**ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE D’UN CONGE MENSTRUEL ET DES PATHOLOGIES CHRONIQUES ET EPISODIQUES**

Entre, d’une part, l’Association *Les spectacles sans gravité – l’Aéronef*, ayant siège au 168 Centre Commercial de l’Avenue Willy Brandt à Euralille (59 777), Représentée par son Directeur, ci-après désignée « l’Association »,

Et, d’autre part, faute de délégué·e syndical·e au sein de l’Association et en application de l’article L. 2232-23-1 du code du travail, **xxxx**, membre titulaire de la représentation élue du personnel au sein du CSE ; **xxxxxx**, membre titulaire de la représentation élue du personnel au sein du CSE.

*En application dudit article, il est précisé que la validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandaté ou non, est subordonnée à leur signature par un ou des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres dudit comité lors des dernières élections professionnelles.*

**PREAMBULE**

Afin de prendre en compte les douleurs menstruelles ainsi que toutes autres douleurs chroniques et épisodiques impliquant de nombreuses contraintes d’ordre physique et/ou moral, l’association propose de définir un accord posant les conditions quant à la mise en place d’un congé menstruel ainsi que pour les pathologies chroniques et épisodiques facultatif annuel supplémentaire de treize jours sur le temps de travail effectif (Période de référence 01/09/N au 31/08/N+1).

Le présent accord vise donc à définir les modalités de mise en place et d’application de ces jours de congé accordés aux salarié·es.

**Article I – Champ d’application**

Le présent accord s’applique à tous·tes les salarié·es, embauché·es au sein de l’association, qu’ils/elles soient en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée disposant d’une ancienneté d’au moins 6 mois continus au sein de l’Association.

**Article II – Octroi de 13 jours supplémentaires de congé par an**

A compter du 01/10/2023, il sera attribué à l’ensemble du personnel défini dans l’article 1 souffrant de menstruations douloureuses ou toutes autres pathologies chroniques et épisodiques, 13 jours de congés supplémentaires afin de leur permettre de faire face plus facilement aux contraintes qu’il rencontre durant les périodes de menstruation ou de douleurs chroniques et épisodiques.

Ces congés supplémentaires peuvent être pris consécutivement dans la limite de 3 jours par mois.

Il est expressément convenu que ces jours de congés supplémentaires sont facultatifs et qu’ils devront être posés sur le temps de travail effectif.

Ils pourront être posés le jour même du ou des congés par journée ou demi-journée.

Ils ne pourront pas être posés sur une période de congés payés classique.

Les jours de congés supplémentaires éventuellement pris seront rémunérés comme des congés payés classiques.

**Article III – Autres dispositions**

En cas d’interruption de grossesse avant vingt-deux semaines d’aménorrhée, les salarié·es bénéficient d’une autorisation d’absence exceptionnelle de trois jours, non déductibles des congés et n’entrainant pas de réduction de salaire. Cette absence peut être accolée à un arrêt de travail pour pathologie éventuellement prescrit.

Dans le cas de figure où une personne serait conjointe, liée par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec une personne ayant subie une interruption de grossesse, elle bénéficie de ce congé dans les mêmes conditions.

Il est rappelé qu’au-delà de 22 semaines d’aménorrhée, les salarié·es bénéficient de leurs congés maternités et les conjoint·es de leurs congés paternités.

**Article IV – Respect de la confidentialité**

La direction de l’association est garante de la confidentialité des demandes de congés exceptionnels définies par le présent accord et de leur suivi.

Afin de garantir une confidentialité et la facilitation dans la prise de ces congés, les salarié·es devront avertir dans un premier temps le/la responsable de secteur (par appel, sms). Cette demande sera doublée d’un mail le jour même ou lors du retour du·de la salarié·e auprès de la direction, qui s’engage à prendre toutes précautions conformes afin de protéger la confidentialité des informations données par les salarié·es.

Ces congés seront accordés sur présentation d'un certificat médical, renouvelable chaque année.

**Article V *–* Durée et vie de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée sous réserve qu’aucune loi traitant le sujet des congés menstruels et ou des pathologies chroniques et épisodiques n’entre en vigueur. Dans le cas de figure de la mise en place d’une telle loi, le présent accord se retrouverait caduc, les membres du CSE se réuniront afin de définir de nouvelles dispositions en fonction de la législation en vigueur.

Il sera déposé sur la plateforme en ligne TéléAccords, qui tient lieu de dépôt à la DREETS, et au Conseil de Prud’hommes de Lille.

Il entrera en vigueur à compter du 1er octobre 2023.

Le présent accord peut notamment être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l’article L. 2232-23-1 du code du travail.

Le préavis de dénonciation est fixé à six mois.

Fait à Lille, le 01/09/2023

En quatre exemplaires originaux

Pour l’Association,

**xxxxx,** Directeur·rice

**xxxxx**, membre du Comité social et économique

**xxxxx**, membre du Comité social et économique