

Analyse transversale d'accords sur la santé des femmes au travail

***Étude réalisée dans le cadre d'un partenariat avec
la Direction Générale du travail
Son contenu n'engage que la responsabilité de ses auteurs***

Michèle Forté (MCF, IDT, BETA UMR 7522, Université de Strasbourg)
Tiphaine Garat (IGE, IDT, Equipe de droit social, DRES UMR 7534, Université de Strasbourg)
Maria-Evdokia Liakopoulou (assistante de recherche, IDT, Université de Strasbourg)

Novembre 2025

Sommaire

<u>Introduction</u>	3
<u>I. Contexte général et cadre d'analyse</u>	4
<u>A. Elements de contexte, bref aperçu de la littérature, cadre juridique</u>	4
<u>B. Présentation des accords et méthodologie</u>	6
<u>II. Perception de la santé des femmes par les négociateurs</u>	8
<u>A. Pourquoi les entreprises s'intéressent-elles à la santé des femmes ?</u>	9
<u>B. Que signifie cette thématique pour les négociateurs ?</u>	11
<u>C. Quelle est l'approche des négociateurs ?</u>	12
<u>III. Les mesures prévues</u>	14
<u>A. Typologie des mesures prévues</u>	14
<u>B. Conditions d'accès et effectivité des dispositifs</u>	21
<u>C. Cadre de mise en œuvre et formalités administratives</u>	23
<u>Conclusion</u>	25
<u>Annexes</u>	26

Introduction

Ce document a pour objet de présenter une analyse transversale d'accords consacrés à la santé des femmes au travail menée dans le cadre d'une étude menée pour le compte de la Direction générale du travail.

L'objet de ce travail était de s'emparer d'un thème qui suscite un intérêt croissant, aussi bien dans le monde académique que dans celui des entreprises, en analysant une sélection ciblée d'accords d'entreprise.

L'intérêt de cette étude est d'explorer un thème encore peu encadré d'un point de vue juridique, et de voir comment les entreprises prennent l'initiative de s'en saisir.

Il s'agit ici de comprendre comment les entreprises abordent la question de la santé des femmes dans leurs accords collectifs, d'identifier les motivations, les pratiques et les contraintes, et de s'interroger sur l'effectivité des droits accordés.

La première partie de ce document a pour objet d'exposer le contexte général et le cadre d'analyse et de présenter les accords et leurs principales caractéristiques.

La seconde partie s'intéresse à la perception de la santé des femmes dans les accords et aux objectifs poursuivis par les entreprises.

La troisième partie fait une recension et analyse les mesures prévues, les conditions d'accès et l'effectivité des dispositifs ainsi que le cadre de mise en œuvre et les formalités administratives.

La conclusion présente des éléments de synthèse et formule un certain nombre de perspectives et de recommandations.

I. Contexte général et cadre d'analyse

A. Éléments de contexte, bref aperçu de la littérature, cadre juridique

Un thème émergent au croisement de la santé, du genre et du travail

La question de la santé des femmes au travail s'est progressivement imposée dans le débat public et dans la négociation collective, portée par un double mouvement :

- D'une part, la visibilisation des pathologies féminines longtemps considérées comme privées (endométriose, syndrome prémenstruel, ménopause, etc.), grâce à leur reconnaissance médicale et médiatique
- D'autre part, l'essor des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de qualité de vie au travail (QVCT), qui ont favorisé une prise en compte élargie du bien-être et des conditions de travail

Dans ce contexte, les entreprises et les partenaires sociaux cherchent à intégrer la santé des femmes dans le champ du dialogue social, non sans difficulté, notamment parce que les répercussions du travail sur la santé des femmes sont encore mal connues et sous-estimées. La démarche des entreprises demeure récente et fragmentaire. Elle soulève des questions fondamentales sur la manière dont les acteurs sociaux conceptualisent la santé au travail : s'agit-il d'une approche préventive et organisationnelle, ou d'une réponse médicale centrée sur les symptômes ?

La question de la prise en compte de la santé des femmes constitue pourtant un enjeu d'égalité professionnelle voire un « nouveau champ de conquêtes sociales » pour reprendre les propos des rapporteuses d'un Rapport d'information du Sénat « Santé des femmes au travail : des maux invisibles »[1]. Dans ce rapport publié en juin 2023, les rapporteuses ont formulé 23 recommandations autour de trois axes, proposant des mesures allant bien au-delà du dispositif médiatisé du congé menstruel.

- Chausser systématiquement les lunettes du genre
- Développer et adapter la prévention à destination des femmes
- Mieux prendre en compte la santé sexuelle et reproductive au travail, en particulier les pathologies menstruelles incapacitantes et les symptômes ménopausiques.

[1] Rapport d'information n° 780 Santé des femmes au travail : des maux invisibles fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur la santé des femmes au travail par Laurence Cohen, Annick Jacquemet, Marie-Pierre Richer et Laurence Rossignol, juin 2023. <https://www.senat.fr/rap/r22-780-1/r22-780-1.html>.

Un cadre juridique lacunaire et évolutif

Sur le plan juridique, le droit français du travail ne prévoit aucune disposition spécifique relative à la santé des femmes.

Les fondements juridiques mobilisables restent indirects :

- Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes (articles L.1142-1 et suivants du Code du travail)
- L'obligation générale de protection de la santé physique et mentale des salariés (article L.4121-1)
- Les obligations en matière de négociation sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L.2242-17 du Code du travail)
- Enfin, l'exigence d'une évaluation des risques professionnels intégrant une approche genrée, conformément à l'article L.4121-3 du Code du travail, qui impose à l'employeur de prendre en compte les différences d'exposition et de situation entre les femmes et les hommes dans l'évaluation des risques et la mise en œuvre des actions de prévention.

Cette situation crée un vide normatif, dans lequel les négociateurs doivent improviser des solutions, souvent en empruntant au vocabulaire médical ou à la logique de la compassion, faute de références juridiques ou de doctrine partagée. Leur engagement reste aussi complètement volontaire.

En l'absence de cadre législatif, les entreprises disposent ainsi d'une large autonomie en matière de dialogue social, ce qui explique la grande hétérogénéité observée dans les accords signés entre 2023 et 2025.

Le congé menstruel, mesure phare des accords

La question de la santé des femmes est principalement abordée sous l'angle du congé menstruel. Les premiers accords instaurant un congé menstruel en France datent d'ailleurs de 2021.

Certains s'inspirent d'expériences étrangères (Japon, Corée du Sud, Indonésie, Espagne) où des congés menstruels existent depuis plusieurs années, mais sans transposition formelle en droit français[2].

[2] Nicole Maggi-Germain, « La création d'un congé pour menstruations incapacitantes : un enjeu d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ? », Droit Social, Librairie technique et économique - Dalloz, 2024, n°1011, p. 804. Voir également le compte-rendu du webinaire « Les rendez-vous du dialogue social » consacré au congé menstruel dans la Lettre d'information du site dialogue social, n°159, novembre 2025, <https://www.dialogue-social.fr/lettre-dinformation>.

Le débat public autour du congé menstruel s'est intensifié depuis 2023, notamment à la suite d'initiatives d'établissement du secteur public[3] (par exemple l'Eurométropole de Strasbourg ou la mairie de Saint-Ouen) et de quelques grandes entreprises (Crédit Mutuel Arkéa, groupe Carrefour).

Plusieurs propositions parlementaires ont aussi été déposées depuis 2024 pour rendre obligatoire cette négociation et/ ou la cadrer, mais aucune n'a encore abouti à un texte législatif[4].

Le ministère du Travail a toutefois lancé, en 2025, une évaluation exploratoire sur les dispositifs d'entreprise visant la santé des femmes, dans le cadre plus large des politiques d'égalité professionnelle.

En définitive, le cadre juridique demeure en construction : il repose aujourd'hui sur des initiatives volontaires et une logique de responsabilité sociétale, sans obligation normative.

Cette absence de cadrage rend d'autant plus précieuse l'analyse des accords existants, qui constituent un terrain d'observation privilégié de la manière dont les entreprises traduisent les enjeux de santé des femmes dans la pratique.

B. Présentation des accords et méthodologie

Le panel étudié est composé de 33 accords collectifs d'entreprise. Sa constitution s'est déroulée en deux temps :

- Un premier bloc de 17 accords mis à disposition par la DGT en janvier 2025
- Un second bloc de 16 accords collectés sur le site Légifrance.fr, à partir d'une recherche effectuée via le moteur dédié, à l'aide des termes « santé des femmes », « santé féminine » et « congé menstruel »

2 accords (Banque Postale_2024 et U-Logistique_2024) ont été exclus du panel, car ils n'abordent pas de manière suffisamment approfondie la question de la santé des femmes.

[3] Dans une circulaire datée du 21 mai 2025, la Direction générale des collectivités locales (DGCL) demande aux préfets de s'opposer systématiquement aux congés menstruels instaurés dans les collectivités territoriales sous forme d'autorisation spéciale d'absence (ASA). Cette position s'appuie sur la jurisprudence récente du tribunal administratif de Toulouse qui, le 20 novembre 2024, a suspendu les délibérations de deux collectivités en Haute-Garonne ayant institué un congé menstruel. Le juge administratif avait alors jugé que l'absence de base légale claire rendait les actes litigieux contraires au droit.

