

# PROJET FO

## Accord de Branche CPPNI 66-79-CHRS du 26 novembre 2024 relatif à la mise en place d'un congé menstruel et ménopause / péri-ménopause

### Préambule

Les organisations syndicales patronales et salariales représentatives dans la Branche CCNT66/79/CHRS sont déterminées, dans le cadre de la négociation paritaire à négocier des accords visant à améliorer :

- les conditions de travail des salariés,
- la prévention de la santé et réduire les risques professionnels,

et, ainsi créer de nouveaux droits.

C'est dans cet esprit, que les parties signataires, conscientes de la surreprésentation des femmes salariées dans la branche et des contraintes personnelles et conséquences particulières qu'elles peuvent rencontrer en période de menstruation ou de ménopause/péri ménopause ont décidé d'engager cette négociation.

Le présent accord de Branche CPPNI 66-79-CHRS vise à définir les mesures et modalités de mise en place et d'application d'un congé supplémentaire spécifique aux personnes concernées par les menstruations et la santé gynécologique qui, souffrant de menstruations douloureuses ou de toute autre pathologie en lien, chronique et épisodique, et/ou des symptômes péri-ménopause et de la ménopause, rencontrent des difficultés à travailler.

### Article 1<sup>er</sup> : Conditions de bénéfice du congé menstruel

Cet accord s'applique à l'ensemble du périmètre couvert par la CCNT66/79/CHRS, quel que soit le contrat de travail de la salariée : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, stagiaire, alternant, apprentis et contrat aidés, à temps complet ou à temps partiel et sans condition d'ancienneté.

### Article 2 : Objet de l'accord :

Il est attribué **deux jours maximum** de congés supplémentaires par mois, afin de permettre de faire face plus facilement aux contraintes pouvant être rencontrées durant les périodes de menstruation, péri-ménopause et ménopause.

Ces congés sont accordés sur présentation d'une attestation sur l'honneur (document déclaratif) (modèle en annexe).

Il est expressément convenu que ces jours de congés supplémentaires sont facultatifs. Ils devront être posés sur le temps de travail effectif et sont non reportables ou cumulables d'un mois à l'autre.

Ils ne pourront pas être posés sur une période de congés payés classique, ni de RTT, ni faire l'objet d'un dépôt sur le CET.

Ils seront rémunérés comme un jour de travail classique (maintien des heures prévues au planning du/des jour(s) d'absence).

La rémunération sera maintenue durant les jours de congés menstruel, ménopause / péri-ménopause.

### **Article 3 : Modalité de pose du congé menstruel**

Ces jours de congés menstruels peuvent être pris dans les conditions suivantes :

- Ils peuvent être pris consécutivement dans la limite de 2 jours par mois.
- Ils peuvent être pris par journée ou demi-journée en fonction du besoin.
- Ils peuvent être posés le jour même du congé et sans respect d'un délai de prévenance compte tenu de la nature même du congé.
- Ils peuvent être pris sur tous les jours de la semaine, y compris les nuits.
- Ils ne peuvent être cumulés, ni reportés d'une année sur l'autre.
- Ils ne peuvent faire l'objet d'un paiement dans le cas où ils ne seraient pas utilisés.

### **Article 4 : Confidentialité et accès aux informations**

Le congé menstruel et ménopause est accordé sur la base d'une attestation sur l'honneur. Les informations relatives à ce congé sont strictement confidentielles et ne peuvent être divulguées qu'aux personnes suivantes :

- **Le service des ressources humaines** : pour le suivi administratif des demandes et la gestion des absences.
- **Le médecin du travail** : dans le cadre de son suivi médical et uniquement si la salariée a donné son accord explicite.

L'accès à ces informations est limité aux données strictement nécessaires à l'exercice des missions de chaque personne. Toute utilisation de ces informations à d'autres fins, notamment discriminatoires, est strictement interdite.

L'employeur s'engage à mettre en œuvre les mesures techniques et organisationnelles nécessaires pour garantir la sécurité et la confidentialité des données relatives aux congés menstruels et ménopause. Il s'engage également à sensibiliser les personnes ayant accès à ces informations sur l'importance du respect de la confidentialité.

### **Article 5 : Suivi, Interprétation et Révision de l'accord**

Ce présent accord fait l'objet d'une commission de suivi, le cas échéant d'une révision ou d'une dénonciation suivant les dispositions légales applicables.

### **ARTICLE 6 : Durée Agrément, Entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles, les dispositions du présent accord entreront en vigueur, sous réserve de leur agrément, à la date de signature du dit accord.

## SIGNATAIRES

### Entre d'une part,

Confédération employeur AXESS – Nexem  
3 rue au Maire 75003 Paris

### D'autre part,

Fédération Nationale de l'Action Sociale FO  
7 Passage Tenaille 75014 Paris

Fédération Santé Sociaux CFDT  
47/49 avenue Simon Bolivar 75950 Paris Cedex 19

Fédération de la Santé et de l' Action Sociale CGT  
Case 538 93515 Montreuil Cedex

Fédération Nationale SUD Santé Sociaux  
70 rue Philippe De Girard 75018 Paris

### ANNEXE MODELE D'ATTESTATION

#### CONGES MENSTRUELS – DECLARATION

NOM : .....

PRENOM : .....

ETABLISSEMENT OU SERVICE : .....

.....

Certifie sur l'honneur souffrir de troubles incapacitants liés à ma santé menstruelle et déclare  
poser ..... (1 ou 2) jour(s) de congés.

Date (s) du congé : .....

Fait à .....

Le .....

Signature