

PROPOSITION DE LOI

**AMÉLIORER ET GARANTIR LA SANTÉ ET
LE BIEN-ÊTRE DES FEMMES AU TRAVAIL**

Première lecture



La proposition de loi vise à mettre en place un arrêt menstruel pour les femmes souffrant de dysménorrhée. Ce texte permettrait aux médecins de prescrire, pour une durée d'un an, une nouvelle forme d'arrêt de travail permettant une interruption du travail, indemnisée sans délai de carence pour, au plus, deux jours par mois. Elle vise également à imposer aux accords collectifs et aux chartes d'entreprises de préciser les modalités d'accès au télétravail pour le même public.

**1. LA PRISE EN COMPTE DES DYSMÉNORRHÉES AU TRAVAIL :
UN ENJEU D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENCORE INSUFFISAMMENT
INVESTI****A. MAL CONNUES, LES DYSMÉNORRHÉES SONT INVISIBILISÉES AU SEIN DU
MONDE DU TRAVAIL**

Le terme de dysménorrhée désigne **les douleurs dont souffrent les femmes lors de leurs menstruations**, qui peuvent être assez graves pour perturber les activités quotidiennes, et conduire à des absences dans le milieu scolaire ou professionnel. Ces dysménorrhées peuvent être qualifiées de secondaires, lorsqu'elles sont liées à un problème affectant les organes reproducteurs tels que l'endométriose ou les fibromes, ou primaires en l'absence de pathologie associée.

Depuis quelques années, **l'action des associations et des militantes a notamment permis d'offrir une meilleure visibilité à l'endométriose dans l'espace public**, et à souligner les errances thérapeutiques que connaissent trop souvent les femmes qui en souffrent.

En revanche, le monde du travail peine encore à identifier les dysménorrhées subies par les femmes comme **un enjeu d'égalité professionnelle**. Si de réels progrès ont été faits concernant la prévention et la santé au travail, seuls quelques employeurs ont mis en place un accompagnement et, parfois, une adaptation du régime de travail de leurs salariées souffrant de dysménorrhées.



Des femmes déclarent avoir des règles très douloureuses, les empêchant de travailler ou d'étudier



B. LA PRISE EN CHARGE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE DES DYSMÉNORRHÉES N'EST PAS ADAPTÉE AU CARACTÈRE CYCLIQUE ET RÉCURRENT DES DOULEURS RENCONTRÉES

La prise en charge des arrêts de travail par la sécurité sociale est marquée par trois principes fondamentaux. Chaque arrêt de travail doit être prescrit par un professionnel médical, et l'indemnisation afférente par la sécurité sociale est partielle et soumise à un délai de carence.

Introduits dans l'objectif de limiter les risques d'abus et de garantir un suivi médical adéquat, **ces critères ne sont toutefois pas adaptés aux douleurs menstruelles**. Caractérisées par des douleurs aiguës concentrées dans le temps, sur des périodes de deux à trois jours en moyenne, les dysménorrhées ne peuvent, du fait du délai de carence applicable, que rarement faire l'objet d'une indemnisation par les régimes obligatoires de base de sécurité sociale. **Chaque arrêt de travail résulte donc, pour l'assurée, en une perte financière nette**.

Cette perte est d'autant plus préjudiciable que les douleurs menstruelles sont récurrentes, selon une périodicité assez courte, généralement de l'ordre d'un mois. Les pertes financières s'accumulent donc, mois après mois, pour les assurées.

En conséquence, les femmes atteintes de dysménorrhées sont aujourd'hui contraintes de choisir entre deux issues insatisfaisantes : s'arrêter et perdre jusqu'à 10 % de leur salaire, ou souffrir au travail.

Le non-recours à l'arrêt de travail est préjudiciable à la santé et au bien-être des femmes au travail. 40 % d'entre elles ressentent un inconfort aux stations debout ou assise, les plus fréquentes en milieu professionnel, tandis que 48 % des sondées éprouvent des problèmes de concentration, ce qui **peut entraîner des problèmes de sécurité dans les métiers nécessitant une attention soutenue**.

Des initiatives à l'international pour mieux prendre en compte la santé menstruelle des femmes

Afin de garantir une meilleure prise en compte de la santé menstruelle des femmes, six pays dans le monde ont déjà consacré un « congé menstruel », sous des formes diverses.

