



HAL
open science

**“ La création d’un congé pour menstruations
incapacitantes : un enjeu d’égalité professionnelle entre
les femmes et hommes ? ”**

Nicole Maggi-Germain

► **To cite this version:**

Nicole Maggi-Germain. “ La création d’un congé pour menstruations incapacitantes : un enjeu d’égalité professionnelle entre les femmes et hommes ? ”. *Droit Social*, 2024, 10 et 11, pp.804-812 et 915-919. hal-04804374

HAL Id: hal-04804374

<https://hal.science/hal-04804374v1>

Submitted on 17 Jan 2025

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

La création d'un congé pour menstruations incapacitantes : un enjeu d'égalité professionnelle entre les femmes et hommes ?¹

Nicole Maggi-Germain²

Introduction

Le 16 février 2024, les députés espagnols ont fait entrer dans leur Droit un congé menstruel destiné aux femmes souffrant de règles douloureuses. Il s'agit du premier pays européen à accorder une autorisation d'absence rémunérée de trois jours délivrée par un médecin et financée par la sécurité sociale. D'autres pays en dehors de l'Europe ont déjà reconnu ce droit, bien que sous des formes et suivant des modalités différentes : le Japon, la Corée du Sud, l'Indonésie ainsi que la Zambie. En Amérique latine, la ville de Mexico a présenté un projet en ce sens le 15 février 2024³. Que ce soit au nord-est de la Chine, dans la province du Liaoning, dans laquelle a été lancé, dès 2021, un projet de ce type⁴, en Espagne ou encore au Japon, premier pays au monde à avoir inscrit, dès 1947⁵, ce droit dans la loi, la mesure est loin de faire l'unanimité, y compris parmi les principales intéressées. Au Japon, seules 0,9 % des travailleuses ont fait valoir leur droit à congé menstruel⁶, en dépit d'un cadre juridique plutôt souple. En France, les structures publiques ou les entreprises qui ont reconnu ce droit d'absence mettent aussi en avant des taux de recours faibles (entre 0,1 à 2 %), très en deçà des estimations du pourcentage de personnes éligibles aux dispositifs (entre 10 et 15 %)⁷. Ce taux important de non-recours peut, en partie, s'expliquer par une certaine réticence des femmes à faire état d'un sujet qui demeure tabou. C'est sans doute ce qui a poussé le gouvernement socialiste espagnol de Pedro Sanchez à inscrire cette mesure dans une loi plus générale relative à la santé sexuelle et reproductive et à l'interruption volontaire de grossesse⁸. Portée par le ministère de l'égalité, la reconnaissance d'une « incapacité temporaire » de travail liée aux « menstruations incapacitantes » vise à « éliminer toute forme de préjugé négatif sur le lieu de travail »⁹. La « santé sexuelle » est appréhendée comme un critère de santé et les pouvoirs publics reconnaissent la santé durant les menstruations, une partie intégrante du droit à la santé sexuelle et reproductive (article 5 bis de la loi espagnole).

¹ Cet article s'inscrit dans le cadre d'un projet de recherche mené au Japon en droit social comparé (not. Japon, France, Allemagne, États-Unis, Canada, Chinois, Taiwan, Espagne) sur la santé et le bien-être des travailleurs féminins dans le cadre de tous les événements liés au cycle physiologique (menstruation, ménopause, traitement l'infertilité, fausses couches, etc.). La recherche, intitulée « Étude juridique et comparée du système de santé globale et adapté à la physiologie des femmes », est financée par une bourse JSPS (Japan Society for the Promotion of Science) ; elle est dirigée par la professeure Hiroyo TOKORO de l'université de Fukuoka, (<https://whc.fukuoka-u.ac.jp/>).

² Enseignante-chercheure, Université Paris I Panthéon Sorbonne (ISST) - [https://www.pantheonsorbonne.fr/uf/fr/isst/Laboratoire_Droit_et_changement_social_\(UMR_CNRS_6297\)/MSH_Ange_Guépin,_Nantes.](https://www.pantheonsorbonne.fr/uf/fr/isst/Laboratoire_Droit_et_changement_social_(UMR_CNRS_6297)/MSH_Ange_Guépin,_Nantes.) Nicole.Maggi-Germain@univ-paris1.fr

³ Nathalie Tran, « Espagne : la création d'un congé menstruel définitivement adoptée », *Mind RH* du 17 février 2023.

⁴ Éric Sautédé, « Chine : initiative controversée de congés menstruels dans la province du Liaoning », *Mind RH* du 6 janvier 2021

⁵ Miu Shibuta, « Nécessaire, mais peu utile ? Les raisons de l'échec du congé menstruel au Japon », *Revue de droit du travail* janvier 2024, controverse, p. 12-14.

⁶ Selon des enquêtes du ministère japonais de la santé publique et du travail datant de 2015 et de 2020, citées par M. Shibuta, op. cit., p. 12.

⁷ Sébastien Peytavie, Rapport n° 2406 fait au nom de la commission des affaires sociales sur la proposition de loi visant à reconnaître et à protéger la santé menstruelle et gynécologique dans le monde du travail, 27 mars 2024, 71 p., p. 13.

⁸ Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, [BOE-A-2023-5364](https://www.boe.es/boe/A-2023-5364). La loi renforce l'éducation sexuelle et l'information sur la contraception et autorise, par ailleurs, l'avortement pour les mineures de plus de 16 ans. Elle garantit aussi l'accès aux IVG dans les hôpitaux publics.

⁹ Loi espagnole précitée, préambule.

En France, les cinq propositions de loi, déposées respectivement devant le Sénat le 18 avril 2023 par le groupe socialiste¹⁰ et devant l'Assemblée nationale le 10 mai 2023 par le groupe socialiste¹¹, le 10 mai 2023 par le Rassemblement national (extrême droite)¹², le 15 juin 2023¹³ et le 20 février 2024 par le groupe écologiste-Nupes¹⁴, auxquelles il faut ajouter celle déposée le 10 mai 2023 - et retirée le 12 octobre 2023 – par l'extrême droite¹⁵, ne traitent que du congé menstruel, même si l'intitulé est parfois plus large se référant, par exemple, à une proposition de loi « *visant à améliorer et garantir la santé et le bien-être des femmes au travail* »¹⁶. Car c'est bien là que se trouve l'enjeu principal d'une telle mesure, objet de controverses, y compris chez les féministes¹⁷ : comment reconnaître un droit qui concerne un nombre important de femmes¹⁸ - et plus précisément celles souffrant de menstruations incapacitantes - sans les ramener à leur état biologique ni les enfermer dans une identité de genre ? Comment garantir que la reconnaissance d'un droit d'absence pendant le temps de travail ne sera pas une source supplémentaire de discrimination à l'embauche ? C'est sans doute là tout le paradoxe de ce congé qui, bien qu'étayé par l'idée de favoriser une égalité réelle entre les femmes et les hommes¹⁹, pourrait aussi être à l'origine de refus d'embauche. C'est peut-être cette crainte qui explique, entre autres, la motivation des femmes à ne pas utiliser ce congé lorsqu'il existe²⁰. Au-delà de la reconnaissance d'un droit d'absence sans perte de rémunération, l'inscription, dans la loi, du congé menstruel fait naître de nombreuses questions et est source d'enjeux structurants pour le Droit, en particulier au regard de l'égalité femmes/hommes. Pour tenter de mieux les cerner, nous avons analysé les cinq propositions de loi françaises ainsi que les travaux de la Commission des affaires sociales et les débats parlementaires (lorsque la proposition de loi a été débattue), puis analysé les cent quarante-six accords collectifs de travail de groupe ou d'entreprise déposés sur le site public Legifrance et qui comportent une référence au congé menstruel²¹. Certaines entreprises ou certains groupes ont en effet anticipé une possible réforme législative en négociant les conditions de mise en place d'un congé pour menstruations incapacitantes. Son traitement – très parcellaire - par le Droit

¹⁰ [Proposition de loi n° 537](#) rect. bis du 18 avril 2023 « *visant à améliorer et garantir la santé et le bien-être des femmes au travail* » (5 articles), texte rejeté par le Sénat le 15 février 2024

¹¹ Proposition de loi n° [1219](#) du 10 mai 2023 relative à la prise en compte de la santé menstruelle (8 articles).

¹² Proposition de loi visant à soutenir les femmes qui souffrent d'endométriose, n° [1221](#), retirée par son auteur le 12 octobre 2023 au cours de la discussion en séance publique.

¹³ Proposition de loi portant diverses mesures relatives à la « *reconnaissance de la santé menstruelle et gynécologique dans le monde du travail* », n° [1386](#) du 15 juin 2023 (11 articles).

¹⁴ Proposition de loi « *visant à reconnaître et à protéger la santé menstruelle et gynécologique dans le monde du travail* » n° [2227](#). Elle reprend, en la complétant, la proposition de loi déposée le 15 juin 2023.

¹⁵ Proposition de loi visant à soutenir les femmes qui souffrent d'endométriose, n° [1221](#), précitée.

¹⁶ Proposition de loi n° 537 du 18 avril 2023, précitée.

¹⁷ Crainte notamment exprimée par les représentants du syndicat espagnol UGT (Union générale des travailleurs), proche du parti socialiste.

¹⁸ En France, 15,5 millions de personnes entre 13 et 50 ans sont menstruées (1). L'endométriose concernerait entre 1,5 et 2,5 millions de femmes en France (2) et plus de 14 millions en Europe (3) et, selon l'OMS, près de 10 % des femmes et des filles en âge de procréer à l'échelle mondiale, soit 190 millions de personnes (4) (Sources : (1) Laëticia Romeiro Dias et Bénédicte Taurine, *Rapport d'information sur les menstruations* fait au nom de la délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, n° [2691](#), 13 février 2020, 108 p., p. 69 ; (2) Dr Chrysoula Zacharopoulou, *Rapport de proposition d'une stratégie nationale contre l'endométriose* (2022 – 2025), 2022, 41 p., p. 7 ; (3) Sébastien Peytavié, Rapport n° [2406](#) précité, p. 5 ; (4) [Site](#) de l'OMS consulté le 2 août 2024.

¹⁹ Que l'on retrouve dans les exposés des motifs des différentes propositions de loi. Lire également l'entretien réalisé avec le PDG de Carrefour, Alexandre Bompard : « *L'égalité femmes-hommes au travail, ce n'est pas pour nous une égalité théorique, mais bien au contraire une égalité réelle, qui tient compte des particularités pour les femmes dans l'exercice de leur activité professionnelle, et notamment en matière de santé. Par nos engagements sur l'endométriose, la PMA et les fausses couches, nous voulons améliorer le quotidien de nos 50 000 collaboratrices, et bien au-delà, contribuer à une évolution des pratiques dans les entreprises* », *Mind RH*, Antoine Piel, 20 avril 2023.

²⁰ Par exemple en Chine (cf. l'article d'Éric Sautédé publié dans *Mind RH* du 06 janvier 2021) ou au Japon (cf. Miu Shibuta, article précité).

²¹ Recherche réalisée à la date du 29 mai 2024.

français (I) devrait d'autant plus nous amener à nous interroger sur la place qu'il faudrait – ou qu'il ne faudrait pas – accorder à une telle reconnaissance, en particulier parce que l'assurance maladie verse déjà des indemnités journalières à l'assuré.e qui se trouve dans l'incapacité physique, constatée par le médecin, de continuer ou de reprendre le travail (art. L321-1 du Code de la sécurité sociale). La prise en compte, par le Droit, des menstruations incapacitantes renvoie à la question plus générale des fonctions du Droit. Ne pas enfermer la reconnaissance d'un droit d'absence lié à une dysménorrhée ou encore à des menstruations incapacitantes dans la catégorie des « problèmes de femme » suppose de parvenir à une objectivation d'un sujet qui touche à l'intime de la femme (II).

I – Le traitement du congé menstruel par le Droit français

Pour de multiples raisons, en particulier culturelles et sociales, la question des menstruations reste un sujet tabou²². Elles deviennent cependant un problème dès lors qu'elles impactent de manière significative l'activité professionnelle : 65 % des femmes en activité salariée ont déjà été confrontées à des difficultés liées à leurs règles au travail et 14 % sont régulièrement forcées de s'absenter²³. Plusieurs propositions de loi émanant de l'Assemblée nationale ou du Sénat ont été déposées afin d'inscrire dans le droit un certain nombre de mesures visant à accompagner les femmes atteintes de « menstruations incapacitantes » (1). Dans le même temps, des groupes ou entreprises se sont emparés du sujet en signant des accords prévoyant des dispositions assez hétéroclites (2).

1- Les mesures envisagées dans les propositions de loi

En un peu moins d'un an, entre avril 2023 et février 2024, cinq propositions de loi ont été déposées en vue d'être votées par la représentation nationale. Seules trois ont été examinées en Commission des affaires sociales puis discutées devant les sénateurs²⁴ ou les députés²⁵.

Les textes sont issus de la gauche ou de l'extrême droite pour l'un d'eux. Les intitulés divergent, de l'acception la plus étroite, celle du Rassemblement national « *visant à soutenir les femmes qui souffrent d'endométriose* », à la plus large, celle des sénateurs socialistes « *visant à améliorer et garantir la santé, le bien-être des femmes au travail* ». La question est ici centrale : de quoi parle-t-on ? de dysménorrhée ? de congé menstruel ? de menstruations incapacitantes ? d'endométriose ? De la réponse dépend l'objet de la loi : traiter de la santé des femmes en général, en particulier dans le cadre de leur activité professionnelle, ou accompagner celles qui souffrent de dysménorrhées ? Lors de son intervention devant la Commission des affaires sociales du Sénat, la rapporteure Laurence Rossignol éclaire les termes du débat : « *Tout d'abord, le champ de la proposition de loi s'étend aux femmes victimes de dysménorrhées incapacitantes, un terme qui peut paraître inutilement compliqué, mais qui désigne en réalité simplement les douleurs menstruelles assez aiguës pour perturber les*

²² Nous renvoyons ici à l'article de la sociologue Djaouidah Séhili, « Les paradoxes de la prise en compte des douleurs menstruelles dans le milieu professionnel », *Revue de Droit du travail* 2004, p. 9 et s. Nous revenons sur ce point dans la deuxième partie.

²³ Sondage Ifop réalisé à partir d'un questionnaire mis en ligne du 18 au 19 mars 2021 sur un échantillon de 1009 femmes représentatif de la population féminine âgée de 15 à 49 ans. Source : https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2021/03/117970_PPT_Eveandco_20min_2021.03.26.pdf

²⁴ Sénat, [proposition de loi socialiste n° 537](#) rect. bis du 18 avril 2023 « *visant à améliorer et garantir la santé et le bien-être des femmes au travail* » (5 articles), texte rejeté par le Sénat le 15 février 2024.

²⁵ Proposition du groupe Écologiste-Nupes visant à reconnaître et protéger la santé menstruelle et gynécologique dans le monde du travail, n° [2227](#) du 20 février 2024 (5 articles) et proposition de loi du Rassemblement national du 10 mai 2023, n° [1221](#) - retirée le 12 octobre 2023 – visant à soutenir les femmes qui souffrent d'endométriose.

activités quotidiennes, et donc conduire à des absences dans le milieu scolaire ou professionnel. Ces dysménorrhées peuvent être qualifiées de « secondaires », lorsqu'elles sont liées à une pathologie - c'est le cas de l'endométriose, des fibromes utérins, du syndrome des ovaires polykystiques ou du syndrome prémenstruel - ou bien de « primaires » lorsqu'elles ne le sont pas. »²⁶ Dans la même veine, en réponse à un amendement²⁷ du groupe Renaissance²⁸ qui proposait d'intégrer dans le Code général de la fonction publique la possibilité de bénéficier d'un aménagement de poste par le recours au télétravail en cas de « dysménorrhée », le rapporteur Sébastien Peytavie précise que « la dysménorrhée désigne uniquement les règles douloureuses – c'est un terme plus restrictif que la notion de menstruations incapacitantes »²⁹. L'amendement adopté se réfère désormais aux « dysménorrhées incapacitantes ». Par ailleurs, la référence à la notion de « congé » menstruel fait également débat. Selon la sénatrice socialiste rapporteure du projet de loi, Laurence Rossignol, « il permet à tort le rapprochement avec les congés payés et donne l'image d'une période de confort et d'oisiveté à destination des femmes durant leur période de menstruation »³⁰. L'approche sémantique est loin d'être anodine : prendre en compte d'autres affections et douleurs qui ne sont pas limitées aux « menstruations incapacitantes » (les problèmes liés à la ménopause, par exemple) permet d'appréhender de manière beaucoup plus large la question de la santé des femmes au travail. Un amendement AS10 déposé (et retiré) par le groupe LFI-Nupes le 22 mars 2024 visait à étendre le motif de télétravail pour « menstruations incapacitantes » aux « symptômes liés à la condition gynécologique, endocrinologique et menstruelle reconnus comme incapacitants ». Pour le rapporteur, Sébastien Peytavie, la question plus globale de la santé, des femmes devrait faire l'objet d'un autre texte³¹.

La question du champ d'application des mesures se pose également. Les différentes propositions de loi s'appliquent indifféremment aux salariées du secteur privé et aux agents publics. Sont cependant exclues des mesures les travailleuses indépendantes, quand bien même les lois visent « les femmes » en général. Plus complexe est la question des personnes transgenres, à peine évoquée dans le cadre d'un amendement AS9 déposé le 22 mars 2024³² par la députée Sophia Chikirou (groupe LFI) visant à compléter l'alinéa 4 de l'article 1^{er} par la phrase suivante : « La mention de son sexe à l'état civil ne peut y faire obstacle »³³. Selon le rapporteur de la proposition de loi, Sébastien Peytavie, la

²⁶ Sénat, Commission des affaires sociales, compte rendu du [Mercredi 7 février 2024](#). Discussions autour de la proposition de loi du groupe Socialiste n° [537](#) rect. bis du 18 avril 2023.

²⁷ AS20.

²⁸ Groupe de la majorité présidentielle (Emmanuel Macron).

²⁹ Intervention devant la Commission des affaires sociales, Assemblée nationale, compte rendu n° 44 du mercredi 27 mars 2024, p. 27. « Nous avons fait le choix de retenir l'expression "menstruations incapacitantes" plutôt que "douloureuses", car les douleurs ne sont pas le seul symptôme. », id., p. 14.

³⁰ Intervention devant la Commission des affaires sociales, compte rendu du [Mercredi 7 février 2024](#). Sénat, [proposition de loi socialiste n° 537](#) rect. bis du 18 avril 2023 « visant à améliorer et garantir la santé et le bien-être des femmes au travail ».

³¹ « Nous pourrions engager un travail transpartisan en vue de l'adoption d'un texte portant d'une façon beaucoup plus large sur la santé des femmes au travail. Comme nous nous inscrivons aujourd'hui dans le cadre d'une niche parlementaire, notre choix a été de nous concentrer sur la santé menstruelle. », Intervention devant la Commission des affaires sociales, Assemblée nationale, compte rendu n° 44 du mercredi 27 mars 2024, p. 27-28.

³² Dans le cadre de la Proposition de loi du groupe Écologiste-Nupes n° 2227 du 20 février 2024.

³³ « Cet amendement des député.es membres du groupe LFI-Nupes vise à garantir la pleine inclusion des personnes transgenres et intersexuées au dispositif créé par l'article premier. [...]. Si la rédaction de la présente proposition de loi suit des formulations neutres, ce choix ne garantit pas suffisamment l'accès plein et entier des personnes trans au dispositif, notamment lorsque ces dernières n'ont pu obtenir le changement de prénom(s) et de la mention du sexe à l'état civil. Les personnes trans et intersexuées continuent de subir des discriminations violentes par le corps médical comme dans le monde du travail : cet amendement vise donc à préciser que la mention du sexe à l'état civil ne peut faire obstacle

référence à « *la personne atteinte de menstruations incapacitantes* » portée par le projet de loi constitue une garantie permettant d'intégrer les personnes transgenres et intersexuées : « nous avons veillé à ce que la rédaction retenue soit universelle et permette d'accorder un arrêt pour menstruations incapacitantes à toutes et tous, aux femmes comme aux personnes transgenres et intersexuées »³⁴. L'amendement sera retiré le 27 mars lors des discussions devant la Commission des affaires sociales.

S'agissant des mesures proposées, elles ouvrent parfois la voie à des alternatives à l'arrêt maladie telles que le recours au télétravail ou encore l'aménagement du poste et des horaires de travail. Les propositions reconnaissant également un droit d'absence aux personnes concernées. Cependant, si les mesures varient d'un texte à l'autre, elles évoluent également au fil des débats parlementaires réduisant, voire supprimant la disposition en question. C'est ainsi que suite à un amendement déposé par le groupe Les Centristes³⁵ au Sénat dans le cadre de la proposition de loi socialiste n° 537, l'arrêt de travail menstruel est ramené à un jour maximum par mois au lieu de deux, tandis que le texte adopté par la Commission des affaires sociales le 27 mars 2024 dans le cadre de la proposition de loi du groupe Écologiste-Nupes n° 2227³⁶ supprime tout simplement l'article 1^{er} qui institue le congé pour menstruations incapacitantes, vidant ainsi le projet de sa substance.

au droit à l'arrêt de travail créé par l'article premier, mais aussi à la reconnaissance médicale préalable d'incapacité. », Exposé sommaire de l'amendement.

³⁴ Intervention devant la Commission des affaires sociales, Assemblée nationale, compte rendu n° 44 du mercredi 27 mars 2024, p. 22.

³⁵ Amendement n° 8 rect. bis, déposé par Annick Billon dans le cadre de la proposition de loi socialiste n° 537 rect. bis du 18 avril 2023, précitée.

³⁶ Proposition de loi du groupe Écologiste-Nupes n° 2227 du 20 février 2024.

PROPOSITIONS DE LOI

Sénat	Assemblée nationale			
Proposition de loi du groupe Socialiste n° 537 rect. bis du 18 avril 2023³⁷	Proposition du groupe Rassemblement national n° 1221 du 10 mai 2023	Proposition de loi socialiste n° 1219 du 10 mai 2023	Proposition de loi du groupe Écologiste-Nupes ³⁸ n° 1386 du 15 juin 2023	Proposition de loi du groupe Écologiste-Nupes n° 2227 du 20 février 2024
Modification du Code de la sécurité sociale (arrêt maladie) et du Code du travail (recours au télétravail)	Modification du Code de la sécurité sociale et du Code du travail	Modification du Code de la sécurité sociale, du Code du travail ³⁹ et du Code général de la fonction publique	Modification du Code de la sécurité sociale, du Code du travail et du Code général de la fonction publique	Modification du Code de la sécurité sociale, du Code du travail et du Code général de la fonction publique
<p align="center"><i>« améliorer et garantir la santé et le bien-être des femmes au travail »</i> (5 articles)</p> <p>1/ Arrêt maladie mensuel (1 à 2 jours par mois) pour dysménorrhée (dont l'endométriose) valable 1 an (pas besoin d'obtenir un nouvel arrêt de travail)</p> <ul style="list-style-type: none"> - prescription médicale du médecin généraliste ou d'une sage-femme. - « femmes souffrant de dysménorrhée ou d'endométriose » - suppression des 3 jours de carence - versement d'une indemnité à hauteur de 100 % du salaire journalier de base⁴⁰ 	<p align="center"><i>« visant à soutenir les Françaises qui souffrent d'endométriose »</i> (3 articles)</p> <p>1/ Création d'un statut d'ALD (Affection Longue Durée) en faveur des femmes souffrant d'endométriose</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conditions prévues par décret - prise en charge totale par la sécurité sociale <p>2/ Reconnaissance possible de la qualité de travailleuses handicapées (RQTH).</p>	<p align="center"><i>« relative à la prise en compte de la santé menstruelle »</i> (8 articles)</p> <p>1/ Congé menstruel (arrêt maladie) de deux jours par mois maximum (13 jours par an)</p> <ul style="list-style-type: none"> - prescription médicale du médecin généraliste ou d'une sage-femme. - « femmes souffrant de dysménorrhée » - suppression des 3 jours de carence - Aucune perte de revenus <p>2/ Recours au télétravail possible à la demande de l'intéressée</p> <p>3/ Consultation annuelle de prévention de santé menstruelle réalisée par un</p>	<p align="center"><i>« reconnaissance de la santé menstruelle et gynécologique dans le monde du travail »</i> (11 articles)</p> <p>1/ Arrêt de travail pour « menstruations incapacitantes » de 13 jours par an, consécutifs ou non, sans limite mensuelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - arrêt de travail prescrit par le médecin, renouvelable une fois - intégralement pris en charge par la sécurité sociale, sans jours de carence <p>2/ « Promouvoir la santé menstruelle et gynécologique dans le monde du travail »</p> <ul style="list-style-type: none"> - Droit au recours au télétravail ou à des horaires adaptés - Organisation du travail et 	<p align="center"><i>« visant à reconnaître et protéger la santé menstruelle et gynécologique dans le monde du travail »</i> (5 articles)</p> <p>1/ Arrêt de travail pour « menstruations incapacitantes » de 13 jours par an, consécutifs ou non, sans limite mensuelle⁴⁴</p> <ul style="list-style-type: none"> - arrêt de travail prescrit par le médecin généraliste, le médecin spécialiste, la sage-femme et le médecin du travail, - renouvelable une fois au cours de la même année (soit 26 jours), à titre exceptionnel, si l'état de santé de la personne prise en charge le nécessite - intégralement pris en charge par la sécurité sociale, sans jours de carence

³⁷ Les propositions en gras ont été présentées devant la Commission des affaires sociales, puis discutées devant le Sénat ou l'Assemblée nationale.

³⁸ La Nouvelle Union populaire écologique et sociale est une coalition de partis politiques de la gauche française. Elle réunit le parti socialiste, Europe Écologie Les Verts et l'extrême gauche (le parti communiste et la France insoumise).

³⁹ Nouvelle sous-section « Congé menstruel » codifiée dans une section « Congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ».

⁴⁰ Droit commun : 50% (art. L323-4 Code de la sécurité sociale) dans la limite de 1,8 fois le Smic mensuel, soit 3 180,46 € bruts.

⁴⁴ Un amendement de compromis n° AS30 déposé et adopté le 27 mars 2024 par le rapporteur, Sébastien Peytavie, encadre la prise de congé à trois jours par mois maximum.

<p>2/ À défaut d'arrêt maladie, recours au télétravail (1 à 2 jours par mois sans prescription médicale) avec l'accord de la hiérarchie</p> <p>3/ Création d'un congé lié à une fausse couche (5 jours sans jour de carence), y compris pour le conjoint, concubin ou partenaire de pacte civil de solidarité</p>		<p>médecin généraliste ou spécialiste maternité, prise en charge par la sécurité sociale</p> <p>4/ Inscription dans le règlement intérieur des entreprises de « dispositions nécessaires à la prise en considération matérielle de la santé menstruelle dans l'entreprise »</p> <p>5/ Congé sans jour de carence en cas de fausse couche (y compris pour le conjoint (5 jours)</p> <p>6/ Financement : création d'une taxe additionnelle à la taxe sur les tabacs</p>	<p>adaptation du poste de travail⁴¹.</p> <p>- Négociation obligatoire dans les branches professionnelles sur l'aménagement du temps de travail lié à la santé menstruelle et gynécologique</p> <p>- Nouvelle obligation de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail⁴²</p> <p>- Nouvelles missions pour les Services de prévention et de santé au travail⁴³.</p> <p>3/ La santé menstruelle et gynécologique intègre la liste des discriminations illicites en raison de l'état de santé.</p> <p>4/ Financement : création d'une taxe additionnelle à la taxe sur les tabacs</p>	<p>- pas de conditions d'ancienneté requise</p> <p>- le motif de l'arrêt de travail n'est pas connu par l'employeur</p> <p>2/ « Promouvoir la santé menstruelle et gynécologique »</p> <p>- Aménagement du temps de travail</p> <p>- Recours au télétravail ou à des horaires adaptés</p> <p>- Organisation du travail et adaptation du poste de travail⁴⁵.</p> <p>- Organisation, par l'employeur, de cycles de sensibilisation à destination de l'ensemble des salariés</p> <p>3/ Mise en œuvre de la promotion de la santé menstruelle et gynécologique</p> <p>- Fonction publique : dans le cadre du plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</p> <p>- Secteur privé : Négociation obligatoire dans les branches professionnelles le recours au télétravail ne se substitue pas à l'arrêt pour menstruations incapacitantes</p> <p>4/ Nouvelles missions pour les services de santé au travail</p> <p>5/ Financement : création d'une</p>
---	--	---	--	---

⁴¹ Accès à des sanitaires adaptés, à un espace de repos et à des protections menstruelles.

⁴² Information et sensibilisation des salariés aux enjeux de la santé menstruelle et gynécologique et leur impact dans le cadre du travail, « notamment les questions liées aux menstruations, à la maternité, aux fausses couches, aux maladies gynécologiques ou à la ménopause, dans des conditions détaillées par décret ».

⁴³ Accompagner et orienter les travailleurs dans le suivi de leur santé menstruelle et gynécologique ; actions d'information, de sensibilisation et accompagnement des employeurs, travailleurs et représentants du personnel.

⁴⁵ Accès à des sanitaires adaptés, à un espace de repos et à des protections menstruelles.

				taxe additionnelle à la taxe sur les tabacs
Texte rejeté par le Sénat le 15 février 2024 (pour : 115 ; contre : 213)	Proposition retirée le 12 octobre 2023	Texte non discuté	Texte non discuté	Texte adopté par la Commission des affaires sociales le 27 mars 2024 – - suppression de l'article 1 ^{er} qui institue le congé pour menstruations incapacitantes - suppression de la négociation de branche obligatoire ⁴⁶

⁴⁶ Amendement n° AS15 déposé par les députés du groupe « Ensemble pour la République » (majorité du Président Macron) le samedi 23 mars 2024 par et adopté le 27 mars 2024.

Le volet financier constitue une préoccupation essentielle que l'on retrouve exprimée dans les débats parlementaires⁴⁷. La reconnaissance de l'existence de menstruations incapacitantes touchant certaines femmes suppose en effet sa prise en charge financière dans le cadre des arrêts de travail, et plus particulièrement, la suppression des trois jours de carence qui s'imposent à tout salarié en arrêt de travail⁴⁸. L'exercice visant à chiffrer de manière précise le coût de telles mesures demeure des plus aléatoires⁴⁹. Deux propositions de loi (groupe Socialiste n° [1219](#) du 10 mai 2023 et groupe Écologiste-Nupes n° [1386](#) du 15 juin 2023) compensent cette charge supplémentaire pour les organismes de sécurité sociale par une majoration de la taxe sur les tabacs.

Le risque de désorganisation du travail est également soulevé dans le cadre des débats parlementaires⁵⁰, argument qui semble contredit par la pratique d'une commune de la région parisienne qui accorde des congés pour dysménorrhée⁵¹ et qui, par ailleurs, se heurte aux prescriptions du Code du travail qui imposent à l'employeur de prendre un certain nombre de mesures visant à protéger la santé du salarié en adaptant le travail à l'homme (art. L4121-2) notamment par « *la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés* » (art. L4121-1, 3°).