[4] Une proposition de loi n°2227 visant à reconnaître et protéger la santé menstruelle et gynécologique dans le monde du travail a été déposée le 20 février 2024 par la Commission des affaires sociales de l'assemblée nationale. Son article 1er permettait notamment aux femmes atteintes d'endométriose de pouvoir obtenir par un médecin généraliste ou spécialiste, une sage-femme ou médecin du travail une prescription d'arrêt de travail, valable pendant une durée d'un an l'autorisant à ne pas travailler pendant maximum 13 jours en cas d'incapacité physique de continuer le travail du fait de la maladie. De plus, le délai de carence était supprimé pour ces arrêts de travail et l'indemnité journalière accordée donc sans délai. Elle prévoyait aussi des mesures autour de l'aménagement du temps de travail et du recours au télétravail des femmes atteintes de règles douloureuses et incapacitantes. Il prévoyait enfin la publication d'un rapport bi-annuel un rapport portant sur la reconnaissance et la prise en charge de la santé menstruelle et gynécologique dans le monde du travail.

L'ensemble des 31 accords retenus a fait l'objet d'une analyse thématique et a été présenté sous forme de tableaux synthétiques publiés sur le site dialogue-social.fr. Ils sont présentés dans un tableau synthétique en annexe 1.

Dans 13 accords, la santé des femmes est un chapitre dans un accord s'inscrivant dans les blocs de négociation définis par le Code du travail, à savoir :

- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : 4 accords[5]
- Qualité de vie et conditions de travail (QVCT) : 2 accords[6]
- Égalité professionnelle et QVCT conjointement abordées : 3 accords[7]
- La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée : 4 accords[8]

Les autres accords traitent exclusivement de la santé des femmes, de manière isolée (18 accords). 4 angles de négociation originaux ont été identifiés, illustrant une dynamique d'innovation sociale autour des enjeux de santé féminine :

- La mise en place d'un congé menstruel : 12 accords [9]
- La reconnaissance et la prise en charge de l'endométriose : 3 accords[10]
- La santé des femmes au travail : 2 accords[11]
- L'amélioration des conditions de travail des femmes : 1 accord[12]

Caractéristiques générales des accords

- 7 accords ont été signés en 2023, 17 en 2024 et 7 en 2025
- Tous les accords comportent un préambule
- Durée d'application :
 - 15 accords à durée indéterminée
 - 15 accords à durée déterminée (5 d'un an, 1 de deux ans, 5 de trois ans, 4 de quatre ans)
 - 1 accord sans information disponible (Bien Fait Pour Ta Com' _2024).

Modalités de négociation et de signature

[5] Cargill France_2024 ; Crédit Mutuel Arkea_2024 ; Opéra De Dijon_2024 ; Renault Truck_2025.

[6] Fabrications Mécaniques De L'atlantique_2024 ; Laboratoires Expanscience_2023.

[7] Aneo_2024 ; Eiffage Construction_2023 ; Gardner Denver France_2024.

[8] Marche Gare_2023, Paul Boye Technologies_2024, Copromatic_2024, Metro France_2025.

[9] ANECOOP France_2024 ; Association Laïque Pour L'éducation, La Formation, La Prévention Et L'autonomie (ALEFPA)_2024 ; Bien Fait Pour Ta Com'_2024 ; Cahute_2025 ; Eco-Habilis_2025 ; Kicking Music_2025 ; Le Soleil Levain_2024 ; Les Spectacles Sans Gravité – L'Aéronef_2023 ; Levallois Sporting Club_2024 , Projet X_2025 ; Technowest Logement Jeunes_2024 ; Théâtre De Gennevilliers_2025.

[10] Argedis_2024, Epta France_2024, Sterimed_2023.

[11] DCI Environnement_2023, TBR Transport_2023.

[12] Verallia Packaging_2024.

En raison de l'origine des textes (Légifrance), les signataires effectifs ne sont pas toujours mentionnés.

Toutefois, la plupart des accords précisent les partenaires invités à négocier.

- 8 accords ont été négociés avec le CSE
- 3 accords ont été conclus par référendum, à la majorité des salariés
- 3 accords ne comportent pas d'information sur les signataires (**Bien Fait Pour Ta Com'**_2024 ; **Kicking Music**_2025 ; **Projet X**_2025)
- Dans les autres cas, de 1 à 4 syndicats ont été invités à la table des négociations. L'ensemble des principales organisations syndicales est représenté : FO, CGT, CFDT, UNSA, CFE-CGC, CFTC.

L'analyse de ce panel de 31 accords collectifs met en évidence la diversité des approches adoptées par les entreprises pour aborder la santé des femmes. Si une partie des textes s'inscrit dans les blocs de négociation prévus par le Code du travail, d'autres traduisent une démarche plus innovante hors du cadre légal.

Mais au-delà de ces catégorisations thématiques, le contenu même des accords permet de mieux saisir la manière dont les entreprises traduisent concrètement ces enjeux dans leurs pratiques sociales. Derrière les intitulés et les blocs de négociation se dessinent des approches variées, allant de dispositions symboliques à de véritables mesures opérationnelles.

C'est précisément cet aspect qui sera examiné dans les parties suivantes. Ceux-ci s'attacheront à analyser la perception de la santé des femmes par les négociateurs, via notamment l'analyse des préambules, et la nature des mesures adoptées.

II. Perception de la santé des femmes par les négociateurs

L'analyse des 31 accords d'entreprise conclus entre 2023 et 2025 sur la santé des femmes révèle la manière dont les acteurs du dialogue social s'approprient cette thématique émergente. Derrière l'apparente diversité des dispositifs adoptés, ces textes traduisent une représentation particulière du corps féminin et de la santé au travail, encore largement structurée par un regard médical.

Les partenaires sociaux semblent s'être saisis du sujet dans un contexte de forte médiatisation de certaines pathologies féminines, notamment l'endométriose.

Cependant, cette appropriation reste fragmentaire et parfois maladroite : les accords abordent la santé des femmes davantage comme un enjeu corporel individuel que comme un enjeu organisationnel ou collectif relevant des conditions de travail.

L'étude des textes met ainsi en évidence trois dimensions centrales :

- Les objectifs poursuivis par les entreprises, souvent empreints de bonnes intentions
- Les thématiques retenues, concentrées sur des pathologies ou symptômes biologiques spécifiquement féminins
- Et la formulation même des accords, oscillant entre vocabulaire médicalisé et termes vagues, révélatrice d'une difficulté à nommer et penser la santé des femmes au travail autrement que par le prisme de la maladie

A. Pourquoi les entreprises s'intéressent-elles à la santé des femmes ?

Objectifs affichés par les entreprises : entre bonnes intentions et cadrage médical

L'examen des préambules des accords révèle une série d'objectifs formulés par les entreprises, qui permettent de comprendre – au moins en partie – les motivations ayant présidé à l'intégration de la santé des femmes dans la négociation collective. Ces justifications, explicites dans la majorité des textes, s'organisent autour de quelques registres récurrents.

L'amélioration de la qualité de vie au travail est citée dans 16 accords. Cette référence, désormais incontournable dans le vocabulaire du dialogue social, fonctionne ici la plupart du temps comme un cadre rhétorique large, souvent mobilisé de manière incantatoire, sans lien direct avec les conditions concrètes de travail. Dans l'accord signé chez **DCI environnement** en 2023, par exemple, la QVCT est évoquée comme une finalité générale, mais les mesures proposées (congés spécifiques ou télétravail ponctuel) ne s'appuient sur aucune évaluation des facteurs de risque liés à l'organisation du travail[13]. Idem chez, **Technowest** _2024, **Projet X**_2025, **Cahute**_2025, **METRO France**_2024 ou **Kicking Music**_2025 par exemple où l'objectif d'« améliorer la qualité de vie au travail des salariées » est simplement cité. La QVCT est ainsi invoquée pour légitimer la démarche plus que pour la structurer.

[13] Il est néanmoins intéressant de souligner que DCI Environnement (2023) 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.

La notion de « soutien aux femmes », mentionnée également dans 10 accords, renvoie à une intention bienveillante mais souvent paternaliste : il s'agit moins de transformer le travail que de protéger ou accompagner les salariées perçues comme vulnérables en raison de leur physiologie.

L'accord **Sterimed_2023**, par exemple, est conclu « dans un souci de prise en compte des besoins spécifiques des salariées dans le monde du travail afin de favoriser leur épanouissement professionnel, mais aussi pour sensibiliser à leur santé ». Les partenaires sociaux chez **ANECOOP France_2024** entendent « permettre aux femmes souffrant d'endométriose de faire face plus facilement aux contraintes qu'elles rencontrent durant les périodes de menstruation ». **TBR Transport_2023** entend « soutenir les collaboratrices durant les moments difficiles qu'elles peuvent traverser et lors desquels travailler peut s'avérer difficile, si ce n'est impossible ».

Une dizaine d'accords, notamment **Levallois Sporting Club_2024** et **Renault Trucks_2025**, rattachent la santé des femmes à leurs politiques d'égalité professionnelle. Toutefois, cette référence demeure marginale et rarement articulée à une analyse des conditions de travail. La santé y devient un instrument de communication en faveur de l'égalité professionnelle, plutôt qu'un levier d'action sur l'organisation du travail. Par exemple, le préambule de l'accord **Renault Trucks_2025** énonce : « il témoigne de la volonté commune et constante de Renault trucks SAS et des partenaires sociaux d'œuvrer concrètement pour l'égalité professionnelle et le bien-être au travail, conditions essentielles à un développement harmonieux et durable de l'entreprise ».

Quelques accords évoquent l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, en lien avec les politiques d'aménagement et d'organisation du temps de travail et des congés. Dans l'accord **Marché Gare_2023**, par exemple, la santé menstruelle est mentionnée dans le cadre plus large « des aspirations sociales des salariés visant notamment à concilier les impératifs de leur activité professionnelle avec leur vie personnelle », sans qu'un lien explicite soit établi avec les risques professionnels.

Enfin, quelques accords – dont celui de **TBR Transport_2023** ou **Paul Boye_2024** – ne justifient pas explicitement leur orientation, sinon en évoquant la volonté de « combler un manque légal ». Cette absence de justification témoigne du caractère parfois mimétique de la démarche : les entreprises se positionnent sur un sujet socialement valorisé sans avoir construit de diagnostic préalable.

Ces motivations, dans leur diversité apparente, traduisent une même logique médicale : les entreprises reconnaissent la santé des femmes à travers leurs fonctions reproductives et les symptômes corporels qui y sont associés, plutôt qu'à travers leurs conditions de travail. La santé est envisagée comme un état individuel à accompagner, non comme un enjeu collectif.

En d'autres termes, les accords visent à apporter des réponses ponctuelles à des maux identifiés, mais sans remettre en question l'organisation du travail, la pénibilité, la gestion du temps ou la charge mentale.

Cette orientation explique en partie l'absence de référence à une analyse genrée des risques : la santé des femmes y est présentée comme un « sujet à part », isolé du reste des politiques de prévention et de QVCT.

Ainsi, les objectifs poursuivis traduisent moins une volonté de repenser les environnements professionnels qu'une démarche de visibilité symbolique de la santé des femmes, répondant à des attentes sociales et médiatiques, mais dépourvue d'un ancrage fort dans la prévention des risques professionnels.

B. Que signifie cette thématique pour les négociateurs ?

Une approche centrée sur les aspects biologiques ou médicaux

L'analyse des 31 accords portant sur la santé des femmes montre que les thématiques abordées se concentrent quasi exclusivement sur les aspects biologiques ou médicaux spécifiquement féminins, sans véritable prise en compte des dimensions organisationnelles, psychosociales ou genrées de la qualité de vie au travail et des risques professionnels.

Les accords traitent principalement, selon approche essentiellement curative et individuelle :

- des pathologies liées au cycle menstruel (la majorité des accords soit 24 accords[14])
- de l'endométriose (7 accords[15])
- des troubles liés à la ménopause (3 accords[16])

[14] DCI Environnement_2023, Marché Gare_2023, Laboratoires Expanscience_2023, Les Spectacles sans Gravité - L'Aéronef_2023, Eiffage construction_2023, Corpomatic_2024, Levallois Sporting Club_2024, Le Soleil Levain_2024, ALEFPA_2024, Technowest Logement jeunes_2024, Bien fait pour ta Com'_2024, METRO France_2024, Opéra de Dijon_2024, Cargill France_2024, , Crédit mutuel Arkea_2024, Epta France SAS_2024, Paul Boye Technologies_2024, Famat_2024, Projet X_2025, Kicking Music_2025, Eco-Habilis_2025, Cahute_2025, Théâtre de Gennevilliers_2025, Renault trucks_2025 .

[15] TBR Transport_ 2023, Sterimed_2023, Verallia_2024, Aneo_2024, Technowest Logement jeunes_2024, Argedis_2024, ANECOOP France_2024.

[16] DCI Environnement_2023, Technowest Logement jeunes_2024, Cahute_2025.

- de la santé gynéco-obstétricale (période de grossesse[17], suivi de la Procréation médicalement assistée - PMA, Interruption volontaire de grossesse-IVG, fausse couche) (10 accords[18])
- et, plus marginalement, de la prise en compte des violences conjugales dans le cadre professionnel (2 accords[19])

L'absence de cadre législatif spécifique explique en partie cette diversité : les entreprises définissent librement le périmètre de la santé des femmes, souvent au gré des enjeux médiatiques (par exemple, la forte visibilité de l'endométriose depuis 2022). Aucune justification explicite ne permet de comprendre pourquoi certains thèmes sont écartés, tandis que d'autres sont valorisés.

Plusieurs hypothèses peuvent être avancées :

- Une volonté symbolique de visibiliser certaines pathologies médiatisées, notamment l'endométriose, érigée en emblème politique de la santé des femmes
- Une méconnaissance ou un manque de formation des négociateurs sur les approches de santé au travail intégrant les différences de genre
- Enfin, une influence médiatique et institutionnelle du Plan national de lutte contre l'endométriose (2022), qui a pu inciter certaines entreprises à s'en emparer pour afficher un engagement socialement valorisant.

C. Quelle est l'approche des négociateurs ?

Une terminologie oscillant entre flou et sur-spécification

L'examen des accords révèle deux tendances contrastées dans la manière d'encadrer le bénéfice des mesures.

D'un côté, 9 accords se contentent d'une terminologie très vague, évoquant simplement des « douleurs menstruelles », la « menstruation » ou des « cycles menstruels susceptibles d'impacter sérieusement l'état de la salariée », sans autre précision (**Projet X** _2025, **Eco-Habilis**_2025, **Théâtre de Gennevilliers**_2025, entre autres). Ces formulations génériques permettent d'aborder la question sans s'exposer à la technicité médicale.

[17] Il y a par exemple des accords, comme Epta France_2024, qui prévoient des autorisations d'absence supplémentaires pour examens médicaux soit pour la salariée soit pour son conjoint en cas de grossesse ou Crédit mutuel Arkea_2024 qui facilite le télétravail pour femmes enceintes.

[18] DCI Environnement_2023, TBR Transport_2023, Les Spectacles sans Gravité - L'Aéronef_2023, Eiffage construction_2023, Levallois Sporting Club_2024, Gardner Denver France_2024, ANEO_2024, Crédit mutuel Arkea_2024, Cargill France_2024, EPTA France_2024

[19] DCI Environnement_2023 et METRO France_2024.

À l'inverse, la grande majorité des accords – notamment **DCI Environnement**_2023, **Copromatic**_2024, **Levallois Sporting Club**_2024 ou **Epta France**_2024 - emploient un vocabulaire très médicalisé, empruntant au registre clinique des termes tels que dysménorrhées, dysuries, douleurs pelviennes chroniques, ovaires polykystiques, asthénie, endométriose ou adénomyose.

Ce lexique, souvent inspiré du discours médical, donne une impression de précision et de sérieux, mais il crée aussi une distance linguistique. Il traduit davantage une volonté de légitimation symbolique qu'une véritable compréhension des réalités du travail des femmes.

Ce recours au vocabulaire médical interroge la posture des négociateurs :

- Sont-ils réellement formés à ces questions de santé ?
- Comprennent-ils le sens et la portée de ces termes cliniques ?
- Ou bien les mobilisent-ils de manière opportuniste, pour donner une apparence de rigueur scientifique à leur accord ?

Entre les formulations trop vagues et celles trop techniques, la majorité des textes peinent à trouver un registre de langage juste, capable d'articuler la réalité biologique et les conditions concrètes de travail.

Une confusion persistante entre maladie, symptômes et vécu ordinaire
Autre élément révélateur de la difficulté persistantes des partenaires sociaux à articuler santé, travail et genre : les accords mélangent, pour encadrer le bénéfice des mesures prévues, des pathologies (endométriose, adénomyose, syndrome des ovaires polykystiques) et/ou une série de symptômes ou de manifestations diffuses. Par exemple, **Association Marché Gare**_2023, **Laboratoires Expanscience**_2023, **Argedis**_2024 et **METRO France**_2025 font référence à une baisse d'énergie, des douleurs abdominales, des crampes, des sautes d'humeur, des diarrhées, des migraines, des nausées, de la fatigue, des vertiges, des douleurs pelviennes, des états dépressifs, des difficultés à assumer sa vie professionnelle ou à maintenir une vie sociale. **Association Marché Gare**_2023, de manière peu scientifique, mentionne « charge mentale, sensation d'inconfort, gêne sociale, protection hygiéniques désagréables ».

Cette accumulation produit un effet d'inventaire médical, où le corps féminin est décrit comme un corps en souffrance permanente et sujet à des dérèglements multiples.

Malheureusement, dans aucun de ces accords, ces symptômes ne sont contextualisés par rapport au travail : ni les contraintes physiques, ni la charge mentale, ni la pression temporelle ne sont mentionnées comme facteurs aggravants.

Cela est présenté dans l'annexe 2.

En somme, les accords analysés témoignent d'une émergence encore inaboutie de la santé des femmes comme objet de négociation collective. S'ils marquent une volonté de reconnaissance et de visibilité, ils restent dominés par une lecture médicale, individuelle et symptomatique des enjeux, au détriment d'une approche systémique intégrant les conditions de travail, la prévention des risques et l'égalité réelle. La section suivante montrera comment cette logique se traduit concrètement dans les mesures adoptées : principalement des congés spécifiques ou des possibilités de télétravail, souvent encadrées par des conditions restrictives, plutôt que de véritables aménagements du travail.

III. Les mesures prévues

A. Typologie des mesures prévues

Catégorie de mesures : entre compensation et accompagnement symbolique

Les 31 accords étudiés déclinent un ensemble relativement restreint de mesures, souvent présentées comme des avancées sociales en faveur de la santé des femmes. En réalité, ces dispositifs relèvent principalement de logiques compensatoires ou d'aménagements individuels, sans véritable transformation structurelle de l'organisation du travail.

Il peut y avoir plusieurs mesures dans un accord. Par exemple, **DCI environnement_2023** prévoit un congé pour règles douloureuses, du télétravail ponctuel en cas de symptômes en lien avec la ménopause, un congé en cas d'interruption volontaire de grossesse ; une extension des autorisations d'absence à l'ensemble des RDV médicaux obligatoires pour une PMA, du télétravail ponctuel pour les salariées enceintes et un télétravail pour allaitement). **METRO France_2024** prévoit un congé menstruel de 2 jours par mois, un accès gratuit à des protections périodiques, la mise en place d'une étude sur la faisabilité de la « semaine en quatre jours », ou encore l'octroi de cinq jours ouvrés de congés rémunérés aux collaborateurs concernés par des violences intrafamiliales.

Les mesures recensées se répartissent en 5 grandes catégories.

1) Les congés spécifiques, présents dans la grande majorité des accords : 27 accords

Les accords offrent la possibilité aux salariées de s'absenter de leur poste, sans perte de salaire, pour des motifs médicaux liés à leur santé gynécologique ou reproductive. La grande majorité des textes utilisent le terme de « congé menstruel » pour désigner ces absences autorisées, mais certaines entreprises s'en démarquent en recourant à d'autres formulations : « forfait » (**Levallois Sporting Club_2024**) ou « autorisation d'absence » (cinq accords, dont **Argedis_2024**, **Epta France_2024** ou **Paul Boye Technologies_2024**).

Ces choix terminologiques ne sont pas neutres. Ils traduisent à la fois l'absence de cadre légal précis et la volonté des entreprises de se distinguer du régime des congés traditionnels. Employer le terme « autorisation d'absence » plutôt que « congé » permet de présenter ces dispositifs comme une faveur ponctuelle, relevant du registre de la bienveillance plutôt que du droit.

Dans la plupart des cas, ces congés concernent les salariées souffrant de douleurs menstruelles ou de règles incapacitantes, sans exigence de diagnostic médical spécifique. C'est le cas de 19 accords, parmi lesquels **Copromatic_2024**, **Le Soleil Levain_2024**, **ALEFPA_2024** ou **Technowest Logement Jeunes_2024**.

D'autres textes restreignent le dispositif à certaines pathologies, notamment l'endométriose, comme dans les accords **ANECOOP France_2024**, **Argedis_2024**, **TBR Transports_2023** ou **Verallia Packaging_2024**.

Seuls deux accords activent ce dispositif pour les femmes souffrant de symptômes liés à leur péri-ménopause et /ou ménopause (**Cahute_2025**, **Technowest Logement Jeunes_2025**).

D'autres textes restreignent le dispositif à certaines pathologies, notamment l'endométriose, comme dans les accords **ANECOOP France_2024**, **Argedis_2024**, **TBR Transports_2023** ou **Verallia Packaging_2024**.

Seuls deux accords activent ce dispositif pour les femmes souffrant de symptômes liés à leur péri-ménopause et /ou ménopause (**Cahute_2025**, **Technowest Logement Jeunes_2025**).

Certains accords élargissent également le dispositif au suivi de la santé gynéco-obstétricale, incluant les examens médicaux en cas de grossesse, en cas d'interruption de grossesse (IVG, fausse-couche) ou les traitements dans le cadre d'une procréation médicalement assistée.

C'est le cas de 19 accords, parmi lesquels **Copromatic_2024**, **Le Soleil Levain_2024**, **ALEFPA_2024** ou **Technowest Logement Jeunes_2024**.

Un même texte peut d'ailleurs combiner plusieurs types de congés selon les situations couvertes, comme par exemple **TBR Transports_2023** ou **Epta France SAS_2024**.

La durée de ces absences varie fortement d'une entreprise à l'autre : de 1 à 2 jours par mois parfois fractionnables (en journée ou demi-journée). L'accord **Argedis_2024** introduit même une distinction selon le statut administratif : 12 jours par an pour les salariées titulaires d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), contre 3 jours pour celles dont la démarche n'a pas abouti. À l'inverse, **Paul Boye Technologies_2024** limite ce congé à 2 jours par an, illustrant l'extrême variabilité des dispositifs.

Certaines entreprises prévoient un nombre de jours par mois et d'autres par an, avec la possibilité d'une prise cumulative dans le même mois. Par exemple, **Marche Gare_** prévoit « un jour de congé supplémentaire 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 ». Une prise cumulative de 4 jours maximum par mois ou **Opéra de Dijon_2024** prévoit que « les femmes concernées bénéficient au total de 13 jours de congés supplémentaires rémunérés, soit un jour de congé par cycle de 28 jours. Le congé peut être posé en journée ou demi-journée sur la saison, dans la limite de 3 jours maximum par mois ».

En moyenne, les congés dits "menstruels" (au sens large) offrent un droit d'environ 13,8 jours par an, tandis que les congés spécifiques à l'endométriose plafonnent à 5,7 jours par an.

La possibilité de fractionner le congé reste minoritaire : seuls 6 accords le prévoient, généralement en demi-journées – comme à **ALEFPA_2024**, **Cahute_2025** ou **Les Spectacles sans Gravité – L'Aéronef_2023**.

Tous les accords rappellent en revanche des restrictions communes : ces congés ne sont ni cumulables ni reportables d'un mois sur l'autre, et ne peuvent pas être pris pendant une période de congés payés.

Enfin, leur mise en œuvre effective reste conditionnée à des critères variables et souvent contraignants, détaillés dans le point B.

2) Le télétravail ponctuel : 12 accords

Le télétravail apparaît dans de nombreux accords comme une mesure de « confort » temporaire, accordée sur demande, pour les salariées confrontées à des situations spécifiques liées à leur santé gynécologique. Il concerne principalement les femmes souffrant de règles douloureuses (**Laboratoires Expanscience_2023**, **Copromatic_2024**, **Eco-Habilis_2025**), atteintes d'endométriose (**ANEO_2024**), ou nécessitant un suivi médical gynéco-obstétrical (**Eiffage Construction_2024**, **ANEO_2024**).

Le télétravail s'articule le plus souvent avec le congé menstruel, selon deux logiques distinctes :

- Une logique d'alternative : dans ce cas, le télétravail se substitue au congé menstruel, perçu comme une option plus souple permettant la continuité de l'activité professionnelle. C'est le cas notamment des accords **DCI Environnement_2023**, **Copromatic_2024**, **Eco-Habilis_2025** ou **METRO France_2024**.
- Une logique de cumul : dans d'autres entreprises, le télétravail complète le congé menstruel, en renforçant la palette d'options offertes aux salariées. Ainsi, **ALEFPA_2024**, **ANEO_2024** et **Opéra de Dijon_2024** prévoient explicitement cette articulation. Ce dernier accord dispose par exemple : « De manière complémentaire au congé menstruel, les salariées concernées peuvent aussi télétravailler dans la limite de trois jours supplémentaires par mois, en sus des dispositions déjà applicables sur le télétravail ».

L'accord **Projet X_2025** illustre bien la recherche de flexibilité organisationnelle : il permet soit de déplacer une journée de télétravail "classique" pour l'associer au congé menstruel, soit de bénéficier d'une journée supplémentaire de télétravail, mais non cumulable avec le congé.

Dans la première hypothèse – celle de la non-cumulativité –, les accords mettent souvent en avant une liberté de choix laissée à la salariée : « À défaut de vouloir bénéficier de ce congé, les intéressées pourront préférer bénéficier [...] des journées supplémentaires exceptionnelles de télétravail » (**DCI Environnement_2023**) ; « Les femmes qui souhaiteraient télétravailler » (**ALEFPA, 2024**).

Cette liberté reste néanmoins conditionnée par la nature du poste et sa compatibilité avec le télétravail.

Au-delà du cycle menstruel, plusieurs accords étendent le dispositif à d'autres situations physiologiques :

- La grossesse (Crédit mutuel **Arkea_2024**, **DCI Environnement_2023** ; **Laboratoires Expanscience_2023**)
- L'interruption spontanée ou volontaire de grossesse (**DCI Environnement_2023**)
- Le recours à une assistance médicale à la procréation (**ANEO_2024**)
- La période d'allaitement (**DCI Environnement_2023**).

Toutefois, la mise en œuvre pratique du télétravail reste souvent sommairement décrite. Les accords se bornent à renvoyer aux dispositions légales ou conventionnelles déjà existantes, sans préciser les modalités d'application concrètes (procédures, validation, suivi).

Le volume exact de jours télétravaillables n'est pas toujours identifiable. Deux modèles coexistent :

- L'augmentation du nombre de jours autorisés par rapport aux règles internes de l'entreprise, sans mention explicite du total (cas d'**Eiffage Construction_2023**, **ALEFPA_2024**, **FAMAT_2024**, **Eco-Habilis_2025**).
- L'octroi d'une enveloppe globale de jours supplémentaires, clairement définie, allant de 10 à 36 jours par an, comme dans les accords **Association Marché Gare_2023**, **Laboratoires Expanscience_2023**, **ANEO_2024** ou **Opéra de Dijon_2024**.

En définitive, le télétravail est souvent présenté comme une solution intermédiaire entre l'absence et la présence au travail, permettant de limiter l'absentéisme tout en affichant une attention à la santé des femmes. Toutefois, on verra aussi ci-dessous que son usage reste encadré révélant des tensions entre logique de bienveillance et continuité de la production.

3) La mise à disposition de protections hygiéniques gratuites : 4 accords

Parmi les mesures les plus concrètes recensées, la mise à disposition gratuite de protections hygiéniques apparaît dans quatre accords : **Cargill France_2024**, **Laboratoires Expanscience_2023**, **Cahute_2025** ou **METRO France_2025** qui prévoit « un accès gratuit à des protections périodiques « saines et écoresponsables » via la mise à disposition de distributeurs courant 2024 ».

Souvent présentée comme une mesure de confort et de bien-être, elle traduit une volonté des entreprises de répondre à un besoin matériel immédiat et universellement partagé par les femmes. Bien que cette initiative puisse sembler modeste – voire être perçue comme anecdotique ou paternaliste –, elle témoigne d'une prise en compte concrète des réalités vécues dans le quotidien professionnel.

Elle s'inscrit dans une logique de visibilité du corps au travail, rompant avec une culture de la dissimulation des besoins physiologiques féminins dans l'espace professionnel. Cependant, cette mesure reste symbolique : elle ne modifie pas les conditions structurelles du travail ni ne répond aux enjeux de santé au travail identifiés dans les accords.

4) Les actions de sensibilisation : 3 accords

Quelques accords intègrent des mesures de sensibilisation ou d'information interne, principalement à destination des managers ou de l'ensemble des salariés. Ces actions prennent la forme de campagnes d'information, de guides de bonnes pratiques ou de communications internes sur les dispositifs existants.

Toutefois, ces initiatives demeurent très sommairement décrites. Les accords mentionnent rarement le contenu des formations, la durée ou la méthodologie employée, et n'identifient presque jamais les prestataires chargés de leur conception ou de leur animation. Cette absence de précisions laisse penser que ces actions relèvent davantage de la communication institutionnelle que d'un véritable plan de formation ou de prévention structuré.

Argedis_2024 prévoit par exemple « guide à disposition des managers afin de comprendre et d'adopter les bons comportements face à ces situations d'endométriose ; campagne de communication interne visant à faire connaître les dispositions du présent accord ». **Crédit Mutel Arkea_2024** prévoit « la mise en œuvre des actions de communication et de sensibilisation sur le sujet de la santé des femmes (PMS, pathologie gynécologiques, interruption de grossesse, ménopause) auprès de l'ensemble des salariés et des managers ».

Ces dispositifs participent à visibiliser la question de la santé des femmes au travail, en contribuant à briser certains tabous, même si leur portée demeure essentiellement symbolique et informative.

5) Autres mesures rares et hétérogènes

De manière plus marginale, certains accords introduisent des mesures complémentaires qui dépassent le cadre des congés ou du télétravail. Leur diversité témoigne d'une approche encore expérimentale et dispersée des questions de santé des femmes au travail. Quelques exemples illustrent cette pluralité d'initiatives :

- La création d'un « groupe de réflexion avec le service de santé au travail et des salariés volontaires » (**FAMAT_2024**),
- « La mise en place d'une étude sur la faisabilité de la « semaine en quatre jours » (**METRO France_2025**)

- « L'aménagement du poste de travail de la salariée en fonction de sa pathologie sur présentation des justificatifs » (**Crédit mutuel Arkea_2024**)
- « La levée de la carence pour les pathologies obstétricales » (**Levallois Sporting Club_2024**)
- « La possibilité de recourir, de manière gratuite, anonyme et confidentielle, à la plateforme de soutien psychologique animée par des psychologues cliniciens de l'Institut d'accompagnement psychologique et de ressources » (**Argedis_2024**)
- La « réduction des déplacements des salariées enceintes » (**DCI Environnement_2023**)
- Une meilleure sensibilisation des salariées enceintes sur la possibilité « de quitter leur travail 20 minutes plus tôt chaque jour, à compter de leur 3^{ème} mois de grossesse puis 30 minutes plus tôt par jour, à partir du 5^e mois de grossesse » (**DCI Environnement_2023**)
- « Un temps de pause à partir du 3^{ème} mois de grossesse d'une durée de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, ou groupée à raison de trente minutes le matin ou trente minutes l'après-midi » (**Eiffage Construction_2023**)

Elles concernent aussi souvent le champ des violences conjugales, des thématiques émergentes mais encore peu stabilisées dans le dialogue social, que les négociateurs peinent parfois à situer dans les bons espaces de négociation : santé au travail, égalité professionnelle, ou qualité de vie et conditions de travail (QVCT).

- « L'octroi de cinq jours ouvrés de congés rémunérés aux collaborateurs concernés par des violences intrafamiliales, sans justificatif, qui s'ajoutent aux dispositifs déjà existants dans l'entreprise (aides financières, mise à disposition d'un logement d'urgence, prise en charge des frais d'avocat, etc.) »(**METRO France_2025**)
- «Les actions de formation et de sensibilisation des salariés et des managers pour détecter les situations de violences conjugales » (**DCI Environnement_2023**)
- Ces mesures, bien que ponctuelles, traduisent une tentative d'élargissement du spectre d'action au-delà du strict champ médical ou menstruel.

La diversité apparente des mesures masque une homogénéité de fond : la plupart s'inscrivent dans une logique d'accommodement temporaire, à visée individuelle, plutôt que dans une approche préventive et collective. On peut évidemment trouver plusieurs mesures dans un même accord.

Sur le plan temporel, presque la moitié des entreprises (15 accords) ont inscrit ces dispositifs dans la durée, en les intégrant au fonctionnement permanent de leur politique RH. L'autre moitié (15 accords) prévoit une durée expérimentale de 1 à 4 ans, avec évaluation annuelle. Par exemple, **Eiffage construction**_2023 stipule « sous réserve de l'évolution de la législation en la matière et de la prise en charge éventuelle par la sécurité sociale ».

B. Conditions d'accès et effectivité des dispositifs

Critères d'éligibilité : entre inclusion et filtrage médical

Les modalités d'accès varient fortement d'un accord à l'autre, révélant des conceptions très différentes de la légitimité à bénéficier des mesures.

- **Absence de conditions** : 8 accords

Ces entreprises permettent le recours aux congés ou au télétravail sur simple déclaration, sans justificatif médical. Cette approche repose sur la confiance et la reconnaissance de la parole des salariées, considérée comme légitime en elle-même.

A ce titre, il est intéressant de toutes les citer : **Marché Gare**_2023, **Copromatic**_2024, **Le soleil Levain**_2024, **Verallia Packaging**_2024, **Opéra de Dijon**_2024, **Crédit Mutuel Arkea**_2024, **Eco-Habilis**_2025.

- **Certificat médical obligatoire** : 17 accords

Ces entreprises imposent la production d'un certificat, parfois à chaque demande. Dans certains cas, ce certificat doit être renouvelé mensuellement ou semestriellement, créant une charge administrative et psychologique importante pour les salariées concernées. Ainsi, **DCI Environnement**_2023 exige que « dans les 15 jours suivant l'évènement, l'intéressé(e) devra justifier se trouver médicalement dans l'une des hypothèses visées par le présent accord en présentant au médecin du travail les éléments d'ordre médical nécessaires », **Laboratoires Expanscience**_2023 que « la fourniture d'un certificat médical de son médecin traitant ou de la médecine du travail une fois par an » ou **Eiffage construction**_2023 « à condition de fournir un justificatif 2 fois par an ». Il n'y a pas ou peu de référence au professionnel médical compétent, cela suppose que cela peut être un généraliste. On s'interroge aussi sur le contenu exigé de ce document, puisque parfois l'accord ne mentionne pas de pathologie, mais seulement des symptômes comme règles douloureuses.

- **Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)** : 5 accords

Cette condition peut être exigée comme condition unique (**TBR Transports_2023**) ou à la place du certificat médical (**Eiffage construction_2023** : « attestées par un justificatif médical à fournir deux fois par an ou une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé »).

Argedis_2024 est un exemple intéressant dans la mesure où il prévoit 2 cas de figures. Dans la première hypothèse, les salariés qui souffrent d'endométriose médicalement diagnostiquée et qui justifient d'une RQTH (ou d'une preuve du dépôt de la demande RQTH à cause « des délais de traitement parfois longs des Maisons Départementales pour les Personnes Handicapées ») pourront bénéficier de 12 jours de congés. Cette durée est réduite à 3 jours par an pour les salariés qui ne justifient pas d'une RQTH mais uniquement « d'un justificatif de leur diagnostic d'endométriose établi par un professionnel de santé compétent ».

Pour les accords **Epta France_2024** et **Sterimed_2023**, si la règle reste la présentation d'un justificatif médical, la démarche RQTH est « fortement recommandée à des fins de prévention et de garantie d'emploi, en cas d'évolution des symptômes ».

Quelques accords prévoient aussi des aides pour accompagner la salariée dans la démarche : « 1 jour mensuel de télétravail supplémentaire pour effectuer les démarches afin de valider le dispositif RQTH, sur présentation d'un justificatif » (**ANEO_2024**) ou « un accompagnement par le référent handicap » (**Eiffage construction_2023**).

C'est évidemment un critère très restrictif et fruit d'un processus long, qui fait intervenir la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Il peut exclure la majorité des femmes concernées, l'endométriose ou les troubles menstruels ne donnant que rarement lieu à une RQTH.

Les chances de recourir au dispositif quand le critère est cumulatif à un certificat médical sont quasi nulles dans la pratique. Cela paraît aussi très stigmatisant.

- **Validation par le médecin du travail** : 2 accords

Dans ces accords, cette condition est cumulative au certificat médical (**DCI environnement_2023** prévoit « toutes ces situations visées par l'accord sont soumises à un justificatif du médecin du travail »). Ce système, en théorie protecteur, conduit souvent à une sur-médicalisation des démarches.

- **Ancienneté minimale** : 3 accords

Presque la totalité des accords s'appliquent à l'ensemble des salariées de l'entreprise quel que soit le type de contrat de travail et sans condition d'ancienneté. 2 accords (**Projet X_2025**, **Kicking Music_2025**) fixent une ancienneté de 1 mois au moins et un accord (**Les Spectacles sans Gravité – L'Aéronef_2023**) de 6 mois au moins au sein de l'entreprise pour pouvoir bénéficier de ce congé.

- **Reconnaissance d'invalidité par la CPAM** : 1 accord

Dans cet accord, l'octroi des mesures se fait sur la base de la présentation soit d'un document attestent de la situation de handicap (RQTH) soit d'une attestation d'invalidité délivrée par la CPAM de la salarié concernée (**FAMAT_2024**). Le régime de l'invalidité bénéficie à des personnes justifiant d'une réduction de capacité de travail des 2/3 du fait de leur pathologie ; les chances d'être reconnue invalide sont donc quasi inexistantes dans ces cas.

Ces conditions, parfois cumulatives, traduisent une volonté de contrôle plus que de prévention. Elles supposent une exposition du corps et de l'intimité des salariées à des tiers (médecins, RH, encadrants), ce qui peut générer un sentiment de gêne ou de défiance.

Les conditions d'accès trop contraignantes ont un effet dissuasif manifeste : dans les faits, nombre de salariées renoncent à solliciter ces dispositifs pour ne pas avoir à exposer des symptômes intimes ou à multiplier les démarches médicales. Demander un certificat récurrent, parfois mensuel, apparaît difficilement soutenable : cela suppose des rendez-vous médicaux fréquents, coûteux en temps et en énergie, alors même que la plupart des médecins ne sont ni formés au droit du travail, ni toujours enclins à délivrer un justificatif pour des douleurs dont la réalité ne peut être objectivée par un examen clinique. Cette exigence interroge la légitimité du contrôle médical dans un domaine où la subjectivité du ressenti – douleur, fatigue, inconfort – constitue précisément le cœur du problème. En conditionnant l'accès au droit à une preuve médicale quasi impossible à établir, ces dispositifs risquent de neutraliser leur propre portée, en réservant leur usage à une minorité de salariées prêtes à affronter la complexité administrative et le regard social associé à ces demandes.

C. Cadre de mise en œuvre et formalités administratives

Les procédures de mise en œuvre varient selon les entreprises, mais plusieurs constantes se dégagent.

La démarche passe le plus souvent par une demande de l'intéressée, avec un délai de prévenance (« aux plus brefs délais » **Argedis_2024** ; « dès la survenance de l'évènement en cause ou au plus tard dans les 48 heures » **DCI Environnement_2023**) ou sans délai de prévenance (**Laboratoires Expanscience_2023**, **ALEFPA_2024** ou **Cahute_2025**). Ces documents doivent ensuite être transmis au supérieur ou RH.

Les acteurs impliqués sont principalement les ressources humaines et quelque fois la médecine du travail. Dans certaines structures, la demande passe par un portail RH dématérialisé, afin de garantir la traçabilité (**Renault Trucks_2025**). Toutefois, la multiplication des interlocuteurs (hiérarchie, médecin, RH) accroît le risque de rupture de confidentialité.

La confidentialité est explicitement mentionnée dans 18 accords mais rarement détaillée dans les procédures. Certains textes précisent que seules les ressources humaines sont informées de la nature du congé, sans communication au management. Par exemple **Cahute_2025** énonce : « afin de garantir la confidentialité dans le prise de ce congé, les personnels devront informer la direction (par courriel, appel ou SMS) qui, naturellement, s'engage à prendre toutes précautions afin d'assurer la discrétion nécessaire et de protéger la confidentialité des informations données ». D'autres, en revanche, ne prévoient aucun cadre clair, exposant les salariées à des interprétations ou jugements.

Le respect de l'intimité dépend étroitement de la culture d'entreprise : dans les structures où les sujets liés au corps féminin sont encore tabous, la mise en œuvre reste limitée, malgré l'existence du dispositif.

Enfin, un accord (**Théâtre de Gennevilliers_2025**) prévoit un sondage interne annuel pour évaluer la perception d'équité du dispositif.

Les mesures prévues par les accords traduisent une volonté d'ouverture sur la santé des femmes, mais elles demeurent timides, conditionnées et individualisées. L'essentiel des dispositifs repose sur des congés ou du télétravail ponctuel, soumis à des critères restrictifs et à une logique de contrôle médical. Peu d'accords s'inscrivent dans une démarche de prévention structurelle, visant à agir sur l'organisation du travail.

Ces dispositifs, encore expérimentaux, témoignent d'une prise de conscience en construction : la santé des femmes est reconnue comme un sujet légitime, mais pas encore pleinement intégrée dans les politiques globales de santé au travail et d'égalité professionnelle.

Conclusion

L'examen des premiers accords consacrés à la santé des femmes au travail en France montre que les négociations demeurent encore prudentes et limitées. La majorité d'entre elles se concentrent exclusivement sur le congé menstruel.

Pourtant, cette thématique se situe à la croisée de plusieurs enjeux majeurs : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie et des conditions de travail et la prévention en matière de santé au travail. En cela, elle constitue un levier stratégique pour repenser la place du corps et du vécu féminin dans l'organisation du travail.

Ces initiatives traduisent néanmoins une évolution culturelle significative du dialogue social, marquée par une volonté croissante de reconnaître la santé menstruelle comme un sujet légitime, longtemps resté tabou. Les accords les plus aboutis articulent le congé menstruel à des actions de sensibilisation, à la formation du management et à une approche de prévention intégrée. Cette orientation ouvre la voie à une politique de santé au travail plus inclusive, attentive aux spécificités biologiques, sociales et organisationnelles qui influencent les conditions de travail des femmes.

À l'inverse, les accords les moins développés conditionnent encore le bénéfice du dispositif à la présentation d'un certificat médical ou à la reconnaissance d'une situation de handicap, renforçant une approche individualisée et médicalisée du problème.

Or, le rôle du dialogue social n'est pas d'établir des diagnostics médicaux, mais bien de penser collectivement les conditions de travail et les dispositifs de prévention. Dans de nombreux cas, les accords signés tendent à glisser vers une logique d'explication biologique, au détriment d'une réflexion sur :

- les aménagements possibles des horaires ou des postes de travail ;
- la prévention des discriminations liées à la santé ;
- ou encore la formation des encadrants à la prise en compte des symptômes dans le quotidien professionnel.

Cette tendance traduit un risque de déresponsabilisation de l'employeur : la santé des femmes y est envisagée comme une question individuelle et médicale, plutôt que comme un enjeu collectif d'organisation du travail et de prévention des risques professionnels.

Annexes



Annexe 1 – Présentation des entreprises et lien vers l'article du site dialogue social (par ordre alphabétique du nom de la structure)

No	Intitulé de l'accord	Structure/Secteur d'activité	Date de signature/Durée	OS invités à la signature	Existence de préambule	Suivi	Lien vers l'article sur le site dialogue social
1	Accord relatif à la mise en place d'un congé menstruel lié à l'endométriose	ANECOOP FRANCE (UES) / Commerce de gros (commerce interentreprises) de fruits et légumes	26.12.2024 / 1 an	CGT CFDT	oui	non	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/lues-anecoop-france-et-solaqora-instaure-un-conge-menstruel
2	Accord sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et la Qualité de Vie au Travail 2024-2027	ANEO /Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion	02.07.2024/3 ans	CFDT CFE- CGC	oui	oui (comité Engagement Durable)	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/aneo-propose-des-mesures-pour-favoriser-la-sante-des-femmes-au-travail
3	Accord relatif à la prise en compte de l'endométriose au sein d'Argedis	ARGEDIS / Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé	07.11.2024 / déterminée jusqu'au 31 décembre 2025	CFDT CFE- CGC CGT	oui	oui (en CSE)	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/les-salariees-de-lentreprise-argedis-souffrant-dendometriose-peuvent-beneficier-jusqu-a-12-jours-dabsences-remunerees-par-annee-civile
4	Accord d'entreprise relatif au congé menstruel	ASSOCIATION LAIQUE POUR L'EDUCATION LA FORMATION LA PREVENTION ET L'AUTONOMIE (ALEFPA) / Aide par le travail	20.06.2024 / 2 ans	CGT CFTC CFDT	oui	non	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/alefpa-adopte-des-mesures-pour-faciliter-les-conditions-de-travail-des-salariees-souffrant-de-menstruations-douloureuses
5	Accord d'entreprise relatif à la mise en place d'un congé menstruel	BIEN FAIT POUR TA COM' / Activités des agences de publicité	28.10.2024 / non disponible	non disponible	oui	non	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/instauration-dun-conge-menstruel-au-sein-de-lentreprise-bien-fait-pour-ta-com

6	Accord collectif 003-CS : Congé menstruel et ménopause	CAHUTE / Fabrication de carrosseries et remorques	24.03.2025 / indéterminée	Salariés à la majorité des deux tiers	oui	non	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/cahute-accorde-des-jours-de-conge-aux-salariees-souffrant-de-douleurs-menstruelles-ou-de-symptomes-lies-a-la-menopause
7	Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes Cargill France SAS 2024-2027	CARGILL FRANCE / Comm. de gros (comm. interent.) céré., tabac non manu., sem. et alim. bétail	19.11.2024/ 3 ans	CGT CFDT CFE-CGC	oui	oui (Commission Egalité Professionnelle du CSE)	https://www.dialogue-social.fr/actualites/actualite/cargill-france-mise-sur-la-sante-des-femmes-au-travail-pour-favoriser-legalite-professionnelle
8	Accord collectif d'entreprise relatif à l'organisation de la durée du travail	COPROMATIC / Programmation informatique	19.02.2024 / indéterminée	CSE	oui	oui (parties signataires)	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/copromatic-octroie-un-conge-menstruel-pour-eliminer-tout-biais-negatif-dans-le-travail-de-ses-salariees
9	Projet accord d'entreprise n° 2024-06 Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes Inclusion féminine	CREDIT MUTUEL ARKEA / Autres intermédiations monétaires	21.11.2024 / 3 ans	CGT CFDT CFE-CGC Autre UNSA	oui	Oui (-BDESE du CSE -Commission égalité professionnelle femme homme)	https://www.dialogue-social.fr/actualites/actualite/credit-mutuel-arkea-fait-la-sante-des-femmes-un-sujet-degalite-femmes-hommes
10	Accord relatif à la prise en compte de la santé des femmes au travail	DCI ENVIRONNEMENT /Ingénieur ie, études techniques	05.05.2023/ indéterminée	CSE	oui	oui (CSE et médecine du travail)	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/dci-environnement-adopte-des-mesures-pour-protger-la-sante-des-femmes-au-travail
11	Accord collectif d'entreprise relatif à la mise en place d'un congé menstruel	ECO-HABILIS / Autres enseignements	17.02.2025 / indéterminée	Salariés	oui	non	https://www.dialogue-social.fr/actualites/actualite/les-membres-de-lassociation-eco-habilis-beneficient-dun-conge-menstruel

12	Accord national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la promotion de la mixité et le développement de qualité de vie au travail	EIFFAGE CONSTRUCTION/ Construction d'autres bâtiments	23.10.2023/ 4 ans	CGT CFTC CFDT CGT-FO	oui	oui (commission de suivi : élus, directeur des ressources humaines, représentant RH)	https://www.dialogue-social.fr/actualites/actualite/eiffage-construction-mise-sur-lamelioration-de-la-sante-feminine-pour-favoriser-legalite-f-h
13	Accord collectif d'entreprise portant sur les mesures de soutien aux personnes atteintes d'endométriose et d'accompagnement à la parentalité	EPTA FRANCE SAS / Fabrication d'équipements aérauliques et frigorifiques industriels	05.12.2024/ indéterminée	CGT CFDT CFE-CGC	oui	non	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/les-salariees-depta-france-peuvent-beneficier-dun-conge-menstruel
14	Accord sur la qualité de vie au travail	FABRICATIONS MECANIKES DE L'ATLANTIQUE / Construction aéronautique et spatiale	12.12.2024 / 4 ans	CFDT CFE-CGC	oui	oui (Comité de pilotage de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail)	https://www.dialogue-social.fr/actualites/actualite/famat-adopte-des-mesures-en-faveur-de-la-sante-feminine
15	Accord collectif portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie au travail	GARDNER DENVER FRANCE/ Comm. de gros (comm. interent.) de fournitures et équipements industriels divers	02.04.2024/ 3 ans	CFDT	oui	oui (auprès du CSE)	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/gardner-denver-france-poursuit-sa-demarche-sur-la-qualite-de-vie-au-travail
16	Accord d'entreprise sur le congé menstruel	KICKING MUSIC / Enregistrement sonore et édition musicale	17.01.2025 / indéterminée	non disponible	oui	oui (les parties signataires)	https://www.dialogue-social.fr/actualites/actualite/kicking-music-propose-un-conge-menstruel-de-13-jours-maximum-par-an
17	Accord social relatif à la diversité et l'égalité	LA BANQUE POSTALE (UES)/ Autres intermédiations monétaires	15.05.2024/ 2 ans	CGT CFDT CFE-CGC CGT-FO	oui	Oui (commission de suivi ad hoc)	<i>Le sujet de la santé des femmes n'est pas extensivement abordé</i>

	professionnelle au sein de l'UES La Banque Postale						
18	Accord sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail	LABORATOIRES EXPANSCIENCE (UES) / Fabrication de produits pharmaceutiques de base	28.07.2023/ 4 ans	CGT CFDT UNSA	oui	oui (en CCSE)	https://www.dialogue-social.fr/actualites/actualite/les-laboratoires-expanscience-souhaitent-favoriser-la-qualite-de-vie-au-travail-des-salariees-souffrant-dun-cycle-menstruel-douloureux-et-incapacitant
19	Accord relatif à la mise en place d'un congé menstruel	LE SOLEIL LEVAIN/ Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire	11.03.2024/ indéterminée	CSE	oui	oui (auprès du CSE)	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/le-soleil-levain-experimente-le-conge-menstruel
20	Accord relatif à la mise en place d'un congé menstruel et des pathologies chroniques et épisodiques	LES SPECTACLES SANS GRAVITE – L'AERONEF / Activités de soutien au spectacle vivant	01.09.23 / indéterminée	CSE	oui	non	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/lassociation-aeronef-met-en-place-un-conge-menstruel-et-des-pathologies-chroniques-et-episodiques
21	Accord d'entreprise portant sur l'ouverture de nouveaux droits pour les salariées du Levallois Sporting Club	LEVALLOIS SPORTING CLUB / Activités de clubs de sports	08.03.2024 / indéterminée	CSE	oui	non	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/nouvel-accord-egalite-f-h-au-sein-de-levallois-sporting-club-consecration-de-nouveaux-droits-pour-les-salariees-de-lassociation
22	Accord relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail et des congés au sein de l'association Marché Gare	MARCHE GARE / Gestion de salles de spectacles	25.07.2023/ indéterminée	Referendum à la majorité des salariés	oui	oui (par parties contractantes)	https://www.dialogue-social.fr/actualites/actualite/association-marche-gare-experimente-le-conge-menstruel

23	Accord Négociation Annuelle obligatoire 2025 Métro France	METRO FRANCE /Commerce de gros alimentaire non spécialisé	24.03.2025 /1 an	CFTC CFDT CFE-CGC CGT-FO	oui	non	https://www.dialogue-social.fr/actualites/actualite/metro-france-sengage-en-faveur-de-la-sante-feminine
24	Accord sur l'égalité professionnelle	OPERA DE DIJON / Arts du spectacle vivant	05.11.2024 / 4 ans	CFE-CGC	oui	non	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/lopera-de-dijon-experimente-le-conge-menstruel
25	Négociation Annuelle 2024 Accord 2024_1	PAUL BOYE TECHNOLOGIES / Fabrication de vêtements de travail	12.12.2024/ 1 an	CGT	non	non	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/paul-boye-technologies-experimente-la-
26	Accord d'entreprise sur le congé menstruel	PROJET X /Arts du spectacle vivant	17.01.2025 / indéterminée	non disponible	oui	oui (les parties signataires)	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/projet-x-propose-un-conge-menstruel-de-13-jours-maximum-par-an
27	Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à l'articulation vie privée et vie professionnelle et à la mobilité	RENAULT TRUCKS / Construction de véhicules automobiles	17.06.2025 / 3 ans	CGT CFDT CFE- CGC CGT-FO SOLIDAIRES	oui	oui (commission de suivi : 2 représentants par organisation syndicale signataire)	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/les-salariees-de-renault-trucks-beneficient-dun-conge-menstruel
28	Accord collectif : santé au féminin – jours d'absences autorisés en cas d'endométriose	STERIMED SAS / Fabrication de papier et de carton	28.11.23 / indéterminée	CGT CFDT CFE- CGC CGT-FO	oui	non	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/les-collaboratrices-de-la-societe-sterimed-beneficient-desormais-de-jours-dabsences-en-cas-dendometriose
29	Accord d'entreprise portant sur la prise en compte de la santé des femmes au travail	TBR TRANSPORTS / Transports routiers de fret de proximité	12.07.2023/ indéterminée	CSE	oui	non	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/lentreprise-tbr-transport-adopte-des-

30	Accord d'entreprise congé menstruel	TECHNOWEST LOGEMENT JEUNES / Autres hébergements	23.09.2024 / indéterminée	CSE	oui	oui (évaluation CSE, direction)	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/instauration-dun-conge-menstruel-au-sein-de-lassociation-technowest-logement-jeunes
31	Accord collectif expérimental sur la mise en place d'un congé menstruel	THEATRE DE GENNEVILLIERS / Arts du spectacle vivant	30.04.2025 / 1 an	CSE	oui	oui (les parties signataires)	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/le-theatre-de-genevilliers-experimente-le-conge-menstruel
32	Accord relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026	U-LOGISTIQUE / Affrètement et organisation des transports	19.06.2024/ 2 ans	CGT CFDT CFE-CGC CGT-FO	oui	oui (commission Égalité professionnelle)	<i>Le sujet de la santé des femmes n'est pas extensivement abordé</i>
33	Accord relatif aux conditions de travail aux femmes	VERALLIA PACKAGING / Activités des sièges sociaux	25.04.2024/ indéterminée	CFDT	oui	non	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/verallia-packaging-adopte-des-mesures-pour-ameliorer-les-conditions-de-travail-des-femmes

Annexe 2 - Liste des états décrits dans les accords et justifiant le bénéfice des mesures

Nom Entreprise	Etat/pathologie justifiant le bénéfice des mesures	Explications trouvées dans l'accord faisant référence à une maladie	Explication trouvées dans l'accord faisant référence à des symptômes ou manifestation diffuse
1 - ANECOOP FRANCE	Endométriose	Endométriose	X
2- ANEO	Endométriose	Endométriose	X
3- ARGEDIS	Endométriose	Maladie fréquente qui se caractérise par le développement de tissus semblables à la muqueuse utérine sur différents organes en dehors de l'utérus (ovaires, vessie...) provoquant notamment des inflammations, des lésions, des adhérences ou encore des kystes.	Les symptômes sont notamment les suivants : Douleurs aiguës pendant ou en dehors des règles, pouvant devenir récurrentes et invalidantes ; Fatigue chronique ; Malaises ; Troubles physiques (digestifs, urinaires, lombaires, jambes...). Ces symptômes peuvent entraîner divers impacts négatifs sur le travail des salariées concernées, tels que : Douleurs liées aux changements de position ou positions tenues dans la durée ; Interruption de l'activité pour des passages aux toilettes urgents, fréquents, prolongés ; Baisse de la capacité de concentration, diminution de la capacité de travail, difficultés à effectuer certaines tâches, perte d'efficacité ; Gêne, stress, culpabilité, irritabilité, dépression ; travail en situation de fatigue ; Absences fréquentes, courtes, non prévues pour gérer la douleur, la fatigue, les soins.
4- ALEFPA	Menstruation cause de douleurs	X	Dysménorrhée
5- BIEN FAIT POUR TA COM'	Menstruations entraînant des douleurs ou autre effet secondaire	X	X
6 - CAHUTE	Menstruation, péri ménopause ou ménopause	X	X

7 - CARGILL FRANCE	Troubles menstruels	X	X
8 - COPROMATIC	Menstruations douloureuses		Dysménorrhées : douleurs en rapport avec les menstruations (douleur au bas ventre, bas du dos...); Dysuries : douleurs urinaires (infections à répétition...); Dyschésies et autres troubles intestinaux (alternances de diarrhée et constipation, ballonnements, gonflements...); Douleurs pelviennes chroniques (douleurs aux ovaires, contractions utérines...); Asthénie (fatigue chronique, sentiment d'épuisement, stations debout/assise difficiles...); Douleurs de dos et d'épaules (douleurs lombaires, compression au niveau du diaphragme...); Infertilité (insuffisance ovarienne, trompes atrophiées, problème à la nidation...); états dépressifs et une fatigue chronique; troubles du sommeil; difficultés à assumer sa vie professionnelle; difficultés à profiter de sa vie sociale.
9 - CREDIT MUTUEL ARKEA	Pathologies gynécologiques Ménopause	Endométriose	X
10 - DCI ENVIRONNEMENT	Règles douloureuses	Endométriose, adénomyose ou syndrome des ovaires polykystiques	Dysménorrhée
11 - ECO-HABILIS	Menstruation	X	X
12 - EIFFAGE CONSTRUCTION	Règles incapacitantes ou d'endométriose	X	X
13- EPTA FRANCE SAS	Toutes les formes d'endométriose	L'endométriose est une maladie gynécologique chronique de la femme en âge de procréer qui se caractérise par le développement d'une muqueuse utérine (l'endomètre) en dehors de l'utérus	Les symptômes sont notamment les suivants : des douleurs pelviennes, des troubles menstruels et d'autres symptômes invalidants.
14- FABRICATIONS MECANQUES DE L'ATLANTIQUE	Endométriose, dysménorrhée	Endométriose	Dysménorrhée
15- GARDNER DENVER FRANCE	X	X	X

16- KICKING MUSIC	Douleurs menstruelles	X	X
17- LA BANQUE POSTALE	Non analysé		
18- LABORATOIRES EXPANSCIENCE	Cycle menstruel douloureux et incapacitant	X	Douleurs abdominopelviennes, crampes, spasmes, fatigue, diarrhées, maux de tête, vertiges, nausées et vomissements
19- LE SOLEIL LEVAIN	Menstruation	X	X
20- LES SPECTACLES SANS GRAVITE - L'AERONEF	Menstruations douloureuses ou toutes autres pathologies chroniques et épisodiques	X	Nombreuses contraintes d'ordre physique et/ou moral
21- LEVALLOIS SPORTING CLUB	Règles incapacitantes chroniques ; pathologie obstétricale lourde	Endométriose, fibrome utérin... ; fausse couche, grossesse extra-utérine...	Dysménorrhée
22- MARCHE GARE	Menstruations douloureuses	X	Baisse d'énergie, douleurs abdominales, crampes, sautes d'humeur, diarrhées, vomissements, migraines ou encore des SPM (syndromes prémenstruels) ainsi que tous leurs à-côtés : charge mentale, sensation d'inconfort, gêne sociale, protections hygiéniques désagréables
23- METRO FRANCE	Toutes les problématiques gynécologiques ; Ménopause	Endométriose, adénomyose, fibromes, HPV (ou papillomavirus humains), ménopause...	Dysménorrhées : douleurs en rapport avec les menstruations (douleur au bas ventre, bas du dos...); Dysuries : douleurs urinaires (infections à répétition...); Dyschésies et autres troubles intestinaux; Douleurs pelviennes chroniques; Asthénie (fatigue chronique, sentiment d'épuisement, stations debout/assise difficiles...); Douleurs de dos et d'épaules (douleurs lombaires, compression au niveau du diaphragme...); Infertilité; Etats dépressifs et une fatigue chronique; Troubles du sommeil; Difficultés à assumer sa vie professionnelle; Difficultés à profiter de sa vie sociale.

			Spécifiquement pour la ménopause : bouffées de chaleur, sueurs nocturnes, pertes de sommeil, troubles génito-urinaires, survenue d'autres pathologies comme les pathologies osseuses (ostéoporose), cardiovasculaires (hypertension artérielle, AVC, infarctus...) ou encore neurocognitives (Alzheimer, démences...).
24- OPERA DE DIJON	Menstruation	X	X
25- PAUL BOYE TECHNOLOGIES	Endométriose ; dysménorrhée	Endométriose	Dysménorrhée
26- PROJET X	Douleurs menstruelles	X	X
27- RENAULT TRUCKS	Menstruations douloureuses	Endométriose	X
28- STERIMED SAS	Endométriose	Endométriose Maladie gynécologique chronique de la femme en âge de procréer qui se caractérise par le développement d'une muqueuse utérine (l'endomètre) en dehors de l'utérus...	Les symptômes sont notamment les suivants : des douleurs pelviennes, des troubles menstruels et d'autres symptômes invalidants
29- TBR TRANSPORTS	Endométriose	Endométriose	X
30- TECHNOWEST LOGEMENT JEUNES	Douleurs menstruelles, d'endométriose ou de symptômes liés à leur ménopause	Endométriose	X
31- THEATRE DE GENNEVILLIERS	Menstruation	X	X
32- U-LOGISTIQUE	<i>Non analysé</i>		
33- VERALLIA PACKAGING	Endométriose	Endométriose	X