

Lettre d'information Dialogue social

Editorial

PAR MICHÈLE FORTÉ ET TIPHAINE GARAT

Depuis quelques mois, le congé menstruel fait l'objet de nombreuses discussions. D'abord expérimenté dans certaines collectivités et entreprises pionnières, il commence à trouver sa place dans le dialogue social, entre enjeux d'égalité professionnelle, de santé au travail et de qualité de vie. Les débats sont riches : comment aborder ce sujet sans stigmatiser ? Quelle articulation avec les dispositifs existants ? Et surtout, comment faire du dialogue social un levier de reconnaissance des besoins réels des salariées ?

Dans cette lettre, vous trouverez le compte rendu du webinaire animé le 27 mai dernier par **Nicole Maggi-Germain**, qui a abordé ce thème à travers sa participation à un projet de recherche japonais sur le thème "L'étude juridique et comparée du système de santé globale et adapté à la physiologie des femmes", ainsi que des exemples d'accords collectifs conclus sur le congé menstruel.

Et ce n'est qu'un début : une étude plus complète sur les accords sur la santé des femmes est en préparation et sera publiée prochainement sur notre site.

En attendant, nous vous invitons à (re)lire les études mises en ligne avant l'été sur Dialogue social autour de l'égalité professionnelle et du télétravail. Elles éclairent utilement les transformations en cours dans les entreprises.

Bonne lecture !

Rédaction

TIPHAINE GARAT & MARIA-EVDOKIA
LIAKOPOULOU

DIRECTION DE PUBLICATION :
MICHÈLE FORTÉ & TIPHAINE GARAT

CETTE LETTRE EST RÉALISÉE DANS LE
CADRE DE LA CONVENTION D'APPUI AU
DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL SIGNÉE
AVEC LA DREETS GRAND EST

DANS CE NUMÉRO


P. 2 – COMPTE-RENDU DU WEBINAIRE
SUR LE CONGÉ MENSTRUEL ANIMÉ PAR
NICOLE MAGGI-GERMAIN

P. 11 – TROIS EXEMPLES D'ACCORDS
SUR LA SANTÉ DES FEMMES AU
TRAVAIL

P. 16 – EVÉNEMENTS À VENIR

CONTACT : 03.68.85.87.00

INSTITUT.TRAVAIL@UNISTRA.FR

 INSTITUT DU TRAVAIL – STRASBOURG

POUR RETROUVER TOUTES LES LETTRES
D'INFORMATION ET L'ACTUALITÉ
SOCIALE : WWW.DIALOGUE-SOCIAL.FR

Compte-rendu du webinaire sur le congé menstruel

Les RDV du dialogue social organisés par l'Institut du travail de Strasbourg

Webinaire animé par Nicole Maggi-Germain, Institut des sciences sociales du travail, Université Paris I Panthéon-Sorbonne

Lors du webinaire organisé le 27 mai par l'Institut du travail de Strasbourg, dans le cadre des *Rendez-vous du dialogue social*¹, Nicole Maggi-Germain, maître de conférences HDR en droit social à l'Institut des sciences sociales du travail de l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne, a présenté les principaux points de vigilance à prendre en compte pour les entreprises souhaitant conclure un accord sur le congé menstruel.²

En introduction, l'intervenante souligne que le terme même de « congé menstruel » prête à confusion : « *Il ne s'agit pas d'un congé lié aux menstruations en tant que telles, mais à des dysménorrhées, autrement dit des règles douloureuses et invalidantes, ainsi qu'aux pathologies qui y sont associées* ».

À l'échelle internationale, la reconnaissance du congé menstruel n'est pas récente : elle remonte à plusieurs décennies, avec une première mise en place au Japon dès 1947. Toutefois, cette initiative s'est révélée largement symbolique, puisque seules 0,9 % des travailleuses y recourent. Selon Nicole Maggi-Germain, cet échec s'explique par les effets organisationnels et culturels de ce type de dispositif : « *Au Japon, où la relation entre l'employé et l'entreprise relève presque d'un lien d'allégeance, il n'est pas dans les usages de s'absenter pour ce motif. La culture professionnelle valorise la discrétion et le dévouement, plaçant les femmes dans une position où elles doivent s'effacer au profit du collectif de travail* ».

Peu à peu, d'autres pays ont abordé la question selon des modalités très variées. Ainsi, la Corée du Sud autorise un jour de congé non rémunéré par mois ; l'Indonésie prévoit un à deux jours d'absence en cas de règles douloureuses ; la Zambie accorde une journée de repos mensuelle sans préavis ni justificatif médical et Taïwan offre jusqu'à trois jours par an intégrés au régime des congés maladie. Enfin, l'intervenante rappelle que l'Espagne a franchi un cap en 2024 en instaurant un congé menstruel de trois jours, cette fois rémunéré, prescrit par un médecin et pris en charge par la sécurité sociale.

Au cours du webinaire, Nicole Maggi-Germain s'est penchée sur la situation française. Elle a d'abord analysé les quatre propositions de loi relatives au congé menstruel déposées en 2023 ainsi que les débats

¹ Les Rendez-Vous du Dialogue Social sont des conférences déployées dans le cadre de conventions de partenariat entre l'Institut du travail de Strasbourg, la DREETS Grand Est et le Ministère du travail pour sensibiliser l'ensemble des acteurs du monde socio-économique aux problématiques du Dialogue Social et à son actualité. Ils sont organisés par Fabienne Tournadre, enseignant-chercheur en économie et Tiphaine Garat, ingénieur d'études et juriste.

² L'intervention repose notamment sur une étude a été réalisée dans le cadre d'un projet de recherches japonais portant sur "L'étude juridique et comparée du système de santé globale et adapté à la physiologie des femmes", Hiroyo Tokoro, professeur à la faculté de droit de l'université de Fukuoka, Miu Shibuta, chercheuse rattachée à l'Université de Hirosaki et Eri Kasagi, professeur à l'Université de Tokyo, 5 juin 2024. Nicole Maggi-Germain, "La création d'un congé pour menstruations incapacitantes : un enjeu d'égalité professionnelle entre les femmes et hommes ?", *Revue trimestrielle de droit du travail Kikan-Rôdôhō*, Japon, mars 2025 également publié dans la revue *Droit social, Etudes*, n° 10, octobre 2024, p. 804 à 812 (première partie), n° 11, novembre 2024, p. 915 à 919 (2e partie).

parlementaires qu'elles ont suscitées. Dans un second temps, elle s'est intéressée à la manière dont les entreprises se sont saisies de cette question à travers la négociation collective.

Pour étayer son propos, elle s'est appuyée sur un corpus de 146 accords d'entreprise publiés sur Légifrance. Parmi ceux-ci, 130 ne peuvent être considérés comme « aboutis » : ils résultent de propositions syndicales rejetées par la direction, ils entérinent un statu quo dans l'attente d'une éventuelle réforme législative ou prévoient simplement l'ouverture future de concertations ou de négociations. À l'inverse, 16 accords du panel comportent un titre spécifiquement consacré au congé menstruel, témoignant d'une véritable volonté d'intégrer cette thématique dans les politiques de ressources humaines.

Quels sont les enjeux du congé menstruel ?

L'intervenante souligne d'abord les enjeux financiers associés au congé menstruel : *« Ce dispositif suppose une prise en charge comparable à celle des arrêts de travail, avec, le plus souvent, la suppression des jours de carence, ce qui revient à reconnaître un véritable droit d'absence ».*

Elle évoque ensuite un enjeu de positionnement économique et international : *« Dans un contexte de mondialisation, le fait pour un pays de se situer parmi ceux qui offrent des garanties avancées aux femmes constitue également un levier stratégique qu'il ne faut pas négliger ».*

Au-delà de ces aspects, le congé menstruel soulève des questions de politique publique, notamment en matière de conditions de travail et d'égalité entre les femmes et les hommes. Sur ce point, Nicole Maggi-Germain met en garde contre un risque d'essentialisation ou d'enfermement des femmes dans leur physiologie. Elle illustre cette dérive à travers l'accord de l'association *Marché Gare* du 25 juillet 2023 : *« En recourant à des expressions évoquant les contraintes des douleurs menstruelles – telles que les sautes d'humeur ou les sensations d'inconfort –, le texte contribue à enfermer les femmes dans une vision pathologisante de leur corps ».*

Pour éviter cet écueil, l'intervenante propose d'élargir la réflexion à d'autres événements de la vie des femmes, afin de ne pas isoler la question menstruelle. Elle cite à cet égard l'exemple du groupe Carrefour, qui a introduit des congés spécifiques couvrant différentes situations physiologiques, et parfois même ouverts aux hommes. Une approche qu'elle qualifie de *« particulièrement pertinente pour favoriser une égalité réelle entre les sexes ».*

Quelles sont les propositions de lois relatives au congé menstruel ?

L'intervenante dresse un panorama des différentes propositions de loi relatives au congé menstruel déposées en France. Bien qu'elles émanent de groupes politiques variés, toutes abordent la question sous l'angle de l'arrêt maladie et du recours éventuel au télétravail, souligne-t-elle. En 2023, quatre propositions de loi ont été déposées : deux par le groupe socialiste, une par le Rassemblement national et une par le groupe écologiste-NUPEs.

Les propositions du groupe socialiste

La première proposition, déposée le 18 avril 2023, visait à « améliorer et garantir la santé et le bien-être des femmes au travail ». Elle ne mentionnait pas explicitement un *congé menstruel*, mais un arrêt maladie pour douleurs menstruelles. Nicole Maggi-Germain relève à ce sujet une dualité terminologique : « Les “douleurs menstruelles” renvoient à une réalité communément admise, tandis que les “menstruations incapacitantes” renvoient au congé menstruel proprement dit ».

Le texte prévoyait la suppression du jour de carence, le maintien intégral de la rémunération et une durée d'expérimentation d'un an. En revanche, il supprimait la prise en charge à 100 % par la sécurité sociale, au motif qu'une telle mesure créerait une inégalité de traitement vis-à-vis des arrêts maladie de droit commun, pris en charge à hauteur de 50 %. Bien que rejetée par le Sénat, cette proposition est la seule à avoir donné lieu à un véritable débat parlementaire.