Les deux propositions de loi présentées par le groupe Écologiste-Nupes visent à ancrer la santé menstruelle et gynécologique « dans le monde du travail » en en faisant un thème de négociation obligatoire au niveau des branches. Un amendement (n° AS15) déposé par les députés du groupe Renaissance (majorité du Président Macron) et adopté le 27 mars 2024⁵² supprime l'obligation d'ouvrir des négociations qui sont, de plus, transférées au niveau de l'entreprise. Les principaux arguments mis en avant sont la nécessité de ne pas accroître les thèmes de négociation obligatoire au niveau des branches, ainsi que l'inadéquation du niveau de négociation que représente la branche au regard du sujet qui suppose « *d'apporter des solutions adaptées, au plus près des contraintes organisationnelles des entreprises et, pour les salariés, des questions de conditions de travail et de*

⁴⁷ Par exemple, intervention de la sénatrice Béatrice Gosselin, groupe les Républicains, dans le cadre des débats parlementaires autour de la proposition de loi socialiste n° 537 rect. bis du 18 avril 2023 « *visant à améliorer et garantir la santé et le bien-être des femmes au travail* », Sénat, séance du 15 fév. 2024, p.1039 ; v. également l'intervention de Brigitte Devésa, sénatrice, groupe Union centriste, dans le cadre des débats parlementaires autour de la proposition de loi socialiste n° 537 rect. bis du 18 avril 2023 « *visant à améliorer et garantir la santé et le bien-être des femmes au travail* », Sénat, séance du 15 fév. 2024, p.1041.

⁴⁸ Les indemnités journalières sont versées par la Sécurité sociale à partir du quatrième jour de l'incapacité de travail (art. R323-1 du Code de la sécurité sociale). Ce délai de carence de trois jours, ne s'applique pas aux accidents du travail aux maladies professionnelles.

⁴⁹ La direction générale de l'offre de soins (DGOS) du ministère chargé la santé a estimé à une centaine de millions d'euros le coût annuel pour la sécurité sociale d'un dispositif similaire, mais centré sur l'endométriose (intervention de la rapporteur Laurence Rossignol, Commission des affaires sociales, compte rendu du [Mercredi 7 février 2024](#)). L'ensemble des coûts directs de prise en charge de l'endométriose, ainsi que les coûts indirects liés aux répercussions de la douleur chronique sur les personnes atteintes, sont estimés à près de 10 milliards d'euros en France (Ministère des solidarités et de la santé, *Stratégie nationale de lutte contre l'endométriose*, 2022, 34 p., p. 10). Le coût global de l'endométriose seule est évalué par une étude à 10,6 milliards d'euros par an. Les deux tiers, soit 4 908 euros par personne, sont des coûts indirects engendrés par la baisse de productivité et les pertes de pouvoir d'achat et de recettes ; Kanj, Omar., *Évaluation économique de la prise en charge de l'endométriose*, thèse de doctorat (sur travaux) en sciences économiques, Université Clermont Auvergne, 2017, cité dans Sébastien Peytavie, Rapport n° [2406](#) fait au nom de la commission des affaires sociales sur la proposition de loi visant à reconnaître et à protéger la santé menstruelle et gynécologique dans le monde du travail, 27 mars 2024, 71 p., p. 13

⁵⁰ Cf. l'intervention de [Pascale Gruny](#), sénatrice du groupe Les Républicains (proposition de loi socialiste n° 537 rect. bis du 18 avril 2023, précitée), Commission des affaires sociales, compte rendu du [Mercredi 7 février 2024](#).

⁵¹ « *À Saint-Ouen-sur-Seine, sur les 891 agentes de la ville, 212 sont concernées par les dysménorrhées : 28 seulement se sont signalées à la médecine du travail et bénéficient d'un protocole spécifique, tandis que 6 ont bénéficié d'une adaptation de leur poste de travail, 6 d'une réduction du temps de travail et 16 ont eu recours à un arrêt de travail* », intervention de Hélène Conway-Mouret, auteure de la proposition de loi socialiste n° 537 rect. bis du 18 avril 2023 précitée, débats parlementaires, Sénat, séance du 15 fév. 2024, p. 1033.

⁵² Assemblée nationale, Commission des affaires sociales, séance du 27 mars 2024, compte rendu n° 44, p. 30.

qualité de vie au travail »⁵³. Après l'adoption de l'amendement, il ne s'agit plus d'un thème de négociation obligatoire de branche qui aurait également intégré les thèmes de l'aménagement du temps de travail par le recours au télétravail, de la mise en place d'horaires de travail adaptés et d'une organisation du poste de travail adapté (accès à des sanitaires adaptés, à un espace de repos et à des protections menstruelles) mais d'un thème de négociation qui devrait relever de l'entreprise dans le cadre de dispositions supplétives. En pratique, plusieurs groupes ou entreprises ont déjà signé des accords dont les dispositions sont cependant assez éclectiques.

2- Essai de typologie des accords signés

Le dépôt de propositions de loi ainsi que l'adoption, par des pays comme l'Espagne, d'un congé pour menstruations incapacitantes ont contribué à ouvrir un débat au sein de la société et jusque dans les entreprises. Certains accords collectifs de travail font en effet directement référence aux débats nationaux et aux réformes adoptées dans d'autres pays⁵⁴. Il est intéressant de noter que sur 146 accords d'entreprise étudiés à la date du 29 mai 2024, 30 émanent de propositions d'une ou plusieurs organisations syndicales qui sont rejetées par la direction de l'entreprise, 4 choisissent le statu quo en attendant une éventuelle réforme du Code du travail et 8 s'engagent à ouvrir une concertation ou des négociations ultérieures sur le sujet. Par ailleurs, 16 accords ne traitent que du « congé menstruel ». L'ouverture de négociations sur ce sujet précis participe alors d'un engagement de l'entreprise en cohérence avec ses valeurs et son activité. C'est le cas de la Start-up Louis. Créée en 2018, elle conçoit et fabrique du mobilier de bureau en bois écoresponsable. Installée à Labège en Haute-Garonne, elle emploie 41 % de femmes. Depuis le 8 mars 2022, elle octroie un jour de congé menstruel par mois à ses salariées souffrant de règles douloureuses, sans justificatif médical, ni perte de salaire. Comme l'explique son cofondateur, « *En tant que jeune génération de start-up, on sait que c'est important de montrer l'exemple. Autant sur le respect de l'environnement que l'égalité femmes hommes. On sait aussi que c'est en prenant soin de notre équipe que nous réussirons à la motiver à poursuivre cette aventure. Alors, on agit concrètement !* »⁵⁵. Un autre exemple peut être donné avec l'accord du 10 octobre 2023 signé au sein de la fédération de Paris de la ligue de l'enseignement. « *La Fédération de Paris de la Ligue de l'enseignement est fortement engagée, depuis plusieurs années, dans la qualité de vie au travail de ses salarié·es et se mobilise fermement pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Au mois de mai 2023, le débat s'est ouvert en France sur la question du congé menstruel au sein des entreprises. Pour l'instant, le gouvernement n'a pas réussi à entériner une loi sur cette question cruciale, qui divise. Aussi, la Fédération de Paris de la Ligue de l'Enseignement a choisi de tester le dispositif en son sein afin de pouvoir répondre à une problématique qui impacte largement les personnes menstruées, souffrant de pathologies, ou de règles douloureuses et invalidantes, dites « dysménorrhées ». La Fédération de Paris de la Ligue de l'Enseignement, étant également actrice convaincue de la lutte contre toute forme de discrimination, veillera à ce que ce dispositif n'entraîne aucune discrimination, ni à l'embauche, ni durant l'exécution ou à la rupture du contrat de travail* » (preamble). Pour DCI Environnement, bureau d'études spécialisé en matière

⁵³ Id., intervention d'Émilie Chandler, députée.

⁵⁴ Rio Tinto Aluminum Pechiney (SAS), accord du 16/02/2024 sur le congé menstruel signé par la CGT, la CFDT et la CFE-CGC (référence aux projets politiques nationaux et à l'Espagne dans le préambule) ; Fédération de Paris de la ligue de l'enseignement, accord du 10/10/2023 (CGT/CFDT/CGT-FO-solidaires) d'une durée de 1 an (référence à la loi en cours de discussion) ; DCI Environnement (bureau d'études spécialisé en matière d'eau et d'assainissement), accord relatif à la prise en compte de la santé des femmes au travail du 5/05/2023, signé avec les représentants du personnel au comité social et économique (CSE).

⁵⁵ Thomas Devineaux, communiqué de presse du 13 avril 2022, *AEF info*, dépêche n° 671498 du 21/04/2022.

d'eau et d'assainissement, conclure un accord relatif à la prise en compte de la santé des femmes au travail s'inscrit dans « *la transition sociale voulue de plus en plus par les pouvoirs publics au travers de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) dont l'activité principale de DCI Environnement reflète d'ailleurs pleinement l'une des dimensions* »⁵⁶.

Conclure un accord sur le congé menstruel peut être également l'occasion de développer une politique sociale qui compense, par exemple, des augmentations de salaires inexistantes. C'est l'idée développée par la chargée de mission relation sociale de l'association Village, Vacances, Famille (VVF) : « *Nous avons arrêté d'appeler la NAO 'négociation sur les salaires'. D'une part, parce que nous jugeons que le sujet des salaires inclut aussi l'égalité professionnelle, les conditions de travail... D'autre part, VVF est une association, et sur les salaires, elle ne pourra pas prendre des mesures miraculeuses. Nous prenons donc le parti de travailler sur d'autres leviers* »⁵⁷.

Cependant, la majorité des accords intègre la question des menstruations incapacitantes dans des thèmes plus généraux. Certains des accords d'entreprise - principalement conclus dans des structures relevant de l'économie sociale et solidaire – qui accordent un congé ou un arrêt menstruel le rattachent au thème de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT, Cod. trav. art. [L2242-1](#) et [L2242-17](#))⁵⁸. C'est le cas de l'accord relatif au congé menstruel de l'Association antipodes MJC Rennes du 29 septembre 2023 (un jour de congé par mois, maximum 13 par an - un par cycle de 28 jours ; plusieurs jours peuvent être pris sur le même mois) ou encore de l'accord de l'Association les Piverts (éducation à l'environnement) du 13 novembre 2023 ; de la coopérative Biocoop Au Bourgeon Vert (accord du 24 avril 2023 signé avec le comité social et économique).

