

Le Monde

Deux entreprises françaises ont déjà mis en place ce dispositif, que l'Espagne s'apprête à instaurer.

Par Catherine Quignon

Publié le 20 mai 2022 à 16h07

Thomas Devineaux se souvient de cette responsable de production, venue au travail mais « littéralement épuisée » au bout de deux heures : « *Pour une femme ébéniste qui a ses règles, c'est très difficile de rester sept heures debout à porter des plateaux de 15 kilos* », reconnaît le PDG de Louis Design.

Ce constat a convaincu le patron de cette petite entreprise de mobilier écoresponsable de se pencher sur un sujet encore tabou dans l'entreprise : les menstruations. Une période banale, puisqu'elle revient chaque mois dans la vie de la majorité des femmes actives, mais qui s'accompagne de douleurs parfois handicapantes.

Alors que l'Espagne prépare une loi pour instaurer un congé menstruel pris en charge par l'Etat, Louis Design fait partie des rares entreprises françaises à avoir pris les devants. Sur la suggestion de l'une de ses collaboratrices, la start-up d'une vingtaine d'employés offre, depuis le 8 mars, à ses salariées qui connaissent des règles douloureuses la possibilité de poser un jour de congé par mois, financièrement pris en charge par l'entreprise et sans justificatif médical. Celles qui exercent un travail de bureau ont aussi la possibilité de poser une journée de télétravail.

« Lever le tabou »

De même que le syndrome prémenstruel, les douleurs pendant les menstruations restent un phénomène largement sous-étudié. Selon un sondage Ifop pour Intimina, près d'une femme interrogée sur deux déclare pourtant en souffrir.

Si rares sont les entreprises françaises à s'être penchées sur le sujet, rares sont aussi les salariées qui osent l'aborder au bureau, constate la sociologue à l'université de Genève Aline Boeuf, dans le cadre de ses recherches sur l'expérience des menstruations dans le monde professionnel : « *Le corps féminin a longtemps été considéré comme illégitime dans le monde du travail. En disant qu'elle est fatiguée parce qu'elle a ses règles, la salariée a peur de valider ce cliché.* »

Parmi les hommes interrogés dans le cadre de cet article, le sujet suscite des réactions controversées. En quoi une femme aurait-elle droit à un « jour de congé » de plus qu'un homme ? Ne peut-elle pas « se retenir » d'avoir ses règles ? Ne pourrait-elle pas simplement « se soigner » ? Dans la tête de certains salariés, le fonctionnement du corps

féminin reste manifestement nimbé d'idées reçues. « *En parler, c'est une première étape ; il faut lever le tabou* », défend Thomas Devineaux.

Chez Louis Design, la mise en place d'un congé menstruel part aussi d'un constat pragmatique : « *Une salariée trop malade pour travailler a forcément un impact sur toute notre organisation. Laisser aux salariées la possibilité de poser un jour de congé menstruel à l'avance nous permet d'adapter le planning de production.* »

« Une perte de productivité »

Mais, après un an d'expérimentation, la coopérative La Collective en tire un bilan mitigé. Spécialisée dans le démarchage au service des ONG, ce fut au début 2021 la première entreprise française à proposer un congé menstruel à ses salariées sur simple demande. Bruno Salas-Perez, le responsable administratif de la coopérative, en parle désormais en ces termes : « *Ça a un coût, c'est une perte de productivité pour nous. Le fait que les douleurs que la salariée déclare ressentir pendant ses règles ne puissent pas être mesurées ou attestées par un médecin "crée de la suspicion".* » Au demeurant, seules « *une minorité* » de salariées de l'entreprise ont posé ce congé. Absence de douleurs ou peur du jugement des collègues ?

Les demandes restent rares aussi chez Louis Design : à cette date, seule une journée a été posée par l'une des huit salariées de l'entreprise. Un constat qui n'étonne pas Aline Boeuf : « *Dans les pays où le congé menstruel existe déjà, comme l'Indonésie, très peu de femmes le prennent. La situation des femmes dans le monde du travail fait qu'elles ont sans doute peur du retour de bâton.* » En plus du risque de stigmatisation, la chercheuse évoque le tabou qui demeure : « *Bien que la parole se libère, cela reste surtout entre femmes. Aucune des personnes que j'avais interrogées n'avait évoqué ce sujet avec un supérieur hiérarchique masculin.* »

Avocat spécialiste de la santé au travail, M^e Camille Pradel s'interroge sur la préservation de la vie privée du salarié : « *La personne va mettre en avant des éléments intimes, qui relèvent du secret médical.* » De son avis, « *il y a déjà une chose qui permet à quelqu'un d'être absent pendant ses règles, c'est l'arrêt maladie. Théoriquement, un médecin peut prescrire à l'avance des arrêts pour des périodes bien identifiées* ». Théoriquement, seulement. Les cycles étant souvent irréguliers, « *le problème serait d'identifier la période en question* ». Au demeurant, l'avocat confie n'avoir jamais eu vent de pareils cas.

Du point de vue de Thomas Devineaux, la nécessité pour une femme d'aller voir son médecin pour poser un arrêt maladie chaque fois qu'elle a ses règles « *rajoute une lourdeur administrative* ». Les réticences de certaines salariées relèveraient d'une « *suranticipation* » de difficultés qui ne se sont pas encore posées. Quant à l'inégalité que ce congé instaurerait entre les hommes et les femmes, « *il y a vraiment de la marge avant que l'on puisse parler d'inégalité* », estime le PDG de Louis Design.

Catherine Quignon