La deuxième proposition, déposée le 10 mai 2023 par le même groupe, reprenait pour l'essentiel le texte précédent. Pour l'intervenante, son intérêt majeur réside dans l'inscription de dispositions nouvelles à la fois dans le Code du travail et dans le Code de la sécurité sociale, traduisant une volonté d'intégrer le congé menstruel dans une approche plus large de l'articulation entre vie professionnelle, personnelle et familiale, incluant à la fois les femmes et les hommes.

La proposition du Rassemblement national

Déposée également le 10 mai 2023, cette proposition prévoyait un congé menstruel applicable aux secteurs privé et public, pris en charge intégralement par la sécurité sociale, et incluait la possibilité de reconnaître la qualité de travailleuse handicapée (RQTH) pour les femmes concernées. Cependant, le texte a été retiré par le groupe lui-même, après que les autres formations politiques ont critiqué son approche jugée réductrice de la condition féminine.

La proposition du groupe Ecologistes-NUPEs

Cette proposition, intitulée « reconnaissance et protection de la santé menstruelle et gynécologique dans le monde du travail », s'inscrivait dans une perspective plus large de santé au travail. Nicole Maggi-Germain souligne « l'intérêt de cet intitulé, qui fait clairement le lien avec les conditions de travail ». Elle interroge toutefois la pertinence d'une intervention législative sur un sujet qui « pourrait relever de la négociation collective ».

Le texte reprenait certaines mesures communes aux autres propositions, tout en introduisant des innovations notables :

- La promotion de la santé gynécologique au travail et la banalisation des questions liées aux menstruations, longtemps restées taboues ;

- La création d'une nouvelle obligation pour l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail, l'obligeant à informer et sensibiliser les salariés aux enjeux de la santé menstruelle et gynécologique ;
- L'attribution d'une nouvelle mission aux services de prévention et de santé au travail, consistant à accompagner et orienter les travailleurs sur ces questions, notamment lors des visites d'information et de prévention prévues à l'article L.4624-1 du Code du travail, ainsi qu'à mettre en place des actions d'information et d'accompagnement des employeurs.

L'intervenante précise que cette proposition a été redéposée en 2023, mais n'a pas été adoptée.

Quels arguments sont invoqués dans les débats parlementaires ?

Les débats parlementaires entourant les différentes propositions de loi sur le congé menstruel ont mis en lumière une question terminologique centrale, observe Nicole Maggi-Germain : « *Les échanges révèlent l'omniprésence des arguments relatifs à la terminologie* ». Le dilemme reste entier : « *faut-il parler de "menstruations incapacitantes" ou de "dysménorrhées" ?* ». Selon elle, « *si l'expression congé menstruel est familière au grand public, elle demeure trop générale et restrictive pour les femmes concernées par des pathologies spécifiques* ». L'adoption d'un amendement mentionnant les *dysménorrhées incapacitantes* ouvre d'ailleurs la voie, selon l'intervenante, à « *la reconnaissance d'autres affections et douleurs, au-delà des seules menstruations* ».

Des craintes de discriminations persistantes

Au-delà du vocabulaire, les débats ont souvent été traversés par la crainte d'effets discriminatoires. Plusieurs groupes politiques ont exprimé leurs réserves, estimant qu'un tel dispositif pourrait pénaliser les femmes sur le marché du travail. Ainsi, le groupe Démocrates (MoDem et Indépendants) a souligné que le congé menstruel « *ferait courir aux femmes un risque de discrimination, en premier lieu à l'embauche, que l'on ne peut écarter* ». Le groupe Horizons a, pour sa part, alerté sur un « *coût significatif pour la sécurité sociale* », mais aussi sur un « *effet pervers en matière d'égalité* », susceptible de décourager l'embauche féminine.

Face à ces craintes, Nicole Maggi-Germain plaide pour une banalisation du dispositif, afin de dépasser les résistances symboliques : « *L'un des enjeux essentiels du congé menstruel est d'inviter à une réflexion sur les valeurs que porte aujourd'hui le monde du travail* ».

Les contraintes organisationnelles et financières

D'autres oppositions s'articulent autour des difficultés organisationnelles qu'un tel congé pourrait engendrer. Certains redoutent une désorganisation du travail ou une surcharge pour les collègues. Sur ce point, l'intervenante estime qu'il faut inverser la logique : « *En réglant d'abord les questions d'organisation*

et les conditions de travail, le congé menstruel ne sera plus un problème ». Le coût pour la sécurité sociale constitue un autre argument fréquemment invoqué, nourrissant une approche plus économique du débat.

Une approche critique du dispositif

De manière plus globale, Nicole Maggi-Germain invite à adopter une lecture critique du congé menstruel sous plusieurs angles. Elle met notamment en garde contre le risque d'enfermement professionnel des femmes concernées : *« Elles pourraient être reléguées à des tâches sédentaires ou administratives, notamment par le recours au télétravail ».*

Elle interroge aussi la dimension stratégique du dispositif dans certaines entreprises, où il peut devenir un outil de communication ou de positionnement de marque employeur. Elle cite ainsi l'exemple de la start-up Louis, dont l'accord précise : *« 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 pour poursuivre cette aventure, alors on agit concrètement ».* Cette logique peut aussi servir des objectifs de recrutement, certains accords mentionnant explicitement le congé menstruel comme levier d'attractivité dans des secteurs en tension.

Enfin, Nicole Maggi-Germain remarque que la prise en compte des menstruations incapacitantes s'inscrit parfois dans une démarche plus large de réorganisation ou de transformation de l'entreprise. Elle cite à titre d'exemple l'accord sur la qualité de vie et les conditions de travail des Laboratoires Expanscience, signé le 28 juillet 2023, où le congé menstruel s'intègre à une réflexion globale sur la santé, la performance et la modernisation du travail.

Les menstruations incapacitantes doivent-elles être prises en compte par la loi ou par la négociation collective ?

Cet aspect revêt, selon Nicole Maggi-Germain, une importance déterminante, car il conditionne les mécanismes juridiques susceptibles d'être mis en place. *« Si le législateur intervient, cela signifie que la solidarité nationale sera mobilisée ; à l'inverse, si la loi n'est pas adoptée, le sujet est renvoyé à la négociation collective »*, explique-t-elle.

Une interrogation demeure toutefois en filigrane : *« L'entreprise doit-elle se substituer à ce qui relève de la santé publique ? »*. Cette question prend une résonance particulière dans un contexte où l'Union européenne renforce les exigences en matière de responsabilité sociale et environnementale des entreprises.

L'intervenante évoque notamment le dispositif du "reporting durable", qui impose aux grandes entreprises de rendre compte de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) témoignant de leur engagement sociétal : *« Le congé pour menstruations incapacitantes pourrait ainsi s'inscrire dans cette*

dynamique, en contribuant à l'intégration d'indicateurs sociaux valorisant le caractère responsable de l'entreprise », souligne-t-elle.

Sur le plan politique, la plupart des partis représentés au Parlement prônent un renvoi à la négociation collective, à l'exception notable de ceux ayant déjà déposé des propositions de loi sur le sujet. Cependant, Nicole Maggi-Germain plaide pour une approche complémentaire : « *Même si la loi venait à intervenir, il faudrait aussi ouvrir un espace de dialogue pour la négociation collective* », insiste-t-elle, afin de favoriser l'adaptation des dispositifs aux réalités propres à chaque entreprise.

Quelles alternatives peut-on envisager au congé menstruel ?

L'intervenante souligne que certaines pathologies menstruelles, et plus particulièrement l'endométriose, pourraient relever du régime des affections de longue durée (ALD). « *Une telle reconnaissance impliquerait la suppression du délai de carence et une prise en charge à 100 %* », précise-t-elle.

Cependant, les données disponibles mettent en évidence un écart considérable entre le cadre théorique et la réalité : seules 10 000 femmes ont obtenu la reconnaissance de leur endométriose comme ALD, alors que 2,51 millions en sont atteintes en France.

Face à ce constat, Nicole Maggi-Germain estime que la question ne peut pas être laissée à la seule négociation collective au sein des entreprises : « *Cette problématique doit être appréhendée dans le cadre plus large des politiques de santé publique* », affirme-t-elle.

Selon elle, cela nécessiterait un véritable travail clinique et scientifique visant à mieux comprendre l'ensemble des conséquences de cette maladie, notamment le rôle que pourraient jouer les perturbateurs endocriniens dans son développement et son aggravation.

Peut-on catégoriser les accords en fonction de la place occupée par le congé menstruel ?

À travers son analyse des accords d'entreprise, Nicole Maggi-Germain identifie plusieurs typologies de dispositifs selon la manière dont ils prennent en compte les menstruations incapacitantes.

Des accords élargissant la notion de congé menstruel

Certains textes intègrent le congé menstruel dans une approche plus globale, en l'associant à divers événements de la vie des femmes. « *Par cette formulation, on élargit la question à l'aide médicale à la procréation, aux fausses couches, à l'endométriose ou encore à d'autres problématiques de santé féminine* », souligne l'intervenante. Cette approche permet de dépasser la logique purement physiologique pour inscrire la réflexion dans une vision de la santé reproductive et du parcours de vie au travail.

D'autres accords vont plus loin encore en rattachant le dispositif à la thématique de la parentalité, traduisant une volonté d'articulation entre les temps de vie et d'égalité des rôles familiaux.

Le congé menstruel et la réorganisation du travail

Nicole Maggi-Germain s'attarde ensuite sur l'intégration du congé menstruel dans la réflexion sur le temps et l'organisation du travail, à travers l'exemple de l'accord de l'association Marché Gare (2023). « *Cet accord fait suite à une restructuration des conditions de travail et des garanties sociales des salariés, qui reposaient alors sur des usages particuliers et mal définis. C'est une façon pour l'entreprise de repartir sur de nouvelles bases, en mettant l'accent sur une dimension sociale et en réparant peut-être les effets d'une précédente restructuration* ». Dans cette perspective, le congé menstruel apparaît comme un levier stratégique permettant de cohérer les engagements de l'entreprise avec ses valeurs et son identité, voire de redorer son image sociale après des transformations internes.

