



Congé menstruel : la validation de Lyon Métropole

Actualité législative publié le **04/04/2024**, vu **681 fois**, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

L'évolution du congé menstruel en France et ailleurs, avec l'exemple pionnier de Lyon Métropole. Découvrez les avantages sociaux et économiques pour les femmes et les entreprises, et les progrès vers une meilleure qualité de vie au travail.

État des lieux du congé menstruel en France et dans le monde

Le congé menstruel, qui permet aux femmes de s'absenter du travail en cas de règles douloureuses avec une compensation salariale, fait son chemin en Europe et notamment en France. Adopté dans plusieurs pays européens, il est encore en réflexion à l'Assemblée Nationale. Pourtant, certaines entreprises françaises et administrations l'ont déjà validé avec enthousiasme, à l'image de Lyon Métropole. À ce sujet, un [avocat spécialisé en droit du travail à Versailles](#) peut fournir toutes les informations nécessaires sur le cadre légal actuel et les démarches à suivre.

Zoom sur le modèle espagnol

L'Espagne s'impose comme pionnière en matière de congé menstruel en Europe. Ce dispositif, qui «*favorise le télétravail ou accorde un jour de congé supplémentaire pour les femmes souffrant de règles douloureuses*», a été instauré dans ce pays voisin. Ainsi, selon les situations, les femmes peuvent obtenir jusqu'à trois jours par mois de congés menstruels. Ce modèle suit l'exemple de nations asiatiques telles que le Japon et la Corée.

Proposition de loi française : où en est-on ?

La proposition de loi concernant le congé menstruel a été examinée le 4 avril à l'Assemblée nationale. Porté par le député écologiste Sébastien Peytavie, le texte proposait de faire du congé menstruel un droit, accordant jusqu'à treize jours par an. Cependant, cette proposition n'a pas encore été votée et reste encore au stade de discussion.

Les entreprises françaises prennent les devants

Malgré l'absence d'une législation nationale sur le sujet, certaines entreprises et administrations françaises ont déjà adopté le congé menstruel. Parmi celles-ci, Lyon Métropole valide ce dispositif avec enthousiasme, témoignant ainsi de l'évolution progressive de la prise en compte des besoins spécifiques des femmes en matière de santé au travail.

Le point sur les impacts sociaux et économiques

Une meilleure qualité de vie pour les salariées concernées

- Réduction du stress : Les femmes ne sont plus dans l'obligation de supporter des douleurs physiques intenses tout en étant à leur poste de travail.
- Amélioration de la productivité : Les employées bénéficiant du congé menstruel travaillent dans de meilleures conditions et sont donc plus efficaces lorsqu'elles sont présentes sur leur poste.
- Télétravail : Une solution qui permet aux femmes souffrant de règles douloureuses de poursuivre leur activité depuis leur domicile tout en évitant un présentéisme inefficace.

Un enjeu pour les entreprises

Si cette mesure peut représenter un coût supplémentaire pour les entreprises, elle doit aussi être considérée comme un investissement à long terme. En effet, offrir de meilleures conditions de travail aux salariées concernées peut avoir divers avantages pour l'employeur :

- Fidélisation des talents : Les femmes valoriseront la prise en compte de leurs besoins spécifiques par leur entreprise et seront donc plus enclines à rester dans celle-ci.
- Image positive : L'adoption du congé menstruel témoigne d'une politique RH moderne et bienveillante, ce qui peut améliorer la réputation et l'attractivité des entreprises auprès des candidates ou futurs partenaires.
- Amélioration globale des conditions de travail : Prendre en compte les souffrances liées aux menstruations permet de créer un environnement de travail plus inclusif et respectueux des besoins de chacun.

En conclusion, le congé menstruel reste encore à conquérir en France sur le plan législatif, mais certaines administrations et entreprises, dont Lyon Métropole, montrent déjà la voie vers une meilleure prise en compte des besoins spécifiques des femmes en matière de santé au travail. Il s'agit là d'un enjeu social majeur pour le bien-être de nombreuses salariées ainsi que pour l'égalité professionnelle entre les sexes.