**Accord relatif à la mise en place d’un congé supplémentaire pour les personnes souffrant de menstruations douloureuses**

Entre les soussignés :

La Société Coopérative d’intérêt collectif (SCIC) Gennevilliers Habitat, dont le siège social est situé 33 rue des Chevrins à Gennevilliers (92230), représentée par Monsieur XXX, agissant en qualité de directeur général,

D’une part,

Les organisations syndicales représentatives au sens des articles L 2121-1 et L 2122-1 du code du travail au sein de Gennevilliers Habitat, à savoir :

* La CFDT, représentée par M. XXX, délégué syndical
* La CGT représentée par M. XXX, délégué syndical
* Force Ouvrière représentée par M. XXX, délégué syndical

D’autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par le biais des accords qu’elles peuvent conclure, Les parties visent à favoriser l’emploi, l’intégration, et l’évolution des salarié.es ainsi que la considération de leurs besoins en fonction de leur situation personnelle (âge, sexe, handicap, état de santé...). Les parties rappellent ainsi leur attachement à la qualité de vie au travail et à l’égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Au mois de mai 2023, le débat s’est ouvert en France sur la question du congé menstruel au sein des entreprises, sans qu’un cadre législatif ne le prévoie. Les parties signataires, conscientes des contraintes et désagréments que peuvent rencontrer certaines salariées en période de menstruation (douleurs abdominales, baisse d’énergie…), ont ainsi souhaité mettre en place ce dispositif au sein de Gennevilliers Habitat.

Le présent accord vise à définir les modalités de mise en place et d'application de ce jour de congé accordé aux personnes salariées concernées.

**Article 1 – Octroi d’un congé supplémentaire pour les personnes souffrant de menstruations douloureuses**

**1-1 – Bénéficiaires**

Le présent accord s’applique à toutes les personnes salariées de Gennevilliers Habitat, souffrant de menstruations douloureuses, qu’elles soient en contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, et sans condition d’ancienneté.

**1-2 – Nombre de jours de congés supplémentaires**

Il sera attribué aux bénéficiaires 2 jours de congés supplémentaires par mois afin de leur permettre de faire face plus facilement aux contraintes qu’elles rencontrent durant leurs périodes de menstruation.

Ces jours supplémentaires seront accordés sur présentation d’un certificat médical (d’une validité maximum d’un an, à renouveler le cas échéant), qui atteste de la difficulté d’un travail en présentiel.

Ces jours de congés menstruels sont facultatifs. Ils peuvent être pris dans les conditions suivantes :

* Ils peuvent être pris pour une durée inférieure à deux jours, voire par demi-journée en fonction du besoin, sans toutefois être fractionnable (les deux jours devant être pris consécutivement) ;
* Ils peuvent être posés le jour même du congé et sans respect d’un délai de prévenance ;
* Ils ne peuvent être cumulés ni reportés d’une année sur l’autre.

Ces jours de congés supplémentaires seront rémunérés et ne viendront pas en déduction de l’ancienneté, ou des calculs d’éléments de rémunération (intéressement…).

**1-3 – Modalités de pose**

Il est expressément convenu que ce congé supplémentaire est facultatif et qu’il devra être posé sur le temps de travail effectif. Il ne pourra pas être posé durant une période de suspension de contrat, quel qu’en soit le motif (congé payé, maladie…).

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

La pose de ces jours de congé est à faire auprès du service RH, qui en informe ensuite le manager. Le service RH s’assurera le cas échéant de la production d’un justificatif et saisira l’absence dans le système d’informations RH.

Afin de garantir une confidentialité dans la prise de ce congé, toute personne ayant connaissance de ces absences, par ses fonctions (responsable hiérarchique, service RH), s’engagent à prendre toutes précautions pour en protéger la confidentialité.

**Article 2 – Alternative du télétravail**

Si la personne concernée est éligible au télétravail et que son activité le permet, elle aura le choix de recourir au télétravail en lieu et place du congé supplémentaire, suivant le même nombre de jours et aux mêmes conditions d’octroi.

**Article 3 – Référent RH**

Une personne ressource au sein du service Ressources Humaines sera identifié afin de répondre aux interrogations et d’accompagner les personnes qui bénéficieraient de ces mesures.

**Article 4 – Bilan de l’accord et éventuel renouvellement**

Un bilan entre les parties signataires sera réalisé après 10 mois d’application de l’accord afin de décider de la pérennisation ou non du présent accord, et des modifications éventuelles à y apporter.

**Article 5 – Date d’effet et durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an.

Il prend effet à la date du … pour prendre fin au ...

**Article 6 – Formalité de publicité et de dépôt**

Dès signature, chaque organisation syndicale représentative se verra notifier un original du présent accord conformément aux dispositions de l’article L 2231-5 du code du travail.

Le présent accord sera déposé auprès de la DREETS sur la plateforme TéléAccords ainsi qu’en un exemplaire original auprès du greffe du Conseil de Prud’hommes de Nanterre.

Fait à Gennevilliers en cinq exemplaires originaux, le 6 mai 2024

Pour la SCIC Gennevilliers Habitat, son directeur général

Monsieur XXX

Pour la CFDT :

Monsieur XXX, délégué syndical

Pour la CGT :

Monsieur XXX, délégué syndical

Pour FO :

Monsieur XXX, délégué syndical