**ACCORD D’ENTREPRISE PORTANT SUR**

**L’OUVERTURE DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIÉES**

**DU LEVALLOIS SPORTING CLUB**

Entre les soussignés :

* **L’association LEVALLOIS SPORTING CLUB (LSC)**, association loi 1901 déclarée et régie par la loi du 1er juillet 1901, enregistrée sous le numéro RNA W922002351, dont le siège social est situé au 24 rue Louise Michel – 92300 Levallois-Perret,

Représentée par le Directeur Général,

* **Le Comité Social et Économique (CSE)** du LEVALLOIS SPORTING CLUB

Représenté par le délégué syndical CFDT-SNAPAC

**A convenu et arrêté ce qui suit :**

**Préambule**

Fidèle aux valeurs d’inclusion qui sont au cœur de son projet sportif, le LEVALLOIS SPORTING CLUB a fait de l’égalité entre les femmes et les hommes un axe prioritaire de sa politique en matière de ressources humaines et de développement de la carrière de ses salariées. En 2023, le Club a une nouvelle fois été conforme à la réglementation en la matière, obtenant un score de 87/100 à l’index national avec la note maximale possible dans 4 des 5 critères existants.

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2024, la Direction du LSC a proposé aux représentants du personnel, qui l’ont accepté, d’aller au-delà des indicateurs mesurés dans l’index national en ouvrant de nouveaux droits pour l’ensemble des salariées du Club.

Le présent accord d’entreprise est le fruit de ces discussions. Il marque une nouvelle étape dans l’engagement du LSC pour soutenir une réelle égalité entre les femmes et les hommes au sein du Club.

**Article 1 : Champs d’application**

Le présent accord est applicable à l’ensemble des salariées du LEVALLOIS SPORTING CLUB se trouvant dans l’une ou l’autre des situations suivantes :

* Souffrir de règles incapacitantes chroniques (dysménorrhée, endométriose, fibrome utérin…)
* Avoir traversé une pathologie obstétricale lourde (fausse couche, grossesse extra-utérine…)

Aucune condition d’ancienneté n’est requise pour accéder aux droits prévus dans le cadre du présent accord d’entreprise, qui s’applique aux salariées en CDD comme en CDI, à temps plein comme à temps partiel.

**Article 2 : Durée**

Les droits nouveaux ouverts au titre du présent accord d’entreprise le sont sans limitation de durée.

**Article 3 : Création d’un forfait menstruel au sein de l’association**

S’agissant des femmes souffrant de douleurs menstruelles chroniques de nature à les empêcher de pouvoir travailler dans des conditions usuelles (dysménorrhée, endométriose, fibrome utérin…), le LEVALLOIS SPORTING CLUB attribue, sur présentation d’un certificat délivré par un médecin gynécologue, un forfait de 12 jours de congés supplémentaires par an qui seront ajoutés au compteur de congés de la salariée concernée.

Ces jours pourront être posés à la discrétion de la salariée, dans la limite de 2 jours par mois.

L’activation du forfait menstruel pourra se faire annuellement au moment de la remise à zéro des compteurs de congés, soit au 1er juin de chaque année, ou bien en cours d’année, auquel cas il sera proratisé en fonction du temps restant jusqu’au 31 mai suivant.

Le même principe de proratisation s’appliquera aux salariées en CDD selon la durée de leur contrat.

Les jours de congés acquis au titre du forfait menstruel ne sont pas reportables d’une année sur l’autre. Les jours non pris ne seront pas dus en cas de départ de la salariée en cours d’année pour quelque motif que ce soit.

Un nouveau certificat médical sera nécessaire en cas de renouvellement du forfait menstruel l’année suivante.

**Article 4 : Levée de la carence pour les pathologies obstétricales lourdes**

Concernant les femmes qui ont traversé des pathologies lourdes lors de leur grossesse (fausse couche, grossesse extra-utérine…), le LEVALLOIS SPORTING CLUB décide, sur présentation d’un certificat délivré par un médecin gynécologue ou obstétricien, de ne plus appliquer les deux jours de carence normalement prévus pour toute absence pour raison médicale.

**Article 5 : Fourniture d’un certificat médical et confidentialité**

Les demandes concernant le forfait menstruel ou la levée de la carence pour pathologie obstétricale lourde seront à adresser directement à la Direction des Ressources Humaines du Club, par mail, par voie postale ou bien directement dans les locaux du siège de l’association.

Le LSC garantit la plus grande confidentialité aux salariées qui en feront la demande. À ce titre, sauf à ce qu’elles le souhaitent, leur section sportive ne sera pas avisée de leur démarche.

Par ailleurs, le motif de l’augmentation du compteur de congés ne sera pas mentionné dans le cadre de la dématérialisation des congés actuellement en cours au sein du Club.

Les droits nouveaux ouverts par le présent accord peuvent être exercés sur présentation d’un certificat médical fourni par un médecin gynécologue ou obstétricien de moins de trois mois attestant de « règles incapacitantes » ou d’une « pathologie obstétricale lourde ».

Dans un esprit de confidentialité absolue, le Club n’attend pas que le type de pathologie dont souffre la salariée soit expressément indiqué sur le certificat.

**Article 6 : Formalité de dépôt**

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales et réglementaires, auprès de la DIRECCTE, via le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), ainsi que du greffe du Conseil de Prud’hommes.

Fait à LEVALLOIS, le 08/03/2024

|  |  |
| --- | --- |
| **Pour l’Association :** | **Pour son Comité Social et Économique :** |