Parmi les accords remarquables, l'intervenante cite celui de DCI Environnement, signé le 5 mai 2023 et consacré à la santé des femmes au travail. L'entreprise y revendique une démarche triple, associant :

- l'amélioration de la qualité de vie au travail,
- l'égalité des chances entre les femmes et les hommes,
- et la transition sociale promue par les pouvoirs publics à travers la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

Ce type d'accord illustre la manière dont le congé menstruel peut s'inscrire dans une stratégie globale de durabilité sociale, dépassant la simple logique d'aménagement du temps de travail.

Des réserves sur l'intégration du dispositif dans la QVCT

Nicole Maggi-Germain se montre cependant réservée quant à la tendance de certaines entreprises à intégrer le congé menstruel dans les négociations obligatoires sur la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT). : « *la QVCT conduit souvent à éviter la question essentielle de l'organisation du travail* », met-elle en garde, soulignant le risque d'une approche trop formelle ou symbolique, sans effet concret sur les conditions réelles de travail des femmes.

Des accords inscrits dans la politique d'égalité professionnelle

Le congé menstruel figure également dans plusieurs accords relatifs à l'égalité femmes-hommes, où il prend toute sa portée en matière de justice sociale. L'intervenante cite en exemple l'accord de Roquette Frères du 18 janvier 2024, qu'elle qualifie de « *plus complet et le plus intéressant* » parmi ceux qu'elle a analysés : « *il y a un véritable travail de fond, avec un suivi statistique de l'évolution des femmes et une inscription de ce congé dans une démarche globale qui vise à lutter, de manière concrète, pratique et effective contre ces inégalités femmes-hommes* ». Elle mentionne également l'accord Cargill du 19 novembre 2024, qui, malgré une faible féminisation de ses effectifs, intègre des mesures très concrètes, telles que la mise à disposition gratuite de protections hygiéniques de qualité, signe d'une prise en compte réelle des besoins des salariées.

Les menstruations sont aussi une affaire d'hommes

En conclusion, Nicole Maggi-Germain rappelle que la question des menstruations ne concerne pas uniquement les femmes : Les menstruations sont aussi une affaire d'hommes. Cela se traduit par la « *nécessité d'éduquer, de sensibiliser et de banaliser ces pathologies* », insiste-t-elle. Pour elle, la reconnaissance des menstruations incapacitantes et la mise en place de dispositifs adaptés doivent avant tout contribuer à transformer la culture du travail, en la rendant plus inclusive, égalitaire et bienveillante.

Questions-réponses

Un participant s'interroge : « *Eu égard à la situation des femmes au Japon, le congé menstruel est-il vraiment revendiqué ?* »

L'intervenante explique les particularités culturelles qui influent sur l'effectivité du dispositif au Japon : « *il y a forme d'allégeance à l'entreprise. Par conséquent, malgré l'existence du congé menstruel, les personnes s'auto-censurent et ne le prennent pas. Pour elles, c'est impensable de s'absenter du travail pour leur propre bien-être* ».

« *Pourriez-vous préciser le lien entre parentalité et congé menstruel ?* », demande un autre participant

L'intervenante envisage la parentalité comme un palliatif au risque d'essentialisation et de renforcement des inégalités en termes d'accès à l'emploi et d'évolution de carrière des femmes : « *Il faut englober le congé menstruel dans la parentalité et impliquer aussi les hommes. Ce qui en fera non pas un sujet en soi, mais un sujet de réflexion sur la façon dont la parentalité peut être exercée, tout comme un sujet d'égalité femmes-hommes* ». Pour ce faire, l'intervenante propose, par exemple, de ne pas planifier de réunions le mercredi, ou d'inciter les hommes à prendre leur mercredi.

« *Ce serait donc aussi une question d'éducation qui doit commencer dès le plus jeune âge ?* », rebondit un autre participant.

L'éducation et la communication autour du sujet des menstruations sont primordiales pour aliéner les représentations qui existent autour du sang menstruel et garantir l'efficacité du congé menstruel : « *Dès l'Antiquité, le rapport au sang est particulier en ce que les femmes sont considérées comme impures. Il y a encore des pays dans lesquels on ne s'assied pas à côté d'une femme qui a ses règles. Cela génère une forme de honte autour de ce sang menstruel* », rappelle l'intervenante. En ce sens, « *accroître le rôle éducatif des services de santé au travail, sur ce thème, rôle envisagé dans l'une des propositions de loi, est essentiel* », souligne Nicole Maggi-Germain.

Un autre participant fait la remarque suivante : « *En pratique, en cas de négociation, l'employeur oppose un risque de désorganisation du travail pour refuser le congé menstruel. Puisqu'il n'y a pas de délai de*

prévenance, l'employeur pourra systématiquement invoquer la répartition de la charge de travail entre salariés »

« En effet, cet argument risque d'être opposé systématiquement, même si ça ne devrait pas l'être », déplore l'intervenante. « Cela renvoie aussi à bien d'autres questions comme la ménopause et l'andropause pour les hommes. En raison de l'âge, il serait peut-être souhaitable d'adapter à certains moments les conditions de travail. C'est pour cela que ça renvoie d'abord à des politiques publiques afin de favoriser la banalisation de ces sujets ».

