*Qu’est-ce qu’un « même travail » ? La construction de standards d’égalité dans l’espace européen (années 1950-1970)*

Ferruccio Ricciardi (CNRS, Paris) [ferricciardi@libero.it](mailto:ferricciardi@libero.it)

**Abstract:** Le 8 avril 1976 la Cour de justice des Communautés européennes réponds de manière favorable à la demande d’indemnisation avancée par Gabrielle Defrenne, ancienne hôtesse de l’air de la société Sabena, à cause de l’inégalité de traitement qu’elle avait subit par rapport à ses collègues hommes exerçant un travail identique. L’affaire Defrenne/Sabena établit non seulement que les articles du Traité de Rome, en l’occurrence l’article 119, s’imposent aux actes relevant de l’autonomie privée ou professionnelle (contrats individuels et conventions collectives), mais aussi qu’il existe une distinction entre les « discriminations directes et ouvertes » et les « discriminations indirectes et déguisées », ces dernières étant souvent le résultat de dispositions d’application de caractère national ou local. Ceci-dit, les préconisations de la Cour vont dans le sens d’une révision du principe du « même travail » afin de mieux saisir les critères d’évaluation des fonctions pour le classement des travailleurs qui sont souvent la cause de discriminations de fait entre hommes et femmes. A partir de l’exploitation d’archives diverses (notamment de l’Union européenne et de la Confédération européenne des syndicats), cette communication entend interroger l’apport de l’expertise européenne dans la construction des standards d’égalité hommes/femmes dans le domaine du travail et de l’emploi, depuis l’institution du principe d’égalité salariale en 1957 jusqu’à la formulation, au milieu des années 1970, du principe d’égalité de traitement, qui prend en compte un large spectre de variables sociétales (formation, conciliation vie privée/vie professionnelle…) dans l’analyse et l’évaluation du travail. Cette généalogie des modes de « fabrication » d’instruments de mesure et d’évaluation, en outre, sera mise en relation avec des cas concrets d’application, notamment tirés de l’expérience française. Dans ce contexte, par exemple, l’objectif de l’égalité salariale se heurte à plusieurs reprises aux « jeux » de la qualification et des classifications professionnelles, qui permettent d’utiliser de manière différenciée la main-d’œuvre et de rendre difficile l’appréhension des discriminations salariales. Plus généralement, il s’agira de comprendre comment les représentations collectives du rapport genre/travail et leurs modes d’articulation juridico-administratifs (directives, conventions collectives, classifications professionnelles…) ont évolué, en focalisation l’attention sur les controverses qui, au sein de l’espace européen, ont alimenté des formes de recomposition et/ou de cristallisation des normes d’emploi ainsi que sur les conséquences en termes d’égalité salariale.