Le lien entre la santé au travail, la QVCT et le congé menstruel⁵⁹ ou encore entre l'égalité professionnelle, la QVCT et le congé menstruel est mis en avant dans certains accords : celui signé avec le comité social et économique (CSE) au sein de la coopérative La collective le 13 décembre 2021 (préambule), qui octroie un jour de congé par mois rémunéré et offre la possibilité d'un jour de télétravail, ou encore l'accord Exotec (robotique industrielle⁶⁰) sur le congé menstruel du 4 décembre 2023⁶¹. Dans cet accord, quatre jours de congé supplémentaires annuels rémunérés par l'entreprise

⁵⁶ Préambule de l'accord du 5/05/2023 signé avec les représentants du personnel au comité social et économique (CSE).

⁵⁷ Laurène Autrand-Boyer, interview reproduite dans *AEF info*, Dépêche n° 699989, 05/10/2023.

⁵⁸ La question de la qualité de vie au travail a fait l'objet d'un accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013, remplaçant la référence à l'amélioration des conditions de travail, objet de l'ANI du 17 mars 1975. Il a été signé par la CGPME, l'UPA et le MEDEF, d'une part, et la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC, d'autre part. L'appréhension du « bien-être » des salariés est articulée à la compétitivité de l'entreprise. « *La qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mises en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée* » (Titre II, art. 1 de l'ANI de 2013). L'ANI du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail renomme la QVT en y accolant la question des conditions de travail (QVCT). « *La qualité de vie au travail permet de dépasser l'approche par le risque professionnel en posant un regard plus large sur le travail et des conditions de réalisation. À cet égard, la qualité de vie au travail et son corollaire la qualité des conditions de travail participent à la qualité du travail et à la prévention primaire. Pour cette raison, le présent accord propose que l'approche traditionnelle de la qualité de vie au travail soit revue pour intégrer la qualité de vie et des conditions de travail* » (art. 2.2). Les signataires sont la CPME, le MEDEF et l'U2P d'une part, et la CFDT, FO, la CFTC et la CFE-CGC, d'autre part.

⁵⁹ Accord [MLP](#) (coopérative d'éditeurs chargée de distribuer les publications de presse de ses sociétaires) du 18/09/2023 relatif à la qualité de vie au travail, conditions de travail, égalité professionnelle hommes et femmes, signé par la CFTC, la CFDT, et la CGT-FO. Il est prévu l'octroi d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 journée par mois qui « *n'est pas assimilable à un arrêt maladie et en conséquence n'impacte ni la carence ni le nombre de jours travaillés.* » (III, « La santé au travail », article D, « Congé menstruel »).

⁶⁰ Start-up créée en 2015.

⁶¹ « *Attachés à la qualité de vie au travail et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, des négociations ont été engagées afin de mettre en place un certain nombre de mesures facilitant les conditions de travail durant ces périodes* », préambule.

sont accordés, sans présentation d'un certificat médical, aux « *personnes souffrant de menstruations douloureuses ou de toute autre pathologie chronique et épisodique, qu'elles soient en contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, et sans condition d'ancienneté* » (art. 2). Ces jours de congé menstruels peuvent être pris consécutivement dans la limite de 2 jours par mois, en demi-journée en fonction du besoin, le jour même du congé, et sans respect d'un délai de prévenance. Ils ne peuvent être cumulés ni reportés d'une année sur l'autre (art. 3). Par ailleurs, la personne qui connaît une pathologie gynécologique ou souffre de douleurs menstruelles à une fréquence plus rapprochée, pourra, sur certificat médical ou, à défaut, sur présentation d'une attestation sur l'honneur, bénéficier de 8 jours supplémentaires.

La dysménorrhée est parfois englobée dans divers « événements » de la vie d'une femme (aide médicale à la procréation, fausse couche, endométriose)⁶² ou encore s'inscrit, assez étonnamment, dans des négociations sur les salaires, au sein d'un article intitulé « *Avancées sociales* »⁶³ qui propose, au-delà de l'octroi de deux jours d'arrêt rémunérés par l'entreprise dans le cas de « *menstruations gênante, voire invalidantes* »⁶⁴, d'accompagner les futurs parents dans le cadre de la parentalité (accès à une plate-forme qui diffuse des conseils, fiches pratiques et témoignages) ou encore de prendre en compte la « *précarité menstruelle* » par la mise à disposition de protections menstruelles. L'incorporation du congé pour menstruations incapacitantes dans le cadre de congés liés à des événements familiaux entendus au sens large du terme (y compris pour les familles recomposées) participe d'une volonté parfois clairement affichée d'œuvrer à l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés par une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale. L'amélioration de la santé au travail des salarié.e.s doit ainsi permettre de réduire l'absentéisme et d'améliorer la qualité du travail réalisé⁶⁵. Si les accords collectifs sur la qualité de vie et des conditions de travail se donnent pour objectif de favoriser le bien-être des salariés, ils n'en sont pas moins porteurs d'une certaine ambiguïté dès lors qu'est également visée la performance de l'entreprise⁶⁶. « [...] *les parties ont la conviction qu'une bonne qualité de vie au travail constitue l'un des socles de la performance sociale et donc de la performance globale de l'entreprise. [...] L'engagement des collaborateurs/trices pour les Laboratoires Expanscience est essentiel pour réussir la transformation, résultant notamment de la stratégie impACT, dans laquelle les Laboratoires Expanscience se sont engagés.* »⁶⁷ Dans un accord étudié⁶⁸, la question du congé menstruel est insérée dans un accord global sur le temps de travail et apparaît comme une contrepartie à la flexibilité de l'organisation du travail dans le cadre d'une restructuration.

⁶² Régie Eau d'Azur, avenant n° 1 à l'accord du 18/11/2021 portant sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, signé le 23/05/2023 – CGT/CFE-CGC/FO.

⁶³ Article 5 de l'accord VVF (association Village, Vacances, Famille), précité.

⁶⁴ Sur présentation d'un certificat médical d'une sage-femme, médecin traitant ou gynécologue, valable 1 an. S'agissant des femmes « *sans pathologie reconnue mais qui peuvent occasionnellement ressentir une gêne, les parties ont convenu de la possibilité d'utiliser 2 jours de télétravail supplémentaires par mois* ».

⁶⁵ Association Trajet, accord collectif sur les congés exceptionnels du 13/04/2023 – CGT/CFDT.

⁶⁶ Cf. ANI du 19 juin 2013, précité. Également, l'accord [MLP](#), précité (« *Cet accord QVCT a pour objectif de renforcer l'engagement de l'entreprise envers les collaborateurs, en favorisant leur bien-être et en valorisant leur contribution essentielle au succès de l'entreprise. Direction et partenaires sociaux sont convaincus que cette démarche permettra de créer un environnement de travail harmonieux et propice à l'épanouissement de chacun. Ensemble, ils s'engagent à mettre en œuvre les actions et les mesures prévues par cet accord QVCT, en veillant à leur suivi régulier et à leur adaptation en fonction des évolutions de la filière et des besoins des collaborateurs. C'est pourquoi reconnaître le droit à chacun de concilier vie professionnelle et vie personnelle, c'est aussi accepter la nécessité de certaines obligations inhérentes aux impératifs de la filière Presse* », préambule)

⁶⁷ Préambule de l'accord sur la qualité de vie et les conditions de travail signé le 28 juillet 2023 par les [Laboratoires Expanscience](#) (UES) et la CGT, la CFDT et l'UNSA.

⁶⁸ Association Marché Gare signé le 25 juillet 2023.

La frontière peut parfois être tenue entre l'objectif de préservation de la santé des femmes et l'amélioration de la performance de l'entreprise. Ce faisant, le congé pour menstruations incapacitantes peut être utilisé comme un outil de communication permettant à l'entreprise de se démarquer ou de renforcer sa position sur un marché particulièrement concurrentiel : « [...] *l'un des enjeux du plan stratégique Horizon 2025 est de faire de la diversité un moteur de performance. La Direction d'Eiffage Construction s'est donc fixée pour objectif ambitieux d'être reconnue comme une entreprise favorisant l'égalité des chances à l'embauche et tout au long de la carrière et d'obtenir, d'ici 2025, le label diversité et le label égalité.* »⁶⁹ Ces orientations s'inscrivent dans la droite ligne des dispositions de la récente directive de l'Union européenne du 14 décembre 2022 relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises qui prescrivent aux entreprises, sous certaines conditions, d'intégrer des indicateurs écologiques et sociaux⁷⁰ parmi lesquels figurent l'égalité de traitement et l'égalité des chances pour tous, y compris l'égalité de genre et les conditions de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la santé et la sécurité (art. 29 ter, 2, a, b i et ii). Il peut aussi s'agir, pour l'entreprise, de renforcer l'attractivité de ses emplois en accordant, entre autres mesures sociales, un jour de congé par mois pour menstruations incapacitantes : « [...] *la Société a souhaité adapter l'organisation du temps de travail à ses spécificités et assurer l'attractivité de ses emplois. En effet, la Société est convaincue que son approche sociale, reposant sur le bien-être au travail, développera dans l'entreprise une conception de l'efficacité et de la performance respectueuse de la santé de ses salariés, favorisant leur motivation et leur implication dans le travail et contribuant à l'épanouissement professionnel des salariés tout en améliorant l'ambiance de travail au sein des équipes. Les Parties se sont ainsi accordées pour organiser la semaine de travail sur 4 jours et instaurer un forfait-jours élargi à l'ensemble des salariés autonomes et adapté à la semaine de 4 jours. En outre, les Parties ont souhaité prévoir des mesures indispensables à la bonne marche de l'entreprise, mais également à l'atteinte de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.* »⁷¹

II- Objectiver un problème qui touche à l'intime

⁶⁹ Préambule de l'accord national du 23 octobre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la promotion de la mixité et le développement de la qualité de vie au travail signé chez Eiffage Construction par la CFDT, la CFE-CGC, la CGT et FO.

⁷⁰ « *La demande d'informations en matière de durabilité des entreprises a considérablement augmenté ces dernières années, en particulier de la part de la communauté des investisseurs. Cette augmentation de la demande s'explique par l'évolution de la nature des risques pour les entreprises et la sensibilisation croissante des investisseurs aux implications financières de ces risques. C'est notamment le cas pour les risques financiers liés au climat. La prise de conscience des risques et des opportunités qui découlent, pour les entreprises et les investissements, d'autres questions environnementales, telles que la perte de biodiversité, et de questions sociales et de santé, y compris le travail des enfants et le travail forcé, s'accroît également.* » ; « *Les normes d'information en matière de durabilité devraient préciser les informations que les entreprises devraient publier sur les facteurs sociaux, notamment les conditions de travail, la participation des partenaires sociaux, la négociation collective, l'égalité, la non-discrimination, la diversité et l'inclusion, et les droits de l'homme. Ces informations devraient couvrir les incidences de l'entreprise sur les personnes, y compris les travailleurs, et sur la santé humaine* », points 11 et 49 de la Directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 dite directive CSRD, transposée dans le droit français par l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023 relative à la publication et à la certification d'informations en matière de durabilité et aux obligations environnementales, sociales et de gouvernement d'entreprise des sociétés commerciales et le décret n° 2023-1394 du 30 décembre 2023.