Trois exemples d'accords sur la santé des femmes au travail

DCI Environnement adopte des mesures pour protéger la santé des femmes au travail

Soucieux des nombreuses problématiques d'ordre médical auxquelles peuvent être exposées les femmes, la direction et le comité social et économique de DCI Environnement concluent un accord relatif à la prise en compte de la santé des femmes au travail. Signé le 5 mai 2023, pour une durée indéterminée, ledit accord s'inscrit dans une démarche de l'entreprise tenant *« d'une part, à l'amélioration de la qualité de vie au travail, d'autre part, à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et, enfin, à la transition sociale voulue de plus en plus par les pouvoirs publics au travers de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) »*.

Le tableau, ci-dessous, recense les principales mesures prévues par l'accord :

Accord relatif à la prise en compte de la santé des femmes au travail

Parentalité	<p>-Congé de 3 jours maximum, non déductibles des congés et n'entraînant aucune réduction de salaire dans toute hypothèse d'interruption spontanée ou volontaire de grossesse. Ce congé bénéficie aussi aux salariés hommes ou femmes de l'entreprise dont le conjoint, partenaire de PACS ou concubin a subi cet événement ;</p> <p>-Extension des autorisations d'absence à l'ensemble des rendez-vous médicaux obligatoires ou nécessaires pour une PMA (procréation médicalement assistée) ;</p> <p>-2 jours de télétravail supplémentaires maximum par semaine pour les salariées enceintes ;</p> <p>-Allaitement : octroi d'1 heure d'allaitement durant les heures de travail, répartie en deux périodes de 30 minutes ou en 3 périodes de 20 minutes, à la convenance de la salariée, dans un local adapté pour cet effet. Les femmes allaitantes peuvent aussi bénéficier de 2 jours de télétravail supplémentaires maximum par semaine.</p>
Pathologies féminines	<p>-Règles douloureuses : possibilité de choisir entre un "congé menstruel" de 2 jours par mois maximum, non déductibles des congés et n'entraînant aucune réduction de salaire ou de 2 journées supplémentaires exceptionnelles de télétravail ;</p> <p>-Ménopause : 2 journées supplémentaires exceptionnelles de télétravail.</p>
Violences conjugales	<p>-Actions d'information des salariés sur la possibilité de se mettre en relation avec la médecine au travail ou avec des associations spécialisées en cas de violences conjugales ;</p> <p>-Actions de sensibilisation et de formation à l'égard des managers et des salariés, en vue de détecter et de gérer des situations de violences conjugales ;</p> <p>-Possibilité pour les victimes de bénéficier d'un déblocage anticipé de la participation et de l'intéressement, sous condition : soit d'une ordonnance de protection délivrée par le juge des affaires familiales ; soit lorsque les faits donnent lieu à une alternative aux poursuites, à</p>

	<p>une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;</p> <p>-Organisation du travail : favoriser des aménagements du temps de travail temporaires, proposer des mobilités géographiques pour protéger la victime, octroi de congés pour réaliser des démarches administratives liées à ces situations ;</p> <p>-Aides : possibilité d'avoir des avances sur le salaire.</p>
--	--

A noter que toutes ces situations visées par l'accord sont soumises à un justificatif du médecin du travail.

Lien de consultation de l'accord : <https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/dci-environnement-adopte-des-mesures-pour-protoger-la-sante-des-femmes-au-travail>

Les salariées de la société Roquette Frères bénéficient d'une semaine supplémentaire dans le cadre de leur congé maternité

Le 18 janvier 2024, la société Roquette Frères et les organisations syndicales CGT, CFE-CGC, et UNSA, ont conclu un nouvel accord sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes pour une durée déterminée de 3 ans. Les parties ont choisi les domaines d'actions suivants : l'évolution professionnelle, la rémunération, la féminisation, la grossesse et enfin la parentalité. L'accord associe chacun de ces domaines à des indicateurs précis pour évaluer l'efficacité des mesures.

Voici, sous forme de tableau, les mesures phares de cet accord :

Accord sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes	
L'évolution professionnelle	L'accord maintient l'existence d'un entretien spécifique pour les femmes ayant au moins 3 ans d'ancienneté sur le même poste. Fonctionnant sur la base du volontariat, il leur permet de bénéficier d'un coaching spécifique, d'un bilan de compétences, d'une formation métier ou encore de développement personnel.

	<p>L'indicateur choisi est le nombre d'entretiens proposés et réalisés et les actions accomplies à la suite.</p>
Rémunération	<p>Pour garantir une rémunération effective, les parties s'engagent à vérifier l'absence d'impact du congé parental, du congé maternité et adoption sur les augmentations individuelles : elles choisissent ainsi un indicateur recensant l'absence d'écart dans le pourcentage d'augmentation entre la population générale et les femmes de retour de congé parental.</p>
Féminisation	<p>Pour promouvoir la mixité des métiers, l'accord retient que pour deux candidat(e)s ayant les mêmes compétences requises pour le poste, c'est le sexe sous représenté dans la filière professionnelle qui sera favorisé. La promotion sera aussi réalisée auprès des lycées afin de contourner l'image masculine de l'industrie.</p> <p>L'indicateur choisi est alors le nombre de mobilités et de recrutements par genre au regard de la population de référence de la filière professionnelle.</p> <p>L'accord met en place un congé menstruel pour les salariées souffrant d'endométriose d'un jour par mois sous présentation d'un certificat médical. Aucun délai de prévenance n'est imposé. Les jours peuvent être perdus s'ils ne sont pas utilisés car ils ne sont ni fractionnables ni cumulables. Le télétravail est également possible à la place du congé menstruel.</p>
Grossesse	<p>Les parties se sont accordées pour accorder un jour d'absence supplémentaire dans le cadre de la PMA, ayant lieu le lendemain du transfert de l'embryon.</p> <p>L'accord prévoit également une réduction du temps de travail dès l'annonce de la grossesse, pouvant être, au choix de la salariée, de 1H30 ou une journée par semaine, ainsi qu'une place de parking spéciale.</p> <p>En cas de fausse couche, 3 jours d'absence rémunérés sont accordés à la salariée sous présentation d'un justificatif.</p>

<p>Articulation entre la vie personnelle et professionnelle</p>	<p>Pour permettre une meilleure articulation entre la vie personnelle et professionnelle, l'accord met en place une semaine supplémentaire pour les salariées en congé maternité et d'adoption, ainsi qu'un livret de parentalité, permettant aux salariés dans l'attente d'un enfant de se préparer concernant l'aménagement du temps de travail, les congés et leurs modalités, ainsi que les informer sur les avantages existants.</p> <p>L'accord a pour objectif la réalisation de 100% d'entretiens au retour du congé maternité, paternité, d'adoption ou de congé parental, pour que les salariés soient à jour des nouvelles organisations de travail et de les informer des projets en cours et à venir.</p> <p>Les parties se sont accordées pour maintenir le salaire de base à 100% pour le congé paternité, ainsi que les primes d'ancienneté, de vacances et le 1/10 des congés payés.</p>
<p>Suivi de l'accord</p>	<p>L'accord met en place une commission de suivi devant se réunir deux fois par an.</p>

Lien de consultation de l'accord : <https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/les-salariees-de-la-societe-roquette-freres-beneficient-dune-semaine-supplementaire-dans-le-cadre-de-leur-conge-maternite>

L'association Marché Gare expérimente le congé menstruel

Soucieuse de prendre en compte les douleurs menstruelles impliquant de nombreuses contraintes pour le travail de ses salariées, l'Association Marché Gare adopte une série de mesures dans le cadre d'un accord relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail et des congés. L'accord a été adopté par referendum à la majorité des salariés le 25 juillet 2023.

Le tableau, ci-après, propose un focus sur ces mesures :

<p align="center">Accord relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail et des congés au sein de l'association Marché Gare</p>	
<p>Eligibilité</p>	<p>L'ensemble des salariées, quel que soit leur contrat de travail (CDI ou CDD) et sans condition d'ancienneté, souffrant de menstruations douloureuses.</p>

Organisation du travail

- Congé menstruel

Un jour de congé supplémentaire rémunéré par mois, ne pouvant excéder 12 par an (1 par mois travaillé). Cependant, plusieurs de ces jours peuvent être pris sur le même mois sans toutefois dépasser 4 jours consécutifs. Ce congé peut être posé le jour même. La prise de ce jour n'est pas soumise à la présentation d'un de certificat médical.

- Télétravail

Les salariées concernées peuvent, à la place du congé menstruel, demander un jour de télétravail, si le poste qu'elles occupent est télétravaillable.

Evènements à venir

L'Institut du travail de l'Université de Strasbourg vous invite non seulement à une série de webinaires sur les grandes thématiques du travail et du dialogue social organisé dans le cadre des RDV du dialogue social³ ; mais également au colloque de clôture du GEFAC, groupe de recherche franco-allemand, sur « La négociation collective aujourd'hui : quelle « autonomie », pour quelles trajectoires ? (Regards européens et approches interdisciplinaires) ».

Contact et information : tiphaine.garat@unistra.fr / 03 68 85 83 25.

À vos agendas !

³ Les Rendez-Vous du Dialogue Social sont des conférences déployées dans le cadre de conventions de partenariat entre l'Institut du travail de Strasbourg et la DREETS Grand Est (depuis 2004) d'une part et l'Institut du travail de Strasbourg et le Ministère du travail (depuis 2024) d'autre part pour sensibiliser l'ensemble des acteurs du monde socio-économique aux problématiques du Dialogue Social et à son actualité. Depuis 2018, Fabienne Tournadre, enseignant-chercheur en économie et Tiphaine Garat, ingénieur d'études et juriste gèrent ce programme. Ils ne sont pas enregistrés, mais des comptes-rendus sont publiés dans la lettre d'information Dialogue-social.