Au Japon, où le congé menstruel existe depuis 1947, en Corée du Sud, en Indonésie et en Zambie, cet aménagement prend la forme d'un congé, accordé par l'employeur et rémunéré, le cas échéant, par lui.

À Taïwan ou, plus récemment, en Espagne, le « congé menstruel » est, à proprement parler, un arrêt de travail menstruel, indemnisé par la solidarité nationale.

2. LA PROPOSITION DE LOI PERMET D'ADAPTER LE RÉGIME DES ARRÊTS MALADIE AUX SPÉCIFICITÉS DES DYSMÉNORRHÉES

A. LA CRÉATION D'UN ARRÊT DE TRAVAIL *SUI GENERIS*, ADAPTÉ AUX PARTICULARITÉS DES DOULEURS MENSTRUELLES

1. En France, quelques organisations pionnières expérimentent un « congé menstruel »

Si aucune disposition spécifique d'aménagement du temps de travail en cas de dysménorrhée n'existe à ce jour en droit français, **certaines organisations ont d'ores et déjà décidé d'expérimenter un « congé menstruel »** dans un souci d'améliorer les conditions de travail de leurs employées.

Les collectivités territoriales ont été pionnières en la matière, la commune de Saint-Ouen-sur-Seine a par exemple mis en œuvre une autorisation spéciale d'absence de deux jours par mois sur présentation d'un justificatif médical, avant que la commune de Bagnolet et les métropoles de Lyon et Strasbourg n'adoptent le pas avec des dispositifs similaires.

Certaines entreprises ont également prévu des adaptations : si l'exemple très médiatique de Carrefour ne concernera qu'un champ restreint aux salariées ayant une RQTH, d'autres grandes entreprises comme L'Oréal ou plus petites comme la coopérative La Collective sont également expérimentatrices.

2. La proposition de loi propose la création d'un « congé menstruel » sous la forme d'un arrêt de travail cadre d'au plus deux jours par mois, indemnisé sans jour de carence

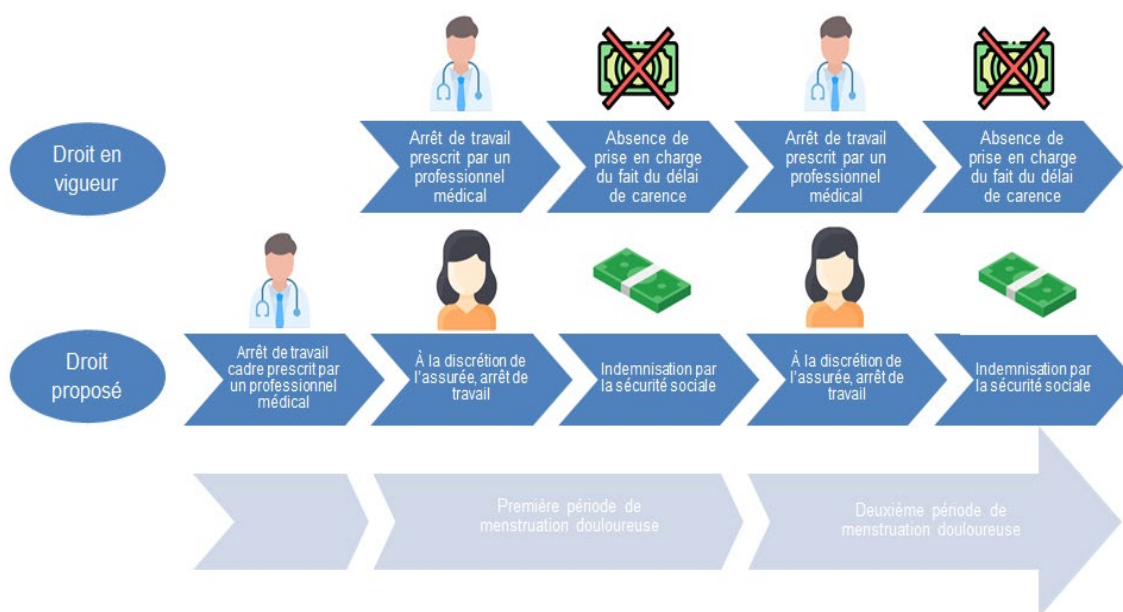
Les expérimentations de « congés menstruels » en France le démontrent : il existe une indéniable et légitime attente des salariées souffrant de dysménorrhées pour une meilleure prise en compte de leurs douleurs menstruelles dans le milieu professionnel.