⁷¹ Préambule de l'accord de l'entreprise Compromatic (startup lyonnaise, plateforme de gestion de copropriétés) du 12 février 2024 relatif à l'organisation de la durée du travail signé avec le CSE.

L'un des enjeux principaux, sinon essentiels, du traitement des menstruations incapacitantes par la loi ou dans le cadre d'accords collectifs réside dans l'objectivation, par le Droit, d'un problème qui touche à l'intime des personnes afin de circonscrire le risque d'essentialisation (1). L'adosser au thème plus général de l'égalité femmes hommes peut constituer une première piste de réflexion (2).

1- Limiter ou écarter le risque « d'essentialisation »

Le traitement accordé à certains sujets peut faire naître un risque d'essentialisation, c'est-à-dire de réduction de l'identité d'un individu ou d'un groupe à certaines caractéristiques⁷². C'est ainsi que reconnaître des droits à une communauté peut ouvrir la voie à un communautarisme conduisant aussi à une stigmatisation des personnes et figeant les groupes sociaux en « essentialisant » leur identité collective. C'est l'une des critiques émises à l'encontre du concept d'empowerment⁷³ utilisé aux États-Unis ou au Royaume-Uni, qui vise à doter les personnes issues de minorités de « capacités d'agir » en privilégiant, notamment, la voie de la « conscientisation » et de la recherche d'une émancipation (en valorisant la culture d'origine plutôt que celle du pays d'accueil, par exemple)⁷⁴. Limiter le risque d'essentialisation de la question de la santé menstruelle des femmes suppose, en premier lieu, de lutter contre les stéréotypes qui donnent à voir une image de la réalité déformée par des perceptions subjectives dominantes qui deviennent structurantes. Or, les acceptions des menstruations renvoient la femme à des fonctions sociales organisées autour de ses rythmes biologiques. Dans l'Antiquité gréco-romaine, « *le sang des règles ponctue la vie des femmes [...] en rythmant leur devenir de fille, de femme, de mère et détermine leur utilité sociale dans la cité* »⁷⁵. La jeune fille (*parthenos*) devient alors femme en capacité de devenir mère (*gynè*) puis femme ménopausée. Le terme de « menstrues », tiré du latin *mensis* qui renvoie à la périodicité mensuelle des règles, écarte toute idée de sang, déchet corporel perçu comme impur⁷⁶. Il assigne, dans le même temps, à la jeune fille un nouveau rôle social dans un corps désormais sexué, et lui modèle ainsi une identité pour autrui⁷⁷.

⁷² Pour de plus amples développements, cf. Erick Cakpo, « L'envers des mots : Essentialiser », *The Conversation*, 2 avril 2023 – en ligne <https://theconversation.com/lenvers-des-mots-essentialiser-201030>

⁷³ Que l'on traduit en Français par capacitation, responsabilisation, développement du pouvoir d'agir. Cette notion, complexe et polysémique, a beaucoup été mobilisée dans le cadre de l'économie du développement pour désigner une approche visant à faire des « pauvres » des acteurs du processus de développement, et non pas seulement des sujets passifs ; elle est « *aujourd'hui au coeur de la rhétorique sur la "participation des pauvres" au développement* » (Anne-Emmanuèle Calvès, « Empowerment » : généalogie d'un concept-clé du discours contemporain sur le développement », *Revue Tiers Monde*, 2009, n° 200, p. 735-749, p. 736). Elle s'est, par la suite, étendue à l'analyse des politiques sociales dans les pays développés, pour désigner les approches promouvant l'autonomie et le « pouvoir d'agir » des bénéficiaires. V. not. Yves Le Bossé, « De l'habilitation au pouvoir d'agir : vers une appréhension plus circonscrite de la notion d'empowerment », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 16, n° 2, 2003. 30-51.

⁷⁴ Nous nous permettons de renvoyer à deux de nos articles traitant du sujet : « Communauté, communautarisme, religion et fait religieux : de la nécessité d'opérer quelques clarifications sémantiques et juridiques », in N. Maggi-Germain (dir.) *Communautarisme et fait religieux dans les relations de travail*, n° sp. de la revue *Droit social* n° 9, septembre, 48 p., p. 674 à 681 ; « Faire société au sein de l'entreprise éclatée ? L'exemple de la plateforme aéroportuaire de Roissy », dans *Droit et politique pour une Europe de la démocratie, de l'État de droit et des droits fondamentaux*, ouvrage en l'honneur de Petros Stagos, 2023, 768 p., p. 305-324.

⁷⁵ Lydie Bodiou, « Les règles sont ignorées dans l'Antiquité », » dans M. Coville, H. Morel, S. Tabois (dir.), *Idées reçues sur les menstruations. Corps, sang, tabou*, éd. Le Cavalier Bleu, coll. Idées reçues, 2023, 168 p., p. 55 à 60

⁷⁶ Sur l'approche du sang impur, stigmate de la période durant laquelle la femme ne peut être fécondée, à la représentation de la femme impure construite par les grandes religions monothéistes pour mieux contrôler leur corps et asseoir la société patriarcale, cf. Élise Thiébaud, France Culture, émission de radio *Les discussions du soir avec René Frydman*, 2 mai 2017, 45 :07' (extrait : 22:25' à 26:16'). Auteur, en 2017, de *Ceci est mon sang. Petite histoire des règles, de celles qui les ont et de ceux qui les font*, éditions La Découverte, Poche, 2019, 232 p.

⁷⁷ Sur la distinction entre « identité pour soi » et « identité pour autrui », cf. Claude Dubar (1991), *La socialisation. Construction et identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, coll. U, 2022, 256 p. ; (2000) *La crise des identités*, Paris, PUF, coll. Le lien social, 2010, 256 p.

Le risque existe de ramener les femmes concernées par des menstruations incapacitantes à des stigmates, en particulier lorsque leurs effets sont précisément énumérés, comme c'est le cas dans certains accords. L'exemple peut-être donné de l'accord de l'Association Marché Gare du 25 juillet 2023 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail et des congés : « *Afin de prendre en compte les douleurs menstruelles impliquant de nombreuses contraintes : baisse d'énergie, douleurs abdominales, crampes, sautes d'humeur, diarrhées, vomissements, migraines ou encore des SPM (syndromes prémenstruels) ainsi que tous les à-côtés : charge mentale, sensation d'inconfort, gêne sociale, protections hygiéniques désagréables, les parties souhaitent définir à travers cet accord les conditions quant à la mise en place d'un congé menstruel facultatif supplémentaire d'une journée par mois sur le temps de travail effectif.* »⁷⁸ Le risque d'enfermement dans des pathologies incapacitantes se vérifie également dans l'accord signé au sein de l'entreprise Compromatic, quand bien même l'octroi d'un congé menstruel « *vise [...] éliminer tout biais négatif dans leur travail au sein de l'entreprise »*⁷⁹. Se trouve énuméré un ensemble de symptômes susceptibles d'affecter la qualité de vie : « *Des états dépressifs et une fatigue chronique ; Des troubles du sommeil ; Des difficultés à assumer sa vie professionnelle ; Des difficultés à profiter de sa vie sociale. »*

La question posée en filigrane est celle de la pertinence du recours à la négociation collective, en particulier au niveau de l'entreprise. Privilégier la voie législative permettrait de sortir la question des menstruations incapacitantes de la sphère professionnelle pour en faire un enjeu de santé publique. C'est déjà le cas pour l'endométriose, puisqu'en 2022 a été mise en place une stratégie nationale de lutte contre l'endométriose 2022-2025⁸⁰ qui met en œuvre trois priorités d'action (investissement de 30 millions d'euros sur cinq ans dans la recherche ; amélioration de l'offre de soins par la création de filières spécifiques dans chaque région⁸¹ pour notamment améliorer le diagnostic ; former les soignants et sensibiliser la population). Le risque d'essentialisation se retrouve exprimé dans le cadre des débats parlementaires. La proposition de loi du groupe Ecologiste-Nupes du 15 juin 2023 privilégie ainsi la référence à « *l'arrêt de travail pour menstruations incapacitantes »* entièrement pris en charge par la sécurité sociale, plutôt qu'au « *congé menstruel »*⁸². « *La question des règles en général, et celle des règles douloureuses en particulier, est une question de santé publique. Partant de ce postulat, cette proposition de loi n'a pas vocation à répondre à l'ensemble des problématiques qui y sont liées. Ses auteur-es tiennent ainsi à rappeler l'absolue nécessité d'investir dans la recherche liée aux pathologies gynécologiques et obstétricales, de lutter contre la précarité menstruelle, de former les professionnels du soin et de l'accompagnement à la prise en soin des femmes et à la lutte contre les violences gynécologiques et obstétricales et de mettre en place des parcours de soins coordonnés et accessibles à toutes et tous sur l'ensemble du territoire »*⁸³. Cette position est cependant loin de faire l'unanimité, comme le montre la lecture des débats parlementaires. Les partis politiques représentés au Parlement, et qui ne sont pas à l'origine de ces propositions de loi, privilégient le renvoi à la négociation collective. Telle est la position du groupe Les Républicains⁸⁴ ou encore celle du groupe Rassemblement des Démocrates progressistes et

⁷⁸ Art. 7.8, « Congé menstruel ».

⁷⁹ Accord précité, art. 4.1.

⁸⁰ <https://sante.gouv.fr/soins-et-maladies/prises-en-charge-specialisees/endometriose/article/la-strategie-nationale-2022-2025>

⁸¹ <https://sante.gouv.fr/soins-et-maladies/prises-en-charge-specialisees/endometriose/article/les-filiere-regionales-endometriose>

⁸² Exposé des motifs de la Proposition de loi n° 1386 du 15 juin 2023, précitée.

⁸³ Id.

⁸⁴ Proposition de loi socialiste n° 537, précitée, intervention de Frédérique Puissat, sénatrice, Commission des affaires sociales, compte rendu du Mercredi 7 février 2024.

indépendants : « *Plutôt que de contraindre, il nous faut inciter : inciter les employeurs et les responsables du personnel à trouver des solutions adaptées à leur échelle ; les inciter aussi à une flexibilité accrue dans l'adaptation du temps de travail. En cela, le Gouvernement a un rôle moteur à jouer ; nul doute qu'il saura répondre à ces attentes.* »⁸⁵ C'est également la position du ministre délégué auprès de la ministre du travail, de la santé et des solidarités, chargé de la santé et de la prévention, Frédéric Valletoux : « *des solutions existent déjà. Je veux d'abord citer celles qui passent par le dialogue social au sein des entreprises. Des congés, négociés conventionnellement avec les partenaires sociaux, pour les salariées atteintes d'endométriose, ont été mis en place dans des entreprises comme Carrefour ou L'Oréal. Généraliser ces mesures, tel que cela est proposé, tournerait le dos à la confiance dans le dialogue social et aboutirait à complexifier ce qui peut exister sur le terrain.* »⁸⁶ Or, l'enjeu réside bien dans les modalités de prise en charge de la question des menstruations incapacitantes. Indépendamment du fait que l'on peut poser la question de la légitimité de l'entreprise à traiter de ce sujet, le renvoyer à la seule négociation collective d'entreprise créerait d'importantes disparités en fonction de la taille de l'entreprise et du secteur d'activité. Cela paraîtrait d'autant plus choquant dans un pays où l'égalité républicaine a structuré les représentations des fonctions de la règle de droit : assurer, entre autres, une égalité de traitement. C'est aussi ce qui éclaire la réponse du Ministre délégué chargé de la santé et de la prévention, Frédéric Valletoux, et explique le rejet de l'amendement déposé par le groupe Les Centristes visant à appliquer la loi à titre expérimental aux entreprises candidate qui emploie au moins 1000 salariés et pour une durée de trois ans⁸⁷.

D'autre part, renvoyer le sujet à la négociation collective écarte la possibilité d'une prise en charge au titre de la solidarité nationale, là où il faudrait, au contraire, travailler à la faire vivre. Une illustration peut être donnée s'agissant des prises en charge de l'endométriose au titre des affections de longue durée (ALD) : seulement 10 000 femmes sont parvenues à faire reconnaître leur endométriose sur environ 2,5 millions de femmes concernées⁸⁸. Faire de la question des menstruations incapacitantes une priorité des politiques publiques en facilitant, par exemple, la reconnaissance en ALD éviterait aussi qu'elles ne deviennent un « problème » dès lors qu'elles peuvent constituer une source de précarité non seulement dans l'accès aux protections hygiéniques et aux médicaments anti douleur, mais également dans la possibilité de disposer d'un endroit sûr, sain et privé pour se changer ou encore de pouvoir consulter un spécialiste⁸⁹. L'intérêt serait aussi d'élargir

⁸⁵ Intervention de Saïd Omar Oili, sénateur, débats parlementaires autour de la proposition de loi socialiste n° 537 rect. bis du 18 avril 2023 « *visant à améliorer et garantir la santé et le bien-être des femmes au travail* », Sénat, séance du 15 fév. 2024, p.1037.

⁸⁶ Intervention dans le cadre des débats parlementaires autour de la proposition de loi socialiste n° 537, précitée, Sénat, séance du 15 fév. 2024, p. 1035-1036

⁸⁷ Amendement n° 14 rectifié bis (rejeté par 201 voix sur 336), Sénat, séance du 15 fév. 2024, p.1043. « *Je suis également défavorable à l'amendement no 14 rectifié bis, dont l'adoption entraînerait une rupture d'égalité, car cette mesure ne profiterait qu'à certaines entreprises ou certaines salariées de ces entreprises.* », réponse du Ministre délégué Frédéric Valletoux, p. 1044

⁸⁸ Intervention de la rapporteur Laurence Rossignol, Commission des affaires sociales, compte rendu du Mercredi 7 février 2024 ; « *Entre les difficultés de procédure et d'obtention du statut, la prise en compte de certaines formes seulement et les délais administratifs, seulement 0,5 % des femmes atteintes de cette pathologie sont aujourd'hui reconnues comme souffrant d'une ALD* », - intervention Marie-Claude Lermytte, groupe les Indépendants, dans le cadre des débats parlementaires autour de la proposition de loi socialiste n° 537 rect. bis du 18 avril 2023 « *visant à améliorer et garantir la santé et le bien-être des femmes au travail* », Sénat, séance du 15 fév. 2024, p.1040

⁸⁹ Valentine Becquet et Marion Ravit, « *Du Nord au Sud, la précarité menstruelle est universelle* », dans M. Coville, H. Morel, S. Tabois (dir.), *Idées reçues sur les menstruations. Corps, sang, tabou*, éd. Le Cavalier Bleu, coll. Idées reçues, 2023, 168 p., p. 25 à 30, p. 30.

le sujet à d'autres pathologies comme les fibromes ou le syndrome des ovaires polykystiques⁹⁰. La question de la santé menstruelle et gynécologique des personnes tout au long de leur vie – et pas seulement professionnelle - demeure une question de santé publique. De ce point de vue, les propositions de loi paraissent assez réductrices à défaut de s'emparer de la question dans son entièreté, y compris en s'attaquant aux origines de ces pathologies⁹¹. Mais il faut aussi reconnaître qu'intégrer ce sujet dans les thèmes de négociation collective au sein des branches professionnelle ou de l'entreprise aurait certainement le mérite de contribuer à sa banalisation et permettrait de lutter contre les stéréotypes qui participent à la construction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

2- La question des inégalités femmes/hommes

La question des inégalités professionnelles ou encore celle des discriminations entre les femmes et les hommes ordonne une partie débats au Parlement, tant au Sénat, autour de la proposition de loi socialiste n° 537 du 18 avril 2023, qu'à l'Assemblée nationale, dans le cadre de la proposition de loi du groupe Écologiste-Nupes n° 2227 du 20 février 2024.

Certains parlementaires perçoivent la mise en place d'un arrêt pour menstruations incapacitantes comme un facteur de risque de discriminations à l'embauche et entre les salariées et les travailleuses indépendantes ou les agricultrices⁹². *« Nous devrions nous interroger sur l'entrée la plus efficace pour traiter ce sujet important : est-il question d'une prise en charge médicale ou de l'affirmation d'un droit social ? L'institutionnalisation d'un congé menstruel ou d'un arrêt maladie spécifique pourrait induire un effet de bord et exposer durablement les jeunes femmes à des difficultés dans leur intégration professionnelle. Je pense en effet que les discriminations à l'embauche existent dans les faits : les jeunes femmes qui ont des projets familiaux peinent ainsi à se maintenir dans les cabinets d'avocats, leur charge mentale liée à leur activité professionnelle s'ajoutant à celle qui découle des problèmes domestiques et familiaux. Plus généralement, les discriminations à l'embauche des jeunes femmes risqueraient d'être renforcées : à compétences égales, certains employeurs pourraient être tentés de privilégier les candidatures masculines afin d'éviter la gestion de ces difficultés récurrentes. Ces problématiques relèvent davantage, de mon point de vue, d'une prise en charge médicale. »*⁹³ La question des discriminations « de fait » est également invoquée par des groupes politiques comme le groupe Communiste Républicain Citoyen et Écologiste – Kanaky⁹⁴. Certains sénateurs se font également le relais de positions réservées venant des associations féministes ou encore du syndicat CGT⁹⁵. Selon Sébastien Peytavie, rapporteur de la proposition de loi n° 2227 du 20 février 2024, *« On ne peut pas opposer à ce dispositif qu'il fait courir aux femmes un risque de discrimination puisqu'elle existe déjà : 25 % des femmes atteintes d'endométriose sortent du salariat car elles savent*

⁹⁰ En ce sens, lire l'intervention de Marie-Claude Lermytte, groupe les Indépendants, dans le cadre des débats parlementaires autour de la proposition de loi socialiste n° 537 rect. Bis, précitée, Sénat, séance du 15 fév. 2024, p.1040.

⁹¹ On pense en premier lieu au rôle joué par les perturbateurs endocriniens.

⁹² Cf., par exemple, les interventions des sénatrices Béatrice Gosselin, groupe les Républicains, Brigitte Devésa, groupe Union centriste, dans le cadre des débats parlementaires autour de la proposition de loi socialiste n° 537 rect. bis du 18 avril 2023 « visant à améliorer et garantir la santé et le bien-être des femmes au travail », Sénat, séance du 15 fév. 2024, p. 1039 et p. 1040, ou encore les interventions, sous la proposition de loi n° 2227 du 20 février 2024, d'Anne Bergantz, groupe Démocrates (MoDem et Indépendants), des représentants du Groupe du Rassemblement national et du Groupe Horizons, Commission des affaires sociales, compte rendu du 27 mars 2024, p. 8.

⁹³ Intervention de Marie-Do AESCHLIMANN, sénatrice, groupe les Républicains, dans le cadre de la Commission des affaires sociales, proposition de loi socialiste n° 537 rect. bis, compte rendu du Mercredi 7 février 2024.

⁹⁴ Intervention de la sénatrice Silvana Silvani, Sénat, séance du 15 fév. 2024, p.1042.

⁹⁵ Intervention de Saïd Omar Oili, sénateur, groupe Rassemblement des Démocrates Progressistes et Indépendants, Sénat, séance du 15 fév. 2024, p.1037.

*qu'elles ne pourront pas exercer pleinement leurs fonctions et cette maladie a un impact sur la scolarité des jeunes filles, sur le choix de leur métier et sur l'évolution de leur carrière. »*⁹⁶

La question des inégalités femmes/hommes demeure prégnante au sein du monde du travail et ses visages sont multiples : selon les chiffres de l'INSEE, en 2022, le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 23,5 % à celui des hommes dans le secteur privé. La raison principale tient au fait que les femmes sont à la fois moins souvent en emploi au cours de l'année et davantage à temps partiel. Ramené à un temps de travail identique, l'écart atteint 14,9 %. À poste comparable et à temps plein, il se réduit à 4 %. Les différences de salaire s'expliquent surtout par une répartition genrée des professions, les femmes ne travaillant pas dans les mêmes types d'emploi et secteurs et accédant moins aux postes les plus rémunérateurs⁹⁷. Les femmes connaissent deux types de ségrégation : horizontale et verticale. Horizontale parce qu'elles sont concentrées au sein d'un éventail étroit de métiers, dans des emplois à prédominance féminine⁹⁸ (santé⁹⁹ ; éducation et action sociale¹⁰⁰). À l'inverse, les emplois d'ingénieurs et de techniciens de l'informatique ne sont occupés respectivement qu'à 18 % et 16 % par des femmes¹⁰¹. 50 % des femmes se concentrent dans 12 familles professionnelles (santé, social, soins) ; 50 % des hommes se concentrent dans 20 familles professionnelles (agriculture, bâtiment, informatique). Ségrégation verticale ou « plafond de verre » parce qu'elles sont beaucoup moins présentes que les hommes aux niveaux supérieurs de l'échelle des rémunérations ou des fonctions. Elles ne représentent que 18 % des dirigeants d'entreprises. Ces écarts s'expliquent par les fortes disparités dans la trajectoire professionnelle au niveau des promotions internes et des mobilités professionnelles mais aussi du fait des « choix » contraints opérés par les femmes qui se positionnent sur des emplois présumés moins pénibles ou compatibles avec les responsabilités familiales¹⁰². En amont du marché du travail, les choix éducatifs pèsent lourd. On estime ainsi à 60 % le poids de la « ségrégation éducative » dans la ségrégation professionnelle. Les choix d'orientation reposent encore sur des stéréotypes véhiculés au sein de la famille, par les jeunes eux-mêmes, le système éducatif mais également les entreprises.

La question des menstruations participe à la construction de représentations du rôle économique et social des femmes et des hommes. Dans de nombreuses sociétés, les menstruations contribuent à la légitimation de l'inégalité entre les femmes et les hommes parce qu'elles sont perçues comme « *une source de souillure et, plus largement, de douleurs, de honte, de dégoût et d'humeurs irrationnelles [...]. Élément polluant, le sang menstruel doit disparaître, ce qui contraint les femmes et les jeunes filles à respecter un ensemble de prescriptions et d'interdits dans de nombreuses sociétés.* »¹⁰³ On se souvient du passage du roman autobiographique de Marie Cardinal qui reçoit une gifle de sa mère lorsqu'elle lui annonce l'arrivée de ses premières règles. La gifle se veut rite de passage alors qu'elle est un acte particulièrement violent, tant du point de vue physique et symbolique¹⁰⁴. Elle est cependant le reflet de l'appréhension des menstruations par la société. C'est peut-être là que réside l'intérêt

⁹⁶ Intervention du rapporteur devant la Commission des affaires sociales, Assemblée nationale, compte rendu n° 44 du mercredi 27 mars 2024, p. 15.

⁹⁷ Fanny GODET, « Écart de salaire entre femmes et hommes en 2022 », *Insee Focus*, 5 mars 2024, 9 p.

⁹⁸ C'est-à-dire occupés à au moins 60 % par des femmes.

⁹⁹ En 2017-2019, la part des femmes aides-soignantes est de 91 % et la part des infirmières, de 85 %, par exemple. Source : Ministère chargé de l'égalité entre les hommes et de la lutte contre les discriminations, *chiffres clés 2023*, 103 p., p. 57

¹⁰⁰ Les enseignants sont à 67 % des femmes ; les professionnels de l'action sociale et de l'orientation sont à 75 % des femmes ; les emplois d'aides à domicile et aide-ménagères sont occupés à 95 % par des femmes. Source : Ministère chargé de l'égalité entre les hommes et de la lutte contre les discriminations, *chiffres clés 2023*, précité.

¹⁰¹ Ibid.

¹⁰² Id., p. 61

¹⁰³ Aurélie Mardon, « Les règles, c'est sale », dans M. Coville, H. Morel, S. Tabois, op. cit., p. 49 à 54, p. 49.

¹⁰⁴ Marie Cardinal, *Les mots pour le dire*, Grasset, 1976, 320 p.

d'ouvrir des négociations sur la santé menstruelle : normaliser, banaliser les menstruations afin de rechercher à atteindre une égalité réelle par une prise de conscience de stéréotypes qui enferment chacun des deux sexes dans des fonctions sociales qui leur sont assignées. De ce point de vue, la proposition de loi du groupe Écologiste-Nupes n° 1386 du 15 juin 2023 et n° 2227 du 20 février 2024 présente l'intérêt d'inscrire la question des menstruations incapacitantes dans des négociations plus larges concernant « *les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et [...] les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes* » (modification de l'article L2241-1, 2° du Code du travail).

Cette ouverture est parfois présente dans certains accords collectifs d'entreprise qui insèrent la question des menstruations incapacitantes dans les négociations obligatoires sur l'égalité femmes/hommes. L'accord signé le 18 janvier 2024 au sein de l'entreprise Roquette Frères¹⁰⁵ est, de ce point de vue, particulièrement intéressant¹⁰⁶. Il se donne comme objectif de « *promouvoir de manière globale l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes* » (art. 2) en mettant notamment en place, au-delà du congé pour menstruations douloureuses pathologiques (art. 9), un suivi statistique de l'évolution professionnelle des femmes, des entretiens préalables ou postérieurs à certains congés (maternité, paternité, d'adoption ou congé parental - art. 7, actions 16 et 18) dans le cadre de la « *parentalité et articulation entre la vie personnelle et professionnelle* » (art. 7) ou encore en organisant le suivi de l'évolution professionnelle par genre, grade/catégorie de personnel (art. 3, action 1) grâce à l'organisation, sur la base du volontariat, d'« *entretien RH* » pour les salariées ayant au moins trois ans d'ancienneté sur un même poste (art. 3, action 2). Est également prévue dans l'accord la « *vérification de l'absence d'impact du congé parental, du congé maternité et adoption sur les augmentations individuelles* » (art. 4, « *Rémunération effective* », action 4). D'autres mesures visent la féminisation du secteur d'activité, qui comporte une population majoritairement masculine, grâce à la promotion de la mixité des métiers se traduisant, notamment, par un recrutement privilégié des femmes pour deux candidats ayant les mêmes compétences requises pour le poste (art. 5 « *Féminisation* », action 6)¹⁰⁷. Enfin, sont prévues des actions de sensibilisation autour du harcèlement et des propos sexistes (art. 5, action 8).

L'articulation de la question des menstruations incapacitantes avec des mesures impliquant également les hommes permettrait de limiter les risques d'essentialisation et d'ostracisation. S'il est certainement question de « *lever les tabous* »¹⁰⁸, faut-il, pour autant, penser la question sous l'angle de la construction d'un monde du travail adapté aux femmes¹⁰⁹ ? La question du recours au télétravail, prévu par les propositions de loi et les différents accords signés, constitue, de ce point de vue, une illustration du risque de relégation des femmes dans des tâches sédentaires administratives¹¹⁰. Une

¹⁰⁵ Fabricant d'ingrédients d'origine végétale et fournisseur d'excipients pharmaceutiques. Le groupe est présent dans plus de 100 pays à travers plus de 30 sites de production et réalise un chiffre d'affaires d'environ 5 milliards d'euros. Il emploie environ 10 000 personnes dans le monde. - <https://fr.roquette.com/a-propos-de-roquette/un-groupe-mondial> site consulté le 16 août 2024.

¹⁰⁶ Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé par la CGT, la CFE-CGC et l'UNSA.

¹⁰⁷ Mesure de discrimination « positive », en faveur des seules femmes. Cf. l'arrêt de la Cour de cassation du 12 juillet 2017, n°15-26262, publié, selon lequel « *un accord collectif peut prévoir au seul bénéfice des salariées de sexe féminin une demi-journée de repos à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes, dès lors que cette mesure vise à établir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes* ».

¹⁰⁸ Exposé des motifs de la proposition de loi n° 2227 déposée le 20 février 2024 par le groupe écologiste-Nupes « *visant à reconnaître et à protéger la santé menstruelle et gynécologique dans le monde du travail* » n° 2227.

¹⁰⁹ Id.

¹¹⁰ « *Cette possibilité et, de manière plus générale, des adaptations du poste de travail permettraient de répondre, par exemple, aux besoins de cette policière qui m'avait indiqué que si ses douleurs rendaient sa présence sur la voie publique*

récente étude du Centre d'études, de l'emploi et du travail remet en effet en cause l'idée que le télétravail faciliterait l'articulation des temps sociaux dès lors qu'il conduit à renforcer la division sexuée des tâches. Si les hommes s'investissent parfois dans la prise en charge des enfants, la gestion d'autres tâches domestiques reste très ponctuelle¹¹¹, contrairement aux femmes qui s'engagent de manière beaucoup plus importante dans les tâches domestiques à domicile. Leur prise en charge devient alors un des éléments dans la volonté des femmes de télétravailler¹¹².

Conclusion : Et si la question des menstruations incapacitantes était aussi une affaire d'hommes ?

Aborder, en tant que telle, la question du congé pour menstruations incapacitantes dans le monde du travail ne paraît guère souhaitable. Il conviendrait plutôt de banaliser la question en l'élargissant à d'autres thèmes ou d'autres « événements » de la vie des personnes, y compris des hommes. L'accord signé au sein de l'entreprise Roquette Frères¹¹³ offre, là, encore, une illustration intéressante : s'appuyant sur la volonté de la direction de s'engager « *en faveur d'une parentalité mixte* », l'accord prévoit de maintenir, dans le cadre du congé paternité, le salaire de base à 100 %, les primes d'ancienneté et vacances mais également les droits à congés payés en intégrant également ces périodes d'absence dans l'assiette de calcul pour la participation et l'intéressement (art. 7, action 20). De manière plus globale, la reconnaissance d'un congé pour des menstruations incapacitantes pose la question du partage des temps. Elle est aussi, de ce point de vue, une affaire d'hommes.

malaisée, elle pouvait néanmoins s'occuper de tâches administratives le jour en question », intervention de Hélène Conway-Mouret, auteure de la proposition de loi socialiste n° 537 rect. bis du 18 avril 2023 « *visant à améliorer et garantir la santé et le bien-être des femmes au travail* », Commission des affaires sociales, compte rendu du [Mercredi 7 février 2024](#).

¹¹¹ Julie Landour, « Le télétravail et les organisations domestiques depuis la Covid-19 en France, en Suède et en Suisse », *Sociologie du travail*, vol. 66, no 1, 2024, <https://journals.openedition.org/sdt/45422> - consulté le 16 août 2024.

¹¹² Marianne Le Gagneur, « Le télétravail facilite-t-il vraiment l'articulation des temps sociaux ? » *Connaissance de l'emploi* 197, juillet 2024, 4 p. - <https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/le-teletravail-facilite-t-il-vraiment-l-articulation-des-temps-sociaux--1492711.kjsp> - Consulté le 16 août 2024.

¹¹³ Précité.