuis dix ans.

Pour en mesurer l'ampleur par rapport à l'état de droit antérieur, on constatera simplement que le mariage offre désormais l'image d'une union dans laquelle les partenaires sont interdépendants pour l'essentiel et interchangeable pour tout ce qui est courant. C'est pourquoi, il est si important de ne pas mettre au compte d'une législation prétendument attardée ce qui n'est que retard de mentalités. Le droit positif se situe actuellement aussi loin que sociologiquement on peut aller, c'est-à-dire qu'il est suffisamment en avance pour faire évoluer les esprits, sans l'être trop pour que soit couru le risque d'une réaction de crispation, prélude habituel à une réaction de rejet de la part du corps social. L'absence d'unité de ce dernier, en effet, est un élément important d'appréciation pour tout législateur qui intervient dans des domaines tels que le droit de la famille, tant chacun se sent profondément concerné.

Sans doute quelques aspects précis de la situation juridique de l'épouse ou de la mère permettront-ils de se persuader que les femmes, si elles le veulent, peuvent trouver dans la législation civile matière à ne pas se sentir défavorisées.

Et, tout d'abord, pourquoi revendiquer si souvent plus d'indépendance

et délaissier curieusement celle qu'il s'agirait seulement de prendre, si l'on en ressent le besoin ou la commodité ? C'est ainsi que jamais aucune disposition légale n'a obligé une femme à adopter le nom de son mari, même si cette pratique facilite incontestablement les relations mondaines. Pourtant, qui contestera que l'usage n'est pas près de disparaître ?

Hormis cette ignorance, masquée par une longue tradition, a-t-on suffisamment réalisé - et les échos rapportés ici ou là tendraient à prouver le contraire - que depuis 1970 la notion de chef de famille a disparu du droit français ? Depuis cette date, les époux, assurant ensemble la direction morale et matérielle de la famille, exercent en commun, sur un pied de complète égalité, l'autorité parentale. Ils ont donc, l'un et l'autre, autant de droits pour diriger leurs enfants et assurer l'éducation et l'avenir de ceux-ci. Le progrès, sur ce point, n'est pas mince. N'est pas non plus de mince importance la règle, également posée en 1970, qui confère à la mère naturelle, en toute hypothèse dès l'instant qu'elle l'a reconnu, l'autorité parentale sur son enfant. Cette règle ne fait que traduire une incontestable réalité sociologique puisqu'on est ici en dehors du cadre du mariage. Mais comme la réalité peut parfois être autre, le législateur a prévu que le père et la mère naturels pourraient, ensemble, demander au juge des tutelles d'exercer conjointement l'autorité parentale sur leur enfant, comme s'il s'agissait d'un enfant légitime.

Comment ne pas insister encore sur cet extraordinaire renversement de politique familiale opéré en 1972 à l'occasion de la loi sur la filiation ? Jusque là, tout enfant d'une femme mariée avait pour père - à de très rares cas de dénégarion près - de façon automatique le mari de sa mère, quelles que soient les circonstances de la grossesse, de la naissance ou de la déclaration à l'état civil. Désormais, la fameuse présomption de paternité n'a plus cette force aveugle. Qui plus est, lorsqu'elle jouera, la femme pourra, si certaines conditions sont remplies, reprendre en quelque sorte l'avantage et, après avoir fait tomber la présomption, donner légalement à son enfant son véritable père.

Il reste - et c'est ce qui apparemment heurte beaucoup - que, malgré les réformes, le mari "administre seul la communauté" et qu'il est l'administrateur légal des biens des enfants mineurs. Les deux principes, toutefois, sont à dissocier, car leur application n'ayant pas été aménagée de la même façon, leurs incidences pratiques sont très différentes.

Pour appréhender cette différence, il faut rappeler que, depuis 1965, tous les époux français sont soumis quant à leurs biens, quel que soit par ailleurs le régime matrimonial sous lequel ils sont mariés, à un ensemble de règles impératives qui constitue ce que l'on nomme le "régime primaire". Or, le régime primaire corrige singulièrement les règles du régime légal de communauté d'acquêts et affaiblit d'autant le principe de la prééminence du mari. Pour s'en tenir à l'essentiel, on dira que, d'après ce régime, la femme jouit d'une indépendance professionnelle semblable à celle de son mari et surtout que les présomptions de pouvoirs des articles 221 et 222 du Code civil établies pour chacun des époux, profitent en réalité uniquement à la femme qui, si elle les utilise, voit l'égalité de traitement à peu près rétablie.

Les mêmes correctifs n'avaient pas été prévus en 1964 à propos des biens des mineurs. Le résultat est qu'en pratique, il est gênant pour une mère d'être écartée de la gestion des biens de ses enfants légitimes. C'est pourquoi il serait souhaitable que soient aménagés, en ce domaine, des présomptions de pouvoirs équivalentes à celles qui existent en matière de régimes matrimoniaux. Et comme il se trouve que la gêne la plus grande est apparue à propos des livrets de caisse d'épargne, il conviendrait non seulement de réformer le Code civil sur ce point mais aussi le Code des caisses d'épargne.

Telle est la proposition qui peut être fermement présentée. De même faudra-t-il soutenir non moins fermement la réforme de l'article 108 du Code civil proposée dans le projet de réforme du divorce et d'où il résulterait que le domicile du mari et celui de la femme pourraient être distincts.

Ainsi l'équilibre obtenu serait satisfaisant.

Il serait certes concevable qu'au nom de l'égalité à n'importe quel prix soit réclamée, d'ores et déjà, la suppression, dans la loi sur les régimes matrimoniaux, des quelques dispositions (les articles 1419 et 1420 al. 2, 1471 et 1472 du Code civil par ex.), volontairement maintenues pour protéger énergiquement les femmes encore incapables de prendre leurs affaires en main et non désireuses de le faire, telles sont grandes les pesanteurs sociologiques. Est-ce déjà souhaitable ? Il apparaît que ce serait singulièrement prématuré, pour l'instant.

Mais, même après que de telles dispositions, par essence transitoires, auront pu être gommées, pourrait-on aller plus loin encore ? On se plaît alors à imaginer quelque colloque d'hommes du XXI^{ème} siècle destiné à demander le rétablissement de l'équilibre, à leur profit cette fois...

III - LE DROIT SOCIAL

Comme celle des hommes, l'activité professionnelle des femmes déclenche le jeu de règles fiscales, professionnelles, sociales.

Du droit fiscal, il ne sera point fait état dans le cadre de ce rapport, sinon pour s'élever contre l'impossibilité, pour les femmes qui travaillent, de déduire de leurs revenus les frais de garde de leurs enfants ; alors que les frais généraux des sociétés sont calculés avec le libéralisme que l'on sait, il y a là une injustice particulièrement choquante.

De même, seront seulement évoqués ici les problèmes posés par l'accès des femmes à certaines professions non salariées ou à certains postes de la fonction publique ; grâce aux interventions de Madame le Secrétaire d'Etat chargée de la condition féminine, ces barrières devraient peu à peu s'écrouler.

Quant au droit du travail, applicable aux 80 % de femmes actives qui sont salariées, il ne donnera lieu qu'à une description malheureusement sommaire, que complètera un aperçu de la situation des femmes au regard de la sécurité sociale.

1° - Le droit du travail

Le principe d'égalité qu'énonce le Préambule de notre Constitution ne se reflète qu'imparfaitement dans les conditions, de droit et de fait, de l'activité féminine. Des discriminations importantes - dont beaucoup, à vrai dire, sont affaire de moeurs plus que de textes - séparent encore les femmes salariées de leurs collègues masculins.

S'agissant des textes, certains de ceux qu'ont inspiré, au 19ème siècle ou au début du 20ème, le souci de protéger la moralité ou la santé des femmes, que menaçaient des conditions de travail particulièrement pénibles, pourraient être revus. Il paraît essentiel en effet de réduire au minimum les dispositions propres aux femmes si l'on veut éviter que celles-ci ne soient l'objet d'une discrimination dans l'emploi. Seule s'impose de manière indiscutable la protection de la maternité. Celle-ci exceptée, c'est d'un progrès général des conditions de travail, d'une meilleure répartition des tâches du foyer, d'un développement des équipements collectifs, que les femmes doivent avant tout attendre l'allègement de la lourde charge que représente pour beaucoup d'entre elles le cumul d'une activité professionnelle et d'obligations domestiques.

Autrement dit, à l'heure où les femmes fournissent près de 40 % de la population active de la France, les pouvoirs publics et les employeurs doivent prendre conscience d'une double nécessité :

- éliminer toute ségrégation (de droit ou de fait) non justifiée par des considérations impérieuses
- assurer, par l'amélioration générale des conditions de travail et le développement de certaines fonctions sociales, un libre choix aux femmes. Celles qui choisissent d'abandonner ou de suspendre leur activité professionnelle pour élever leurs enfants ne doivent pas en être pénalisées ; mais, si un tel choix est fréquent et doit être pris en compte par la collectivité, il faut savoir aussi que beaucoup de femmes ne travaillent pas seulement pour des raisons pécuniaires mais également pour des raisons d'équilibre et d'épanouissement personnel : 60 % des femmes interrogées déclarent qu'elles continueraient à travailler même en dehors de toute nécessité financière. Comment, pour celles-là, ne pas réclamer une plus réelle égalité dans l'accès à l'emploi et à la formation et plus de justice dans le travail ?

Mais ces vœux formés pour le futur n'empêchent point de mesurer le chemin parcouru dans le passé, non seulement par l'effet de mesures législatives ou réglementaires mais aussi grâce à la négociation collective. Certains des progrès enregistrés concernent spécialement les mères, les autres les femmes en général.

A - Nécessité depuis longtemps reconnue par le Droit, la protection de la maternité a été sensiblement améliorée par une loi du 30 décembre 1966. Prenant en considération le fait biologique, le législateur protège les femmes salariées en interdisant de les faire travailler durant (au moins) les huit semaines qui entourent une naissance, ce délai pouvant être porté à quatorze semaines et donnant lieu maintenant à une indemnisation égale à 90 % du salaire. Dès que la grossesse est médicalement établie, et durant les douze semaines qui

suivent l'accouchement, l'employeur est privé du droit de résilier le contrat de travail, sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou d'un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ; même dans l'une ou l'autre de ces deux hypothèses, il ne peut notifier à la femme son congédiement au cours des quatorze semaines durant lesquelles son contrat se trouve, en raison de la naissance, suspendu. Et si, avant qu'un certificat médical ne lui ait été remis, l'employeur congédie une femme enceinte, celle-ci peut, par l'envoi dudit certificat dans les huit jours, mettre à néant le licenciement qui ne procéderait pas de l'une des deux causes prévues par la loi.

Inversement, le droit de quitter son emploi sans respecter de préavis est reconnu à la femme dès lors que son état est apparent.

L'ensemble de ces dispositions est assorti non seulement de sanctions civiles (dommages-intérêts) mais aussi de sanctions pénales (amendes).

Prenant d'autre part en considération ces liens affectifs qui unissent la mère à son enfant et l'importance des soins du premier âge, le législateur a ouvert aux femmes, en 1966, la possibilité de se consacrer à ces soins durant un an ; il leur suffit, à l'expiration de leur congé de maternité, de notifier à leur employeur leur volonté de ne pas reprendre leur travail ; durant l'année qui suit, elles peuvent demander leur réembauchage par priorité, l'employeur étant tenu de les reprendre s'il dispose d'un emploi vacant auquel leur qualification leur permet de prétendre ; si cette réintégration a lieu, l'intéressée retrouve le bénéfice de tous les avantages acquis avant son départ, notamment au titre de l'ancienneté.

Mais allant au delà de ces dispositions légales, la négociation collective a procuré aux mères des avantages souvent substantiels, qu'il est possible d'ordonner en trois catégories :

- avant la naissance : droit, pour les femmes enceintes, de commencer leur travail après et de l'achever avant le reste du personnel ; droit à une ou plusieurs pauses sans perte de salaire ; indemnisation du temps consacré aux consultations prénatales obligatoires ;
- au moment de l'accouchement : allongement du congé de maternité ou maintien du plein salaire durant ce congé, du moins à partir d'une certaine ancienneté (disposition importante pour les femmes percevant une rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale, et notamment les cadres)
- après la naissance : congé pour allaitement ; primes à la naissance ou primes de crèche ; majoration des congés annuels ; congé sans solde pour élever un enfant avec garantie de réintégration dans l'emploi ; congé, généralement non rémunéré, pour soigner un enfant malade, etc.

Notons au passage^{que} la question de l'extension aux hommes de cette dernière catégorie d'avantages pourrait bien se poser prochainement si les divorces se multiplient (comme on peut le penser) et que la garde des enfants soit plus fréquemment attribuée aux pères.

Les progrès enregistrés dans le domaine des conditions générales d'emploi et de travail sont malheureusement moins nets.

B - Les femmes, en effet, continuent de se heurter à de sérieux obstacles pour accéder à certains emplois ou bénéficier de certaines formations. Sans doute s'agit-il, en la matière, moins d'une modification du droit que d'une évolution des comportements, évolution que freine parfois l'attitude de certaines femmes. Cette évolution, néanmoins, est nécessaire : il est par trop injuste - il faut que les employeurs le comprennent - que des jeunes filles ou des jeunes femmes pourvues de la même qualification ou des mêmes diplômes que les hommes ne trouvent point d'emploi du seul fait de leur sexe.

Cette discrimination qui frappe les femmes dans leur accès à la formation et à l'emploi est la plus grave, mais n'est pas la seule : par la suite, c'est dans leurs possibilités de promotion ou dans leur rémunération qu'elles se trouvent victimes de pratiques défavorables. Pourtant, toutes les précautions d'ordre juridique semblent avoir été prises : le principe "A travail égal, salaire égal" proclamé par notre Constitution comme par diverses conventions ou déclarations internationales a été rappelé et renforcé par la loi du 22 décembre 1972 ; pour en garantir le respect, celle-ci a disposé non seulement que les éléments composant la rémunération devraient être établis selon des normes identiques mais encore que les catégories et critères de classification devraient être communs aux travailleurs des deux sexes. Ni les parties à une négociation collective, ni les employeurs seuls ne peuvent donc, désormais, procéder à une classification discriminatoire des emplois ou mettre en place des techniques discriminatoires de rémunération.

De principes aussi clairement établis, quels ont été les effets ? Il est malaisé de les apprécier. Nul, semble-t-il, ne peut dire si les pratiques de la négociation ont été en fait modifiées par la loi de 1972 ; certes, l'écart moyen entre les taux de salaire horaire des femmes et ceux des hommes a diminué depuis 1972, mais cette réduction provient essentiellement du relèvement du S.M.I.C., dont ont bénéficié davantage de travailleuses que de travailleurs puisque les femmes rémunérées au S.M.I.C. sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses que les hommes. Rares semblent avoir été les cas où l'inspection du travail a été saisie de réclamations visant à obtenir une égalité effective dans la rémunération.

D'autres dispositions légales paraissent n'avoir eu qu'une portée tout aussi théorique : ainsi, la loi du 18 juin 1966 qui imposait au comité d'entreprise, dans tous les établissements occupant au moins 300 personnes, de former une commission chargée d'examiner les questions posées par l'emploi et le travail des femmes, ne semble pas avoir suscité dans les entreprises un regain d'intérêt pour les problèmes féminins. Et l'on peut faire un semblable constat pour la loi du 13 juillet 1971 obligeant les parties à une convention collective susceptible d'être étendue à y envisager "les conditions particulières du travail des femmes".

En revanche, les salariées ont indiscutablement bénéficié d'une amélioration générale des conditions de travail, et tout particulièrement de la

nouvelle flexibilité des horaires. Il y a là, pour elles, un élément de mieux-être particulièrement important, devant lequel devraient céder toutes les réticences syndicales. Il est même permis de souhaiter un assouplissement plus grand encore du temps de travail, la possibilité de reporter certaines heures d'une semaine à l'autre, voire d'un mois à l'autre, pouvant répondre aux vœux de certains travailleurs. Et pourquoi, d'autre part, puisque l'on se préoccupe d'assurer à des conjoints employés dans des entreprises différentes la possibilité de prendre ensemble leur congé annuel, ne pas prévoir aussi la possibilité pour l'un des époux de prendre quelques jours de congé supplémentaire sans solde, pour tenir compte de la durée parfois inégale des congés de chacun ?

Certains ajouteront à ces propositions le souhait que se développe le travail à temps partiel. Il est vrai que celui-ci, aménagé pour la fonction publique par la loi du 19 juin 1970 et, pour le secteur privé, par la loi du 27 décembre 1973 prévoyant la pratique d'horaires individualisés, peut correspondre aux vœux de certaines femmes. Il serait néanmoins de toute évidence dangereux d'y apercevoir la panacée de tous les problèmes posés par le travail féminin. C'est en effet dans l'égalité, chaque fois qu'elle est réalisable, et non dans des solutions particulières, que doit être recherchée la véritable promotion féminine.

2° - Le droit de la sécurité sociale

Les femmes ne constituent pas, au regard de la législation de la sécurité sociale, un groupe monolithique. En effet, selon leur situation de droit ou de fait (femme mariée, veuve, divorcée, séparée de droit ou de fait, concubine, célibataire), ou selon la nature de leurs activités (exclusivement familiales ou également professionnalisées) leur protection sociale est très différente.

Si l'on ajoute que les différentes branches de la sécurité sociale (assurances maladie - maternité, assurance-vieillesse, prestations familiales notamment), ainsi que les différents régimes au sein de ces branches ne tirent pas toujours les mêmes conséquences d'une situation familiale identique, on a déjà un aperçu de la complexité du problème.

A - La situation actuelle des femmes au regard de la sécurité sociale

Une distinction essentielle doit d'abord être faite entre les femmes qui exercent une activité professionnelle et celles qui restent au foyer.

En effet, la conception française de la sécurité sociale, à la différence des systèmes universalistes de type scandinave qui accordent des prestations à chaque résident, lie le droit aux prestations à l'exercice d'une activité professionnelle dont la rémunération sert d'assiette aux cotisations. Dès lors, la femme qui ne travaille pas ne bénéficie d'une couverture sociale qu'en qualité "d'ayant-droit", si elle a un conjoint assuré social. Or, cette situation de dépendance a des conséquences parfois dramatiques lorsque le conjoint décède ou si un divorce survient.

Par contre, la femme qui exerce une activité professionnelle a les mêmes droits qu'un homme, du moins en ce qui la concerne personnellement. En effet, si le ménage a des enfants et si les deux parents travaillent, les prestations d'assurance-maladie et les prestations familiales sont ouvertes pour ces enfants en priorité du chef du père. Ce n'est que lorsque celui-ci ne remplit pas les conditions requises que la mère, assurée sociale, peut ouvrir droit pour ses enfants.

Cette priorité du père ne pose de véritables problèmes qu'en cas de mésentente dans le ménage et de domiciles séparés ; en effet, la Caisse primaire d'assurance-maladie compétente reste celle dont relève le père des enfants. L'Administration admet, toutefois, des assouplissements à ce principe/

Pour les prestations familiales, les choses sont plus simples : si la mère est assurée sociale, elle ouvre droit aux prestations pour les enfants dont elle a la garde, sauf si elle vit en concubinage ou se remarie avec un homme assuré social : celui-ci reprend la priorité même pour les enfants de la femme.

Parmi les femmes qui restent au foyer, en revanche, il convient de distinguer entre celles qui sont mariées et celles qui vivent seules.

Tant que le couple subsiste, la femme est assurée de bénéficier d'une protection en cas de maladie et d'avoir un minimum de ressources (prestations familiales, pension de vieillesse du mari). Par contre, quand elle se retrouve seule et si elle ne peut prendre un emploi (nombreux enfants, absence de formation professionnelle, âge trop avancé), sa situation risque de devenir très difficile.

~~Le tableau ci-joint résume la situation~~ **Fundação - Guiar o Futuro** des femmes seules dans un ordre de gravité croissante (veuve, séparée, divorcée, concubine), sur trois points : la protection en cas de maladie, les ressources de la femme âgée et la protection sociale des enfants de la femme seule.

- Une précision doit être apportée en ce qui concerne la concubine : elle n'est considérée comme une femme seule qu'au regard de l'assurance maladie, maternité et de l'assurance vieillesse ; par contre, le ménage illégitime est assimilé à un ménage légitime au regard des prestations familiales et du capital-décès.

B - Les perspectives d'avenir

- La protection sociale des femmes pourrait être améliorée par deux types de mesures :

- à la faveur de l'évolution générale de la sécurité sociale, notamment de son extension à des catégories de personnes non actives mais dignes d'intérêt ;

- par des mesures spécifiques en faveur des femmes.

Il faut, en effet, tenir compte de la particularité de la condition féminine dans une société où le partage des tâches familiales entre les conjoints n'est pas encore très répandu. Mais il est essentiel de ne pas créer, sous prétexte d'établir une égalité de droits entre les hommes et les femmes, de discriminations en leur faveur sous peine de voir ces avantages se retourner contre elles (ex. la retraite à un âge plus avancé ou des conditions d'emploi particulières).

Il convient simplement de permettre à la femme :

- soit de concilier sa vie familiale avec une activité professionnelle, la réalisation d'un tel objectif dépassant largement le seul champ d'action des prestations de sécurité sociale ;

- soit de choisir de rester au foyer sans perdre de ce fait toute protection sociale autonome.

A cette fin, la sécurité sociale peut intervenir à deux niveaux :

- en modifiant certaines prestations ou en en créant de nouvelles, de façon à les accorder également aux hommes dans la perspective d'une répartition plus équitable des charges familiales entre les deux parents : par exemple, un congé pour soigner les enfants pourrait être accordé à chaque parent (sur le modèle de l'allocation parentale suédoise) ;

- en facilitant l'acquisition par les femmes de droits propres aux prestations de sécurité sociale afin de mieux respecter leur dignité et de leur conférer une plus grande sécurité.

Cette constitution de droits propres peut être facilitée par deux types d'actions :

- a - d'une part, une aide accordée aux femmes qui souhaitent trouver un emploi après avoir élevé leurs enfants, après un divorce ou après un veuvage : il s'agit de leur faciliter l'accès aux formations professionnelles et de leur assurer un soutien financier pendant la période de recherche de l'emploi. A cet égard, la loi n°75-3 du 3 janvier 1975 portant diverses améliorations et simplifications en matière de pensions ou allocations des conjoints survivants, des mères de famille et des personnes âgées, a prévu :

- que les femmes veuves avec ou sans enfants et les femmes seules avec au moins un enfant et qui doivent absolument travailler, bénéficient d'une priorité absolue en matière d'accès aux cycles de stages de formation professionnelle ;

- que la limite d'âge pour l'accès aux emplois publics ne serait pas opposable aux femmes qui se trouvent dans l'obligation de travailler après la mort de leur mari ;

- b - d'autre part, un aménagement des législations de sécurité sociale dans le sens de la reconnaissance d'une protection adaptée aux situations particulières des femmes.

Cette évolution, déjà amorcée depuis quelques années, concerne les différentes branches de la sécurité sociale.

- L'assurance vieillesse :

- Une loi du 31 décembre 1971 a accordé aux mères de famille de deux enfants une bonification d'une année d'assurance par enfant, La loi précitée n° 75-3 du 3 janvier 1975 a porté cette bonification à deux années par enfant à compter du premier. Cela permet aux femmes qui interrompent leur activité professionnelle pour élever un jeune enfant de ne pas être pénalisées au regard de l'assurance vieillesse;

- Une loi du 3 janvier 1972 affilie de plein droit à l'assurance vieillesse du régime général les mères de famille titulaires de l'allocation de salaire unique majorée ou de l'allocation de la mère au foyer majorée.

Lorsque les conditions requises cessent d'être remplies, la mère de famille peut s'assurer volontairement. La loi n°75-3 précitée a étendu à toutes les mères de famille ou femmes chargées de famille l'accès à l'assurance volontaire vieillesse.

Enfin, cette même loi n°75-3, qui était d'ailleurs déposée au Parlement depuis l'automne 1973, a autorisé le cumul de la pension personnelle de la femme avec la pension de reversion (dans un premier temps, ce cumul est limité à la moitié du total des deux droits propres) ; elle a également, en supprimant les rentes de vieillesse et en rendant les pensions strictement proportionnelles aux durées d'assurance, amélioré la situation des femmes qui ont souvent un nombre d'annuités inférieur à 15, chiffre précédemment exigé pour avoir droit à une pension.

- L'assurance maladie :

Le projet de loi de généralisation de la sécurité sociale, adopté par le Conseil des Ministres du 18 décembre 1974, généralise, à l'ensemble des veuves, la protection gratuite pendant un an à compter du décès ; un autre texte généralisera la protection gratuite accordée à partir de 55 ans aux bénéficiaires d'une pension de reversion.

Ce même projet étend aux femmes divorcées la protection gratuite pendant une année.

Par ailleurs, il accorde à la femme séparée de droit ou de fait, ayant-droit de son époux, une action directe en paiement des prestations de l'assurance maladie lorsque celui-ci ne produit pas les justifications requises.

Enfin, en matière de prestations familiales, la loi n°75-6 du 3 janvier 1975 portant diverses mesures de protection sociale de la mère et de la famille (déposée au Parlement avant la session du printemps 1974) introduit une première brèche dans le principe de la priorité du mari ou du concubin ; celui-ci

continue à ouvrir droit en priorité mais il n'est pas l'attributaire prioritaire des allocations postnatales créées par cette loi en remplacement de l'allocation de maternité : celles-ci sont versées à la mère ou à la personne ayant la charge de l'enfant.

* * * * *

Certes, tous les problèmes sociaux des femmes ne sont pas résolus et il est souvent difficile de traiter isolément de la sécurité sociale des femmes. Toutefois, les mesures récemment intervenues et qui vont toutes dans le sens d'une autonomie accrue de la femme témoignent d'une prime de conscience de ses difficultés.

Fundação Cuidar o Futuro

FEMME SEULE AU FOYER

	Protection en cas de maladie	Ressources de la femme âgée	Protection sociale des enfants de la femme seule
<u>Femme veuve</u>	<p>= <u>gratuitement</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pendant un an à compter du décès du conjoint, - sans limite à partir de 55 ans si elle bénéficie d'une pension de réversion, <p>= sinon <u>assurance volontaire</u> (prise en charge éventuelle de la cotisation par l'aide sociale)</p>	<p>pension de réversion à 55 ans (1/2 de la pension du conjoint décédé)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prestations maladie dans les mêmes conditions que pour la mère. - Prestations familiales servies si le conjoint décédé y ouvrait droit. <p>sinon la mère les perçoit en qualité de femme seule (conditions)</p>
<u>Femme séparée de droit ou de fait</u>	<p>= reste ayant-droit de son conjoint (difficultés pratiques pour fournir les justifications nécessaires)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - garde le droit à pension de réversion 	<ul style="list-style-type: none"> - prestations maladie du chef du père - prestations familiales servies à la mère en sa qualité de femme seule
<u>Femme divorcée</u>	<p>= <u>gratuitement</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - pendant un mois à compter du jugement du divorce (projet : un an) - <u>Après-delà</u> : <u>assurance volontaire</u> (cf. ci-dessus) 	<ul style="list-style-type: none"> - perd le droit à pension de réversion dans le régime général et dans les régimes de non-salariés; - en garde: une partie dans les régimes spéciaux. 	<ul style="list-style-type: none"> - prestations maladie du chef du père. - prestations familiales accordées à la mère en sa qualité de femme seule.
<u>Femme vivant en concubinage notoire</u>	<ul style="list-style-type: none"> - n'est pas ayant-droit de son concubin - <u>assurance-volontaire</u> (sauf si elle est veuve de plus de 55 ans titulaire d'une pension de réversion) 	<ul style="list-style-type: none"> - n'acquiert aucun droit à pension de réversion 	<ul style="list-style-type: none"> - prestations maladie et prestations familiales du chef du concubin assuré social même s'il n'est pas leur père.

Fundação Cuidar o Futuro