La proposition de loi vise à y apporter une réponse en créant, en son **article 1^{er}**, **un nouveau type d'arrêt de travail adapté aux particularités des douleurs menstruelles**.

Prescrit par le médecin ou la sage-femme, cet arrêt de travail serait novateur en ce qu'il serait **valable pour une durée d'un an et ouvrirait droit à l'assurée souffrant de dysménorrhée d'interrompre le travail deux jours par mois au plus**. Cette dérogation au droit commun s'explique par la récurrence et la cyclicité des douleurs menstruelles tant que par leur caractère le plus souvent bénin. L'assurée bénéficierait alors d'un « crédit » de deux jours d'arrêt de travail à utiliser chaque fois que ses douleurs menstruelles le rendent nécessaire. **Cela allègerait les démarches de l'assurée**, qui n'aurait plus à consulter à chaque période de menstruation douloureuse, **libérerait du temps médical** dans un contexte de tension sur l'offre de soins et permettrait même aux femmes dont les douleurs menstruelles sont trop intenses pour effectuer une consultation d'avoir recours à un arrêt de travail.

Cet arrêt de travail menstruel **ne ferait, en outre, pas l'objet d'un délai de carence, aux termes de l'article 2**. La suppression du délai de carence, déjà appliquée pour les arrêts liés à une affection longue durée¹ ou pour les arrêts en cas d'interruption spontanée de grossesse, **garantira une indemnisation par la sécurité sociale des arrêts menstruels dès le premier jour**.

Parcours des assurées souffrant de dysménorrhées pour se faire prescrire un arrêt de travail



Source : Commission des affaires sociales du Sénat

¹ À l'exception du premier arrêt en lien avec une ALD.

En cas d'adoption du texte, les salariées qui recourraient à l'arrêt de travail menstruel resteraient **protégées en droit contre toute discrimination à l'embauche, à la promotion ou à la rémunération.**



Coût pour la sécurité sociale de la suppression du délai de carence pour l'endométriose

L'article 3 prévoit que les arrêts de travail dans le cadre du « congé menstruel » soient pris en charge à 100 % par la sécurité sociale, un traitement dérogatoire plus favorable que les arrêts de travail de droit commun, pris en charge à 50 %.

Malgré la spécificité des douleurs menstruelles, la rapporteure a, dans un souci d'équité, amendé le texte pour supprimer cet article. Il ne lui a en effet pas paru justifié d'instaurer des différences de traitement entre les différentes pathologies dans le niveau de prise en charge par la solidarité nationale.

En tout état de cause, ce dispositif serait financé par la sécurité sociale, et non par l'employeur. Selon des estimations de la DGOS sur un champ restreint à l'endométriose, le coût pour la sécurité sociale d'un arrêt de travail menstruel sans délai de carence avoisinerait 100 millions d'euros par an.

B. INCITER LE DIALOGUE SOCIAL À S'EMPARER DES POSSIBILITÉS OUVERTES PAR LE TÉLÉTRAVAIL POUR LES FEMMES SOUFFRANT DE DYSMÉNORRHÉES

Le télétravail peut constituer un aménagement de poste particulièrement adéquat pour les femmes souffrant de dysménorrhées en ce qu'il permet de limiter les déplacements et la fatigue durant les périodes de douleur.

L'article 4 propose que l'accord collectif applicable, ou à défaut la charte de l'employeur, précise les modalités d'accès des salariées souffrant de dysménorrhée invalidante à une organisation en télétravail. Ce dispositif s'inscrit en cela dans la ligne de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre réussie du télétravail, qui précise que l'employeur s'assure de « l'égalité d'accès au télétravail entre les femmes et les hommes ».

Réunie le mercredi 7 février 2024 sous la présidence de Philippe Mouiller, la commission des affaires sociales n'a pas adopté le texte.



Philippe Mouiller
Sénateur (LR) des Deux-Sèvres
Président



Laurence Rossignol
Sénatrice (SER) du Val-de-Marne
Rapporteure

Consulter le dossier législatif

<https://www.senat.fr/dossier-legislatif/ppl22-537.html>