Ecrit par Echo du Mardi le 4 mars 2025

Maladies et troubles féminins au travail : Que dit la loi, que font les entreprises ?

Les femmes sont d'évidence des salariées comme les autres… A ceci près qu'elles font face à des contraintes et des désagréments propres à leur physiologie. Règles douloureuses, endométriose, allaitement, ménopause : que dit la loi aujourd'hui, quelles sont les propositions actuellement formulées pour améliorer leur quotidien, que font les entreprises ? En amont de la journée internationale des droits de la femme qui se tiendra ce samedi 8 mars, l'éclairage d'Axel Wantz, juriste aux Editions Tissot.

Le congé menstruel verra-t-il le jour ?

Il n'existe pas de congé menstruel dans la loi française aujourd'hui, contrairement au Japon, à la Corée du Sud, ou plus récemment l'Espagne. Pour tenter de répondre à la souffrance des règles douloureuses et incapacitantes (qui concerne près d'une femme sur deux), il se présente depuis peu comme une solution possible.

Mais les différentes propositions de loi permettant aux femmes de prendre un congé menstruel n'ont pas

Ecrit par Echo du Mardi le 4 mars 2025

abouti, les opposants arguant des risques en termes de discrimination et de confidentialité.
Cependant les partenaires sociaux s'emparent progressivement du sujet et quelques entreprises et organisations l'ont expérimenté. Le dossier de synthèse de ces expérimentations est disponible sur demande auprès du contact presse.
Il se concrétise majoritairement par l'octroi d'un jour mensuel de congé supplémentaire, voire d'un congé annuel supplémentaire de 13 jours ; nécessairement pris sur du temps de travail effectif et rémunérés comme un congé payé classique.

Quels aménagements possibles pour les salariées souffrant d'endométriose ?
L'endométriose, qui touche près d'une femme sur dix, est une maladie qui peut engendrer des symptômes imprévisibles, incapacitants et douloureux : douleurs aiguës, fatigue chronique, ou encore troubles urinaires ou digestifs.
Des troubles qui vont impacter la vie professionnelle des salariées, mais aussi celle de l'entreprise : organisation perturbée, tensions dans les relations de travail, baisse de la performance…

Pour aménager les situations de travail, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail décline plusieurs propositions et bonnes pratiques :

● adapter les objectifs et les équipements, limiter les déplacements ;

● introduire un temps de récupération, proposer des horaires décalés, octroyer des jours supplémentaires de télétravail et aménager ses conditions de réalisation ;

● autoriser des absences supplémentaires avec maintien de salaire ;

● accompagner les salariées dans une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Comment allaiter son enfant sur son lieu de travail ?
La loi autorise l'allaitement sur les lieux et pendant le temps de travail une heure par jour (30 minutes le matin et l'après-midi) pendant un an après la naissance. Ou pendant 20 minutes si l'employeur met à disposition des salariées un local dédié à l'allaitement (à l'intérieur ou à proximité des locaux affectés au travail). Cependant, il n'y est tenu que si l'entreprise emploie plus de 100 salariées et ces heures ne sont pas considérées comme du travail effectif et donc, pas rémunérées.
Dans son Rapport annuel 2023, la Cour de cassation suggère que toutes les femmes qui le souhaitent puissent effectivement allaiter leur enfant dans un local ou tirer leur lait. Elle préconise également de rémunérer la pause d'allaitement, conformément à la Charte sociale européenne.

Les effets de la ménopause bientôt mieux pris en compte ?
14 millions de femmes en France sont concernées par cette période qui affecte leur bien-être physique, mental et social. Or, la prévention se limite à la 'Semaine Santé des femmes' et au bilan de prévention pour les salariées de 45 ans à 50 ans. C'est pourquoi la proposition de loi déposée le 25 janvier par la députée Delphine Lingemann, propose :

Ecrit par Echo du Mardi le 4 mars 2025

● D’inclure l’apparition de la ménopause à la liste des facteurs à prendre en considération dans la visite médicale de mi-carrière pour lutter contre les risques de désinsertion professionnelle et mesurer l’évolution des capacités de la salariée.

● De faire bénéficier à ces salariées d’un examen de santé spécifiquement dédié à la prévention des risques liés à la ménopause et d’un examen d’ostéodensitométrie si des facteurs de risques de l’ostéoporose sont identifiés.

● D’expérimenter (pendant 3 ans maximum et dans 3 régions) l’arrêt de travail gynécologique pour les salariées touchées par des symptômes incapacitants liés à la ménopause.

Cette proposition de loi a été renvoyée à la commission des affaires sociales de l’Assemblée nationale et sera examinée à une date qui reste encore à arrêter.
Certains partenaires sociaux se sont déjà emparés de ce sujet et ont négocié, majoritairement à l’échelle des entreprises, des aménagements au profit des salariées concernées par la périménopause ou la ménopause, comme un jour de congé supplémentaire rémunéré.

Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !