

ASSEMBLÉE NATIONALE

29 mars 2024

RECONNAÎTRE ET PROTÉGER LA SANTÉ MENSTRUELLE ET GYNÉCOLOGIQUE DANS
LE MONDE DU TRAVAIL - (N° 2406)

Commission	
Gouvernement	

AMENDEMENT

N° 15

présenté par

Mme Abomangoli, M. Alexandre, M. Amard, Mme Amiot, Mme Amrani, M. Arenas,
Mme Autain, M. Bernalicis, M. Bex, M. Bilongo, M. Bompard, M. Boumertit, M. Boyard,
M. Caron, M. Carrière, M. Chauche, Mme Chikirou, M. Clouet, M. Coquerel, M. Corbière,
M. Coulomme, Mme Couturier, M. Davi, M. Delogu, Mme Dufour, Mme Erodi, Mme Etienne,
M. Fernandes, Mme Ferrer, Mme Fiat, M. Gaillard, Mme Garrido, Mme Guetté, M. Guiraud,
Mme Hignet, Mme Keke, M. Kerbrat, M. Lachaud, M. Laisney, M. Le Gall, Mme Leboucher,
Mme Leduc, M. Legavre, Mme Legrain, Mme Lepvraud, M. Léaument, Mme Pascale Martin,
Mme Élixa Martin, M. Martinet, M. Mathieu, M. Maudet, Mme Maximi, Mme Manon Meunier,
M. Nilor, Mme Obono, Mme Oziol, Mme Panot, M. Pilato, M. Piquemal, M. Portes,
M. Prud'homme, M. Quatennens, M. Ratenon, M. Rome, M. Ruffin, M. Saintoul, M. Sala,
Mme Simonnet, Mme Soudais, Mme Stambach-Terre noir, Mme Taurinya, M. Tavel, Mme Trouvé,
M. Vannier et M. Walter

ARTICLE PREMIER

Rétablir cet article dans la rédaction suivante :

« Après l'article L. 3141-8 du code du travail, il est inséré un article L. 3141-8-1 ainsi rédigé :

« *Art L. 3141-8-1.* – Sur présentation d'un certificat médical attestant de symptômes incapacitants liés à leur condition gynécologique ou endocrinienne, les salariés bénéficient également d'un droit de treize jours de congés payés supplémentaires par an. Ces jours de congés peuvent être pris sans condition d'ancienneté et sans préavis, sur simple notification de l'employeur.

« Ils peuvent être utilisés consécutivement ou séparément dans la limite de trois jours par mois. Ce droit peut, au cours de la même année, être renouvelé une fois à titre exceptionnel, si l'état de santé de la personne prise en charge le nécessite.

« Les symptômes incapacitants liés à la condition gynécologique ou endocrinienne sont reconnus par le médecin généraliste de premier recours, par le médecin spécialiste de premier ou de deuxième recours, par la sage-femme ou par le médecin du travail.

« Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'État. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Par cet amendement de repli, les député.es membres du groupe LFI-Nupes proposent la généralisation d'un droit à jours de congés payés supplémentaires en cas de symptômes incapacitants liés à la condition gynécologique ou endocrinienne.

66% des travailleuses sont favorables à un congé menstruel. 65% des femmes en activité salariée ont déjà été confrontées à des difficultés liées à leurs règles au travail. 14% sont régulièrement forcées de s'absenter, engendrant des pertes de salaires alors qu'elles subissent déjà l'inégalité salariale. Les règles douloureuses touchent plus de la moitié des personnes menstruées, que les douleurs soient liées ou non à une pathologie sous-jacente.

Mais la majorité présidentielle et Les Républicains ont voté contre cet article en commission, devant l'abstention bienveillante du Rassemblement National. Encore une fois, la prise en compte de la santé des femmes s'est heurtée aux discours alertant sur la dépense occasionnée pour la sécurité sociale, ou les risques de créer un arrêt de travail "discriminant" car spécifique à la santé gynécologique. Bien que nous considérons ces arguments conservateurs voire de mauvaise foi, le présent amendement de repli vise à présenter une alternative aux députés récalcitrants.

Il vise à introduire un congé menstruel non discrétionnaire, formalisé au même titre que les RTT, que les congés enfant malade ou les congés individuels de formation. Ce dernier permet aux salariés, sur présentation d'un certificat médical attestant de symptômes incapacitants liés à leur condition gynécologique ou endocrinienne, d'ouvrir un droit supplémentaire à un forfait de treize jours de congés payés par an, renouvelables une fois dans l'année si la personne présente une pathologie nécessitant deux jours d'absence par mois en moyenne. Les congés peuvent être posés sans délai de préavis. Sur le modèle des absences rémunérées, ce congé est donc financé par l'employeur et ne représente aucune charge supplémentaire pour l'assurance maladie.

Ce dispositif s'inspire notamment des expérimentations mises en place à la coopérative montpelliéraine La Collective depuis 2021, à la mairie de Saint-Ouen ou dans la métropole de Lyon depuis 2023.