**Entre**

L’ALEFPA (Association Laïque pour l’Education, la Formation, la Prévention et l’Autonomie), 199-201 rue Colbert 59000 Lille,

D’une part

**Et**

Les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise :

- L’Organisation Syndicale Représentative CFTC Santé Sociaux,

- L’Organisation Syndicale Représentative CGT Santé et Actions sociales,

- L’Organisation Syndicale Représentative CFDT Santé Sociaux,

D’autre part

**Préambule**

Depuis plusieurs années, l’ALEFPA, dans le cadre du dialogue social avec les organisations syndicales représentatives en son sein, travaille par la négociation:

- à améliorer la qualité de vie au travail de ses salariés,

- à garantir l’égalité des chances entre les hommes et les femmes.

C’est dans cet esprit, après l’adoption d’une loi en Espagne et l’ouverture d’un débat sur le congé menstruel en France, que les parties signataires, conscientes des contraintes que peuvent rencontrer les salariées en période de menstruation ont engagé des négociations afin de mettre en place des mesures facilitant les conditions de travail durant ces périