**ACCORD RELATIF À LA MISE EN PLACE D’UN CONGÉ MENSTRUEL**

# DISPOSITIONS GÉNÉRALES : CHAMP D’APPLICATION

Le présent accord d’entreprise tend à fixer les principes et les modalités de la mise en place d’un congé menstruel.

## Préambule

Depuis sa création, Bien fait pour ta Com’ travaille à :

* améliorer la qualité de vie et les conditions de travail de ses salariées
* garantir l’équité entre les femmes et les hommes

Conscient⸱e⸱s des contraintes que peuvent rencontrer les personnes menstruées qui rencontrent des difficultés à travailler en période de menstruation, en raison des douleurs ou effets secondaires vécus, ce présent accord a pour objectif de faciliter les conditions de travail.

## Champ d’application

Le présent accord s’applique à toutes les personnes salariées de l’entreprise, qu’elles soient en contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, sans condition d’ancienneté, ayant des menstruations entraînant des douleurs ou autre effet secondaire, rendant difficile voire impossible la réalisation d’une activité professionnelle.

# CONDITIONS D’OCTROI D’UN JOUR DE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE MENSUEL

# Conditions d’octroi

Les salariées pourront bénéficier d’un (1) jour de congé mensuel supplémentaire afin de leur permettre de faire face plus facilement aux contraintes qu’ils⸱elles rencontrent durant les périodes de menstruation.

Il est convenu que ce jour de congé supplémentaire est facultatif et qu’il devra être posé sur le temps de travail effectif.

Le congé menstruel est non cumulable au-delà du mois. Il n’est pas possible de reporter d’un mois à l’autre. Le congé menstruel ne peut être pris sur une période de congés payés classique.

## Modalités de pose du congé menstruel

Les salariées pourront bénéficier de ce jour de congé, sur demande, le jour même.

Aucun délai de prévenance n’est imposé au regard de la nature même du congé.

Afin de garantir la confidentialité dans la prise de ce congé, les salariées devront informer par un moyen de communication professionnel leur responsable (ou la direction) qui, naturellement, s’engage à prendre toutes précautions afin de protéger la confidentialité des informations données.

En outre, le bénéfice de ce jour de congé n’est pas soumis à la délivrance d’un certificat médical.

# MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION

La rémunération sera maintenue durant les jours de congé menstruel.

# 

# ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord a été déposé sur la plateforme Téléaccords et envoyé au secrétariat du Conseil de prud'hommes, après signature par la direction et les salariées.

L’accord a été affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l’embauche en date du 1 novembre 2024. Les salariées peuvent en demander une copie auprès du service administratif.

Il entrera en vigueur le 01 décembre 2024, soit au moins 1 mois après l’accomplissement de la dernière formalité de l'affichage et dépôt.

# MODIFICATIONS ULTÉRIEURES

Les modifications et adjonctions apportées au présent règlement, notamment suite au contrôle de l'administration du travail, feront l'objet des mêmes procédures de consultation, publicité et dépôt.