

ASSEMBLÉE NATIONALE

23 mars 2024

RECONNAÎTRE ET PROTÉGER LA SANTÉ MENSTRUELLE ET GYNÉCOLOGIQUE DANS
LE MONDE DU TRAVAIL - (N° 2227)

Adopté

AMENDEMENT

N° AS15

présenté par

Mme Chandler, M. Alauzet, Mme Berete, Mme Chantal Bouloux, Mme Cristol, Mme Dordain,
Mme Dubré-Chirat, M. Ferracci, M. Frei, M. Grelier, Mme Iborra, Mme Janvier, M. Le Gac,
Mme Le Nabour, Mme Liso, M. Didier Martin, Mme Panosyan-Bouvet, Mme Parmentier-Lecocq,
Mme Peyron, Mme Rist, M. Rousset et Mme Vidal

ARTICLE 3

I. – Substituer aux alinéas 3 et 4 les deux alinéas suivants :

« II. – Après l'article L. 2242-19-1 du code du travail, il est inséré un article L. 2242-19-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2242-19-2.* – La négociation annuelle mentionnée à l'article L. 2242-17 peut également porter sur la santé menstruelle et gynécologique. ».

II. – En conséquence, supprimer l'alinéa 5.

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'article 3 vise à élargir le domaine de la négociation obligatoire de branche et fait de la santé menstruelle et gynécologique un sujet de négociation collective.

Tout d'abord, il convient de souligner que l'agenda social des branches est aujourd'hui très chargé. Alourdir davantage l'agenda social des partenaires sociaux au niveau des branches reviendrait à renforcer le formalisme des négociations au détriment de la qualité du dialogue social et remettrait en cause l'effort de rationalisation des obligations de négociation engagée ces dernières années par le législateur.

En outre, le niveau de la branche apparaît peu adapté au regard de la nature du sujet. En effet, en la matière, il convient d'apporter des solutions adaptées au plus près des contraintes organisationnelles et des enjeux de conditions et qualité de vie au travail des entreprises et de leurs salariées.

C'est pour cette raison que les entreprises commencent progressivement à s'emparer du sujet avec des accords qui émergent ce sur thème. Mettre une obligation de négociation au niveau de la

branche n'est donc pas forcément le niveau adapté pour inciter au dialogue social sur ce sujet qui est intrinsèquement lié aux enjeux d'égalité professionnelle et de conditions et qualité de vie au travail des entreprises.

L'amendement vise donc à substituer à la négociation collective obligatoire de branche, une prise en compte de la santé menstruelle et gynécologique au sein de négociation collective d'entreprise, en la liant à l'obligation déjà existante relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail.

Par ailleurs, le renvoi à un décret en Conseil d'État, non nécessaire, est supprimé.