



Adresser une réalité Apaiser la douleur par un congé maladie spécifique

Eszter Karacsony, chargée d'études

3 octobre 2024

Les divers vecteurs du bien-être au travail sont particulièrement mis en avant dans le débat public depuis quelques années. L'attention accrue portée à la santé et au confort en milieu professionnel résulte de plusieurs facteurs interconnectés :

1. du changement des modes et du rythme de travail – avec l'essor du télétravail et l'utilisation des technologies rendant possible les échanges professionnels à distance – qui permet également de diminuer le nombre de trajets susceptibles d'être longs et usants en transport ;
2. de la multiplication des signaux d'alerte en matière de déficiences du bien-être au travail : ex. le nombre élevé, avec une tendance à la hausse, des salariés concernés par un arrêt de travail¹ et l'augmentation du nombre de cas d'épuisement professionnel (*burn-out*)² ;
3. de l'importance accordée aux dispositifs de bien-être au travail par les employés ;
4. de la réflexion sur l'introduction du congé menstruel / gynécologique en France.

Exemples en France

Une telle réflexion n'est pas sans précédent car le droit au congé menstruel a été déjà accordé aux femmes dans certains pays comme en Espagne, au Japon, en Corée du Sud ou en Indonésie.³ Au sein de l'Union européenne, l'Espagne reste le seul pays à avoir généralisé, depuis 2023, cette absence spécifique pour des raisons de santé.

¹ France Bleu, *Les arrêts maladie en forte hausse, l'Assurance maladie appelle à réfléchir à un système plus "soutenable"*, France Bleu, 9 septembre 2024.

² Valentin Biret, « Épidémie de burn-out » : le travail a-t-il tant changé, ou sommes-nous moins prêts à souffrir ?, L'Ouest France, 12 février 2024.

³ GEO, *Le "congé menstruel" est-il proposé dans certains pays du monde ?*, GEO, 30 mai 2022.

La question d'un arrêt menstruel / gynécologique est également thématisée et débattue en France. Jusqu'à présent, certaines entreprises⁴ et collectivités territoriales⁵ (qui permettent à leurs agents de bénéficier des absences menstruelles) ont été pionnières dans la mise en œuvre de ces mesures. L'un des exemples les plus récents est celui de l'Eurométropole de Strasbourg qui, depuis le 1^{er} septembre 2024, autorise ses agents à prendre un congé de santé gynécologique, sans aucun jour de carence, dans la limite de 13 jours d'absence par an. D'après la décision du Conseil Municipal, un tel congé est autorisé sur présentation d'un certificat médical⁶, valable pendant deux ans.⁷ Ces mesures sont accompagnées par l'assouplissement des règles concernant le télétravail.⁸

Les besoins et les défis de la mise en place généralisée d'un congé menstruel en France

Pour l'instant, ce dispositif n'est mis à l'essai que d'une manière ponctuelle et volontaire, sans une législation nationale encadrant ces arrêts spécifiques. L'absence d'une pratique uniformisée et codifiée au niveau de la France implique également que toutes les salariées ne peuvent pas bénéficier de ce même dispositif. Toutefois, les besoins des femmes semblent justifier une législation à l'échelle nationale. Selon les estimations, 15,5 millions de Françaises âgées de 13 à 50 ans sont concernées par la menstruation, soit 22% de la population.⁹ Selon un sondage de l'Institut d'études opinion et marketing en France et à l'international (Ifop), publié en 2022¹⁰, environ 2/3 des femmes en activité salariée ont déjà rencontré des difficultés liées à leurs règles dans leur lieu de travail, la moitié des salariées déclarent que leurs règles sont douloureuses et 1/3 disent que ces douleurs ont un impact négatif sur leur travail au quotidien.¹¹ Parmi les impacts négatifs les difficultés de concentration et de déplacement sont mises en avant. En effet, presque 5 femmes sur 10 rencontrent des problèmes de concentration en raison des douleurs, et 3 femmes sur 10 ont des difficultés à effectuer les trajets pour se rendre à leur lieu de travail.¹² En outre, d'après un sondage d'*OpinionWay*,¹³ 6 femmes sur 10 connaissent quelqu'un qui a déjà été absent de son travail à cause de ses règles. Par conséquent, les douleurs menstruelles affectent fortement la productivité des salariées, et représentent un facteur significatif de l'absentéisme. Dans ce contexte, plus de 2/3 des salariées sont favorables à la mise en œuvre

⁴ Ex. L'Oréal propose des congés aux salariés souffrant d'endométriose, in Philippe Bertrand, « Endométriose, fausses couches, PMA : Carrefour s'engage pour la santé des femmes au travail », *Les Echos*, 21 avril 2023 ; Aurélie Herbemont, *Congé menstruel : la proposition de loi portée par un député écologiste représente un sujet "piégeux" pour la majorité*, franceinfo, 27 mars 2024.

⁵ Ex. Bagnolet, Lyon, Saint-Ouen, Seine-Saint-Denis, etc.

⁶ Le certificat doit être établi par un professionnel de santé gynécologique avec l'avis favorable du médecin du travail.

⁷ Strasbourg.eu, Un congé de santé gynécologique à l'essai, Strasbourg.eu, 18 mars 2024 ; Milan Busignies, *BFM Strasbourg: le conseil municipal vote le congé menstruel pour ses fonctionnaires à l'unanimité*, BFM Alsace, 22 mai 2024.

⁸ Strasbourg.eu, *op. cit.*

⁹ Vie Publique, *Femmes : faire tomber le tabou des règles*, Vie Publique, 4 mars 2020.

¹⁰ Rapport d'étude de l'Ifop pour Eve and Co pour Eve and Co, *Le congé menstruel, vraie ou fausse bonne idée ? Enquête sur les difficultés à vivre ses règles au travail et l'attrait des salariées pour le congé menstruel*, Ifop, septembre 2022.

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*

¹³ Règles Élémentaires et OpinionWay, *Les règles, un tabou qui impacte la vie des Français.es. Baromètre 2022*, Règles Élémentaires, mai 2022, p. 47.

d'un congé menstruel en entreprise.¹⁴ De plus, souffrir régulièrement de douleurs peut, dans certains cas, affecter les relations humaines et conduire à la solitude.

Considérant ces ratios, ainsi que l'évolution des habitudes de travail, des propositions législatives ont été faites pour améliorer le bien-être des femmes au travail, en suggérant notamment :

- la mise en place d'un arrêt menstruel de 13 jours annuel pour les femmes souffrant de dysménorrhée, pris en charge par l'assurance maladie et sans délai de carence, sur la base d'une prescription médicale ;
- la précision des modalités d'accès au télétravail.¹⁵

Cependant, à ce jour, les propositions législatives visant à instaurer un congé gynécologique n'ont pas abouti.

Il va de soi qu'un tel projet de loi ne doit en aucun cas conduire à une discrimination envers les femmes lors de l'attribution des postes disponibles.¹⁶ De ce fait, il est indispensable de penser aux mesures qui ne sont pas contre-productives, avec des répercussions qui pourraient désavantager les femmes sur le marché du travail.

Recommandations

Pour apporter une solution à ce défi, nous proposons la mise en place d'un congé maladie ciblé dont pourraient bénéficier les salariées qui n'ont aucun moyen de s'absenter du travail en cas de douleur gynécologique en raison du manque de possibilité de faire du télétravail ou de prendre des jours de RTT (Réduction du temps de travail) en cas de douleurs gynécologiques. Ce congé maladie spécifique permettrait aux femmes souffrantes, qui en ont le plus besoin, de rester à la maison et d'aller faire des analyses complémentaires (ex. échographies, prise de sang, radiographie, IRM...etc.), si nécessaire.

En matière de nombre de jours de congé maladie accordé, nous recommandons une implémentation progressive avec 2 jours par an en 2025, puis une augmentation de deux jours chaque année pour atteindre 12 jours annuels en 2030. Cette mise en œuvre graduelle permettrait de tester et d'ajuster le dispositif.

Cependant, pour assurer une implémentation effective, cette mesure doit être accompagnée de l'optimisation des dépenses qu'impliquent ces absences exceptionnelles. Plusieurs pistes peuvent être envisagées en termes d'optimisation, sans augmentation des cotisations salariales.

- 1) Sur la base de l'exemple du congé maladie aux Pays-Bas¹⁷, l'employeur pourrait ne pas être tenu de verser 100% du salaire pour ces absences maladies spécifiques. En Hollande, l'employeur peut appliquer une diminution de 30% du salaire concerné. Toutefois, pour la France, nous suggérons de ne pas appliquer de réduction en dessous d'un salaire équivalent à 2,5 fois¹⁸ du SMIC, et d'appliquer une baisse de salaire au-delà de cette limite.

¹⁴ Ifop, *op. cit.*

¹⁵ La proposition de loi « visant à améliorer et garantir la santé et le bien-être des femmes au travail » et la proposition de loi « visant à reconnaître et à protéger la santé menstruelle et gynécologique dans le monde du travail ».

¹⁶ franceinfo, *Congé menstruel : "L'intention est bonne" mais "c'est une fausse bonne idée", selon l'association Osez le féminisme*, franceinfo, 17 février 2023.

¹⁷ Business.gov.nl, *Sick pay: continued payment of wages*, Business.gov.nl, 4 juillet 2023.

¹⁸ Seul de référence ex. « Au 1^{er} janvier 2024, les rémunérations annuelles n'excédant pas 2,5 fois le SMIC en vigueur au 31 décembre 2023, soit 52 416 €, ouvrent droit à la réduction du taux de cotisation patronale d'assurance maladie. », in *Entreprendre Service Public, Cotisations sociales : quels changements au 1er janvier 2024 ?*, Entreprendre Service Public

- 2) Les entreprises qui doivent recruter des intérimaires pour remplacer les salariées absentes pendant quelques jours, pourraient être dispensées de la taxe sur les contrats courts. En effet, la suppression de la taxe sur ces contrats pourrait servir d'outil de compensation / dédommagement pour les entreprises.

Le bien-être au travail ainsi renforcé pourrait bénéficier non seulement aux salariées mais également aux entreprises, en termes de productivité. Naturellement, rien ne remplace la motivation du salarié en termes d'efficacité et de rentabilité pour l'entreprise. Cette motivation repose notamment sur une rémunération juste, un intérêt pour le travail effectué et sur un bien-être au travail. Ce dernier donne à chaque salarié la capacité de délivrer le meilleur de lui-même en étant productif, sans aucune douleur perturbante.

Afin, s'agissant de la mise en œuvre concrète de ce dispositif, deux pistes peuvent être envisagées :

- 1) La voie législative, par le biais d'une loi, encadrant ce congé spécifique.
- 2) La mise en place spontanée de cette mesure par les entreprises, sans contrainte extérieure.

Dans les deux cas, il est indispensable d'assurer que cet outil ne se substitue pas à une recherche renforcée dans les pathologies gynécologiques qui nuisent à la qualité de vie des femmes.