

# PROJET X

## Accord d'entreprise sur le congé menstruel

### **Le présent accord est négocié entre :**

**PROJET X**, Association, dont le siège social est situé 305, ancienne route d'Avignon 30000 Nîmes, immatriculée sous le numéro Siret 823 435 110 00023

D'une part,

Et les membres du personnel,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Afin de prendre en compte les douleurs menstruelles impliquant de nombreuses contraintes d'ordre physique et/ou moral, et d'améliorer la qualité de vie au travail des salarié.e.s de Projet X, l'association propose la mise en place d'un congé menstruel facultatif de treize jours annuels sur le temps de travail effectif.

Le présent accord vise donc à définir les modalités de mise en place et d'application de ce jour de congé accordé aux salarié.e.s.

Le contenu du présent accord prévaudra sur tout autre article préexistant venant en contradiction avec celui-ci.

### **Article 1: Champ d'application**

Cet accord s'applique à l'ensemble des salarié.e.s permanent.e.s, quel que soit leur contrat (CDD et CDI), disposant d'une ancienneté d'au moins 1 mois continu. Il s'applique également aux salarié.e.s dont le temps de travail fait l'objet d'une organisation spécifique (forfait jours), aux volontaires en service civique et aux stagiaires.

La mise en place de ce dispositif ne constitue pas une modification du contrat de travail des salarié.e.s, de sorte que cet accord s'applique automatiquement à tous les contrats en cours au jour de sa conclusion.

### **Article 2: Congé menstruel**

Les salarié.e.s concerné.e.s par les douleurs menstruelles peuvent bénéficier d'un congé spécifique d'une à deux journées par mois dans la limite de 13 jours par année civile.

Cette journée est posée à la discrétion du/de la salarié.e et sans préavis. Le/la salarié.e s'engage néanmoins à prévenir la direction et l'administration au moment où il/elle pose le congé afin de permettre la bonne organisation du travail. La journée peut être posée sur un jour unique ou bien sous forme de demi-journées sur 2 jours glissants en fonction des besoins.

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 ne pourront pas être posés sur une période de congés payés classique. Ils ne sont pas cumulables au-delà du mois et le report d'un mois à l'autre est impossible.

### **Article 3: Justificatif**

Les salarié.e.s concerné.e.s s'engagent à remettre à l'employeur un justificatif nominatif d'un.e professionnel.le de santé (médecin généraliste, sage-femme, gynécologue, etc.) mentionnant les douleurs menstruelles, en début de contrat, puis en début de chaque année civile, ou encore au moment où le besoin s'en fait ressentir.

### **Article 4 : Télétravail en période de menstruation**

Les salarié.e.s qui souhaiteraient et/ou pourraient télétravailler durant les périodes de menstruation pourront :

- soit déplacer une journée de télétravail pour la coupler au congé menstruel,
- soit bénéficier d'une journée supplémentaire par mois, en sus des dispositions générales déjà applicables sur le télétravail. Cette disposition n'est pas cumulable avec le congé menstruel.

Selon les mêmes modalités que le congé menstruel, le/la salarié.e s'engage à prévenir la direction au moment où il/elle modifie ses jours de télétravail.

### **Article 5 : Maintien de la rémunération**

La rémunération sera maintenue durant les jours de congé menstruel comme pour les autres congés exceptionnels prévus dans la CCN IDCC 3090 Spectacle vivant privé.

Le congé ne pourra pas faire l'objet d'une compensation financière en cas de rupture du contrat de travail et/ou de non-prise des jours.

### **Article 6 : 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.e.s devront avertir dans un premier temps le / la responsable du personnel (par appel, sms). Cette demande sera doublée d'un mail le jour même ou lors du retour du/de la salariée auprès du / de la responsable du personnel, qui s'engage à prendre toutes précautions conformes afin de protéger la confidentialité des informations données par les salarié.e.s.

### **Article 7 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet après dépôt.

### **Article 8 : Clause de révision**

Le présent accord peut faire l'objet à tout moment d'une révision à la demande des parties signataires dans le respect des conditions de validité applicables à la conclusion des accords d'entreprise.

Toute demande de révision totale ou partielle par l'une ou l'autre des parties signataires, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée à l'autre partie signataire. Elle devra être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.

### **Article 9 : Clause de suivi**

Les parties décident de se réunir tous les ans pour faire un point sur l'application de l'accord.

### **Article 10 : Dépôt, publicité et mise en ligne**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord ainsi que les pièces complémentaires sont déposés :

- Auprès de la DREETS dont dépend la Société, sur la plateforme de téléprocédure « TéléAccords » du ministère du travail ;
- Auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu d'établissement de l'entreprise.
- Le présent accord sera également envoyé à titre informatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les salarié.es sont informé.es, par voie d'affichage ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information, de la réponse de l'administration ou, à défaut, de la demande de validation ou d'homologation de l'employeur, complétée par l'accusé de réception.

Le document sera également affiché dans les lieux de travail.

Tout avenant au présent accord et toute dénonciation sera soumis aux mêmes règles de publicité et de dépôt que l'accord lui-même.

### **Article 11 : Entrée en vigueur de l'accord**

Sauf stipulations contraires, l'accord sera applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents et de sa mise en ligne sur la base de données nationales.

Fait à Nîmes, le 17 janvier 2025, en autant d'exemplaires que nécessaire.