<p>Conférence en présentiel à Strasbourg : Préconisations et aménagements de poste délivrés par le médecin du travail : quelle effectivité ?</p> <p>Intervenante : Sophie Fantoni-Quinton, Présidente de la Société Française de Santé au Travail et Professeur de médecine du travail/ Docteur en droit à l'Université de Lille</p>	<p>📅 21 novembre 2025, 🕒 9h – 12h</p> <p>Collège Doctoral Européen - Campus Esplanade 46, boulevard de la Victoire 67000 Strasbourg</p>	<p>https://applications.unistra.fr/invitation/inscription.php?inscription=oui&time=19092025132111</p>
<p>Webinaire : Ça veut dire quoi vieillir au travail ?</p> <p>Intervenante : Martine Gilles, Neurophysiologiste - Responsable d'études, Laboratoire Physiologie Mouvement Travail, Département Sciences Appliquées au Travail et aux Organisations (SATO)</p>	<p>📅 25 novembre 2025, 🕒 11h – 12h</p> <p>En ligne</p>	<p>https://applications.unistra.fr/invitation/inscription.php?inscription=oui&time=09092025153257</p>
<p>Conférence en présentiel à Strasbourg : Accords et désaccords collectifs : vers une nouvelle partition contentieuse ?</p> <p>Intervenant : Lucas Bento De Carvalho, Professeur de droit privé à l'Université de Montpellier</p>	<p>📅 11 décembre 2025, 🕒 9h – 12h</p> <p>Présidence de l'Université de Strasbourg - amphithéâtre Alain Béretz 20A Rue René Descartes 67000 Strasbourg</p>	<p>https://applications.unistra.fr/invitation/inscription.php?inscription=oui&time=29092025093103</p>

Pour se désabonner des informations dialogue social : <https://www.dialogue-social.fr/lettre-dinformation/se-desabonner-de-la-lettre-dinformation>



Groupe d'étude

franco-allemand

sur le contentieux du travail

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AUJOURD'HUI : QUELLE « AUTONOMIE », POUR QUELLES TRAJECTOIRES ? REGARDS EUROPÉENS ET APPROCHES INTERDISCIPLINAIRES

9h30 - Propos introductifs

9h45 - L'autonomie entre les parties – Quelles évolutions du jeu d'acteurs ?

Les origines historiques de la double représentation (élue et syndicale) en France et en Allemagne

Théo Bernard, Docteur en Histoire contemporaine, Univ. Évry-Paris-Saclay (IDHES)

Syndicats, CSE, Betriebsräte, expertise, arbitrage : recompositions des acteurs de la négociation

Marie Meixner, Docteure en Sociologie (ENS Cachan), consultante au cabinet Syndex, professeure associée, Univ. Paris-Nanterre

L'« autonomie collective » en Allemagne aujourd'hui : syndicats, Betriebsräte et arbitrage

Gerhard Binkert, juge honoraire, Cour d'appel de Berlin-Brandenburg

Échanges avec la salle, pause

11h30 - L'autonomie face au juge – Quel contrôle de l'accord, à l'épreuve de l'eupéanisation ?

France – Les différences de traitement opérées par voie conventionnelle face au juge

Benjamin Dabosville, Maître de conférences en droit, Univ. Strasbourg

Allemagne – « Coup de tonnerre » constitutionnel : contrôle juridictionnel de l'accord amputé et éclipse de l'égalité de traitement derrière l'égalité devant la loi

Daniele Reber, juge, Cour d'appel de Berlin-Brandenburg

12h30 – 14h : Déjeuner libre

14h - L'autonomie du « dialogue social » ? – Tendances actuelles de la négociation collective

L'éclairage sociologique : Discussion autour du livre « Le dialogue social sous contrôle »,

B. Giraud. et J. Pélisse

Hélène Cavat, Maître de conférences en droit, Univ. Strasbourg

Allemagne – Les défis lancés à la négociation collective : éviter les discriminations et garantir des conditions générales de contrat de travail transparentes et équitables

Mathias Maul-Sartori, juge, Cour d'appel de Berlin-Brandenburg

France – L'accord collectif : nouvelles logiques

Elsa Peskine, Professeure en droit, Univ. Paris-Nanterre

Échanges avec la salle, fin du colloque à 15h30

COLLOQUE DU GEFACT

14 NOVEMBRE 2025

Entrée libre mais inscription obligatoire
Contact : tiphaine.garat@unistra.fr

Pour s'inscrire : [Cliquez ici](#)

Ou scannez ce QR-Code :



 Salle de Conférence de la MISHA
5 allée du Général Rouvillois - Strasbourg



Manifestation validée au titre de
la formation continue des avocats
N° déclaration d'activité : 4267 04090 67

Organisé par :



Ce travail s'inscrit dans le cadre de l'Institut Thématique Interdisciplinaire MAKERS du programme IIT 2021-2028 de l'Université de Strasbourg, du CNRS et de l'INSERM. Il a bénéficié du soutien financier de l'IdEx Unistra (ANR-10-IDEX-0002), et du/de(s) financement(s) au titre du Programme Investissement d'Avenir dans le cadre du/des projets SFRI-STRAT'US (ANR-20-SFRI-0012).