

ASSEMBLÉE NATIONALE

29 mars 2024

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

Commission	
Gouvernement	

AMENDEMENT

N ° 22

présenté par

Mme Ranc, M. Bentz, M. Catteau, Mme Dogor-Such, M. Frappé, Mme Lavalette,
Mme Levavasseur, Mme Loir, Mme Mélin, M. Muller et M. Taché de la Pagerie

ARTICLE 3

I. – À l’alinéa 2, supprimer les mots :

« et gynécologique ».

II. – En conséquence, au même alinéa 2, substituer aux mots :

« menstruations reconnues comme incapacitantes conformément à l’article L. 822-31, par la mise en place d’horaires de travail adaptés et par une organisation du poste de travail qui incluent pleinement la santé menstruelle et gynécologique, notamment par l’accès à des sanitaires adaptés, à un espace de repos et à des protections menstruelles, ainsi que par l’organisation d’actions de sensibilisation aux enjeux de la santé menstruelle et gynécologique »

les mots :

« dysménorrhée incapacitante, par la mise en place d’horaires de travail adaptés et d’un accès facilité à des sanitaires ainsi que par l’organisation d’actions de sensibilisation aux enjeux de la santé menstruelle ».

II. – En conséquence, compléter l’alinéa 4 par les mots :

« par le biais notamment de l’aménagement du temps de travail et du recours au télétravail pour la personne qui en fait la demande en cas de dysménorrhée incapacitante, par la mise en place d’horaires de travail adaptés et d’un accès facilité à des sanitaires ainsi que par l’organisation d’actions de sensibilisation aux enjeux de la santé menstruelle à destination de l’ensemble des salariés ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement vise à réécrire cet article de manière plus explicite et précise afin que les droits en matière de négociation collective auprès de l'employeur qui y sont consacrés puissent être réellement mis en œuvre.

Cette réécriture supprime donc la proposition d'un accès à un espace de repos qui apparaît tout à fait irréalisable et discriminant pour un certain nombre de professions telles que celle de chauffeur, serveuse, commerciale de terrain, etc. Elle supprime également, pour les mêmes raisons et pour éviter les potentielles discriminations à l'embauche qui en découleraient, la mise à disposition de protections hygiéniques.

Elle encadre la négociation annuelle prévue sur la santé menstruelle et gynécologique pour le privé dans les mêmes termes que pour le public, à des fins d'égalité et de protection des PME concernant les coûts considérables que d'autres négociations pourraient représenter.

Enfin, elle incite, dans des termes plus réalistes et faisables, à mettre en place un accès facile à des sanitaires et des horaires de travail adaptés pour les personnes souffrantes de dysménorrhée incapacitante ainsi que des actions de sensibilisation.