# Décision unilatérale de l'employeur (D.U.E.) relative à la prise en compte des douleurs menstruelles et de la santé gynécologique au travail

## 1. Contexte et objectifs

L'EPCC de la Saline royale s'inscrit dans une démarche de **promotion de la santé, de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)** pour accompagner et soutenir les salariés rencontrant des difficultés liées à la santé gynécologique (douleurs menstruelles ou gynécologiques invalidantes, endométriose notamment) qui peuvent avoir un impact régulier sur leur capacité de travail. Il n'existe aucune obligation légale à ce sujet en France à ce jour, mais la réalité sociale de ces difficultés est bien présente dans les entreprises et sans doute largement sous-estimée.

L'objectif de cette politique est de :

- **Permettre aux personnes concernées de prendre soin de leur santé,**
- **Prévenir les situations de souffrance ou de présentéisme contraint,**
- **Favoriser un climat de confiance et de non-stigmatisation,**
- Tout en garantissant **l'équité, la confidentialité et la continuité de l'organisation du travail.**

## 2. Champ d'application

La présente décision s'applique à l'ensemble des salarié.e.s de l'établissement, quel que soit leur contrat de travail (CDI, CDD, temps plein ou temps partiel, contrats d'apprentissage, contrat de professionnalisation), leur ancienneté ou leur classification. Elle s'applique également aux volontaires en service civique et aux stagiaires.

## 3. Principes directeurs

**Le dispositif n'a pas vocation à créer un avantage catégoriel, mais à compenser une contrainte physiologique pouvant impacter temporairement la capacité de travail, dans une logique d'équité et de prévention.**

Sa mise en œuvre repose sur les principes suivants :

- **Volontariat** : le recours au dispositif relève du libre choix des personnes concernées.
- **Confidentialité / protection des données personnelles** : aucune information médicale ou intime n'est exigée ni conservée par l'entreprise.
- **Non-stigmatisation** : aucune conséquence négative ne peut être attachée à l'usage du dispositif (évolution professionnelle, évaluation, rémunération).
- **Équité de traitement / non-discrimination** : le dispositif est encadré par des règles claires, connues de tous, et ouvert à toute personne rencontrant des difficultés liées à la santé gynécologique, indépendamment de son assignation sexuelle, de son identité de genre ou de son âge.
- **Prévention et dialogue** : cette mesure s'inscrit dans une politique globale de santé au travail, d'égalité professionnelle et de prévention des risques psychosociaux.
- **Sensibilisation des managers :** les responsables de service seront sensibilisés en amont de la mise en œuvre du dispositif dans le but de favoriser la bonne compréhension des enjeux et la cohésion d'équipe, et de prévenir/éviter les risques de stigmatisation ou de remarques déplacées.

# 4. Description du dispositif

## 4.1. Modalités de recours

En cas de douleurs menstruelles invalidantes, ou lorsque des symptômes d'origine hormonale ou gynécologique rendent impossible ou insurmontable l'exercice de leur activité professionnelle, le dispositif permet aux personnes concernées d'accéder à l'une ou plusieurs des formes suivantes de soutien :

- **Autorisation d'absence exceptionnelle** au cours d'une journée de travail, après information du responsable hiérarchique et du service RH,
- **Aménagement temporaire du travail** (télétravail ponctuel ou horaires adaptés ponctuels établis avec le responsable hiérarchique et le service RH),
- **Congé hormonal** avec information du responsable hiérarchique et du service RH le 1er jour d'absence.

Ce congé hormonal est accordé dans la limite maximale de **6 jours ouvrés par période de 12 mois glissants et par personne salariée**, et plafonné à **3 jours maximum consécutifs**.
Les jours pris au titre de ce congé :

- Sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits légaux et conventionnels (ancienneté, congés payés, droits liés au contrat de travail) ;
- Sont intégralement rémunérés par l'établissement ;
- Sont facultatifs et ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.

Au moindre doute sur leur état de santé, les personnes concernées sont invitées à consulter un service de médecine généraliste ou les urgences hospitalières. Ce congé hormonal n'a pas vocation à se substituer à un arrêt de travail.

## 4.2. Procédure

- La personne souhaitant utiliser ce congé informe son responsable hiérarchique et le service RH **au plus tard le premier jour d'absence**, en précisant la durée prévisionnelle du congé.
- Une attestation médicale est fournie une seule fois afin d'ouvrir le droit au dispositif. Les absences ultérieures peuvent être prises sans justificatif supplémentaire, dans la limite du plafond annuel prévu.
- Le motif est enregistré de manière **neutre et non explicite** (ex. : « Absence autorisée »).

# 5. Garanties apportées aux salariés

L'entreprise s'engage à garantir la non-stigmatisation, et notamment que :

- Le recours au dispositif **n'est pas mentionné dans les évaluations professionnelles**,
- Il **ne constitue pas un critère défavorable** en matière de carrière, de rémunération ou d'accès à des responsabilités,
- Il **ne donne lieu à aucun commentaire, jugement ou traitement différencié**.

Tout manquement à ces principes pourra être signalé selon les procédures internes habituelles.

## 6. Accompagnement des managers et des équipes

Afin d'assurer une mise en œuvre respectueuse et efficace, l'entreprise prévoit :

- Une **sensibilisation des managers** aux enjeux de santé menstruelle et de non-stigmatisation,
- Un rappel des règles de confidentialité et de posture managériale attendue,
- Une communication interne visant à **normaliser le sujet sans l'imposer**.

## 7. Articulation avec les autres dispositifs existants

Cette politique s'inscrit en cohérence avec :

- La politique de santé au travail,
- La politique de prévention des RPS,
- La politique de dialogue social,
- Les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle et de l'inclusion.

## 8. Suivi et évaluation

Le dispositif fera l'objet :

- D'une **expérimentation initiale** de 12 mois,
- D'un **suivi global et anonymisé** (sans identification individuelle) par le service RH uniquement,
- D'une **évaluation annuelle** permettant d'en ajuster les modalités si nécessaire,
- D'un **retour annuel anonymisé auprès du CSE**,
- D'une **révision éventuelle** à la suite de l'évaluation annuelle, notamment en ce qui concerne le nombre de jours de congé accordés, les modalités de prise ou les critères d'éligibilité.

Toute modification du dispositif fera l'objet d'une nouvelle décision unilatérale de l'employeur portée à la connaissance de la représentation du personnel et des salariés dans des conditions garantissant une information claire et préalable.

## 9. Portée du dispositif

Cette politique vise à **favoriser un environnement de travail respectueux des réalités de santé**, dans une logique de prévention et de responsabilité collective.

Elle ne se substitue ni aux dispositifs légaux existants, ni à un suivi médical individuel, mais constitue un **outil complémentaire au service du bien-être et du dialogue social**.

## 10. Entrée en vigueur

La présente décision unilatérale entre en vigueur à compter du **30 avril 2026**.
Elle est portée à la connaissance de l'ensemble du personnel par tout moyen approprié (courriel, newsletter interne, affichage, etc.).

Fait à Arc-et-Senans le 15 avril 2026,

Hubert Tassy,
Directeur général

EPCC Saline royale d'Arc et Senans
Grande Rue
25610 ARC ET SENANS
+33 (0)3 81 54 45 00
SIRET 517 465 159 00013 - APE 9103 Z
T.V.A. FR 20 517 465 159

Nicolas Combes
Directeur général adjoint