



# INFOJURI

CONSTRUCTION  
ET BOIS

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

N°01-2025  
MARS 2025

## Santé au travail des femmes : un enjeu juridique et social

LA SANTÉ AU TRAVAIL DES FEMMES CONSTITUE UNE QUESTION CENTRALE DANS LE CHAMP DU DROIT DU TRAVAIL ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE. SI DES AVANCÉES SIGNIFICATIVES ONT ÉTÉ RÉALISÉES EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS, LES SPÉCIFICITÉS LIÉES AU TRAVAIL DES FEMMES RESTENT ENCORE INSUFFISAMMENT PRISES EN COMPTE DANS LES POLITIQUES DE SANTÉ AU TRAVAIL.

“

L'évolution différenciée des accidents du travail entre hommes et femmes est particulièrement frappante : entre 2001 et 2019, le nombre d'accidents du travail a diminué de 27 % pour les hommes, mais a augmenté de 41,6 % pour les femmes (Anact, 2022). ”

Cfdt:

DROITS DES FEMMES  
SAMEDI 8 MARS  
ON SE MOBILISE !

## Un cadre juridique protecteur pour les salarié.es mais perfectible



Le droit du travail prévoit plusieurs dispositions destinées à protéger la santé des salariées, notamment en raison des contraintes spécifiques qu'elles peuvent rencontrer. Parmi ces dispositions, on retrouve :

- **L'interdiction de discrimination en matière de santé et de sécurité** (articles L. 1132-1 et suivants du Code du travail), qui impose une prise en charge égale des risques professionnels pour tous les salariés, quelle que soit leur appartenance à un sexe.
- **La protection de la salariée enceinte**, prévue aux articles L. 1225-1 et suivants du Code du travail, avec des aménagements de poste, l'interdiction du licenciement et des congés spécifiques.
- **L'évaluation des risques professionnels selon le genre**, rendue obligatoire par la directive européenne 89/391/CEE et sa transposition dans le droit français via

le Document Unique d'évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Cette obligation impose aux employeurs d'identifier et d'évaluer les risques spécifiques aux femmes, en intégrant les différences physiologiques et organisationnelles dans l'analyse des conditions de travail. Par ailleurs, la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE) impose aux entreprises de plus de 50 salariés de produire des indicateurs sexués sur les conditions de travail, permettant ainsi une meilleure identification des inégalités et des risques spécifiques aux femmes.

Cependant, ces dispositifs restent souvent appliqués de manière insuffisante ou inégale. La prise en compte des risques professionnels propres aux femmes (troubles musculo-squelettiques, risques liés aux charges physiques, impact des horaires atypiques sur la santé féminine) reste encore marginale.

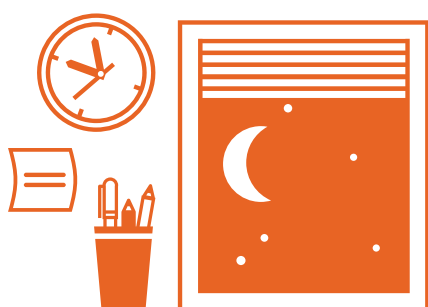


# INFOJURI

CONSTRUCTION  
ET BOIS

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## Vers une meilleure reconnaissance des spécificités féminines



**Le lien entre le travail de nuit et le cancer du sein ne peut plus être ignoré.**

De nombreuses études scientifiques, notamment celles menées par l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) et le Centre International de Recherche sur le Cancer (CIRC), montrent une corrélation alarmante entre l'exposition prolongée à des horaires décalés et une augmentation du risque de cancer du sein. La perturbation du

rythme circadien, due à l'exposition à la lumière artificielle la nuit, entraîne une baisse de la production de mélatonine, une hormone protectrice contre certaines formes de cancer.

Malgré ces preuves accablantes, la reconnaissance de cette maladie en tant que maladie professionnelle demeure complexe et trop souvent laissée à une appréciation au cas par cas par les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

“

- **les femmes sont plus souvent confrontées à la charge mentale, au travail de nuit et aux violences sexistes et sexuelles.**
- **les femmes sont surreprésentées dans des secteurs à forte sinistralité comme le nettoyage, le soin ou l'intérim.**
- **dans le nettoyage, par exemple, les femmes effectuent davantage de tâches répétitives.**

”

**Des décisions judiciaires récentes viennent renforcer cette prise de conscience.**

- *En mars 2023, une ancienne infirmière de l'hôpital de Sarreguemines, en Moselle, a obtenu la reconnaissance de son cancer du sein comme maladie professionnelle, après vingt-huit ans de travail de nuit. Son dossier, appuyé par un médecin-expert, a permis d'établir un lien direct entre sa pathologie et ses conditions de travail.*
- *De même, en janvier 2024, une ancienne aide-soignante de Freyming-Merlebach a vu son cancer du sein reconnu en raison d'une exposition prolongée aux horaires nocturnes et à des radiations.*

Ces décisions pourraient faire jurisprudence et ouvrir la voie à une reconnaissance plus systématique de ce type de pathologies professionnelles.

Il est impératif que les instances gouvernementales agissent en faveur d'une inscription officielle du cancer du sein lié au travail de nuit dans les tableaux des maladies professionnelles, afin de garantir aux salariées concernées une meilleure prise en charge et reconnaissance de leur pathologie.



# INFOJURI

CONSTRUCTION  
ET BOIS

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## Evolutions législatives et réglementaires

### Des avancées

Des avancées notables ont été réalisées récemment pour mieux protéger la santé des femmes au travail :

- **Suppression du délai de carence en cas de fausse couche** : Depuis le 1er janvier 2024, les salariées victimes d'une fausse couche avant la 22e semaine d'aménorrhée sont exemptées du délai de carence pour percevoir les indemnités journalières de la Sécurité sociale.
- **Reconnaissance du cancer de l'ovaire et du larynx comme maladies professionnelles liées à l'exposition à l'amiante** (décret n° 2023-946 du 14 octobre 2023). Cette reconnaissance ouvre la voie à une meilleure prise en charge de certaines pathologies féminines liées au travail.

### Des espoirs

Quelques espoirs sont permis en matière de réglementation :

- **Propositions parlementaires pour améliorer la reconnaissance des maladies professionnelles féminines** : Un rapport sénatorial publié en juin 2023 recommande notamment d'élargir les tableaux de reconnaissance des maladies professionnelles pour inclure le cancer du sein lié au travail de nuit et d'autres pathologies féminines liées aux expositions professionnelles. Une évolution de la nomenclature des tableaux de reconnaissance de maladies professionnelles est recommandée pour inclure des pathologies touchant majoritairement les femmes.
- **Renforcement des obligations des employeurs dans l'évaluation des risques** : L'intégration d'une approche sexuée dans les fiches d'entreprises est proposée pour mieux évaluer les risques spécifiques aux femmes.

“

De nombreux dispositifs de prévention sont encore pensés sur un modèle masculin, ne prenant pas en compte les différences physiologiques et organisationnelles entre femmes et hommes. ”

Cependant, certaines propositions ont échoué, comme :

- **Le rejet de la proposition de loi sur le congé menstruel** : En février 2024, une proposition visant à accorder deux jours d'arrêt mensuel sans carence pour les femmes souffrant de dysménorrhée a été rejetée par le Sénat, notamment en raison des craintes de discrimination à l'embauche.
- **L'absence de reconnaissance automatique de l'endométriose comme affection de longue durée (ALD)** : Malgré une demande croissante, cette reconnaissance reste décidée au cas par cas.

**Pour  
AGIR****Face à ce constat, plusieurs actions doivent être mises en place :**

- Produire des données sexuées en santé au travail et adapter les bilans sociaux aux réalités des salariées, notamment à travers la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE), qui impose aux entreprises de plus de 50 salariés de fournir des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle et aux conditions de travail, permettant ainsi une meilleure identification des inégalités et des risques spécifiques aux femmes;
- Prendre en compte dans le DUERP l'impact différencié en fonction des sexes.
- Renforcer la prévention des TMS et des risques psychosociaux, notamment par des plans d'action spécifiques.
- Prendre en compte les conditions de travail des femmes enceintes et post-maternité, au-delà des obligations légales actuelles.
- Adapter les mesures de prévention des violences sexistes et sexuelles au travail.
- Intégrer les risques professionnels spécifiques aux femmes, tels que les troubles musculo-squelettiques liés aux postures prolongées, les risques psychosociaux accrus, l'exposition aux produits toxiques dans certains secteurs, les conséquences du travail de nuit sur la santé hormonale, ainsi que les contraintes liées à la maternité, y compris les risques pour la grossesse et le post-partum, dans les critères de pénibilité.
- Faciliter la reconnaissance des maladies professionnelles féminines et élargir les tableaux de reconnaissance des pathologies liées au travail.
- Renforcer la médecine du travail et le contrôle des obligations des employeurs pour garantir une meilleure application des mesures de prévention.

Si l'égalité entre hommes et femmes est affirmée par l'article 3 du Préambule de la Constitution de 1946, force est de constater que cette égalité demeure largement formelle en matière de santé au travail. Le passage à une égalité réelle passe par des politiques de prévention plus ambitieuses et une sensibilisation accrue des employeurs et des salariés. L'intégration du genre dans l'analyse des conditions de travail est une étape indispensable pour garantir une meilleure protection de la santé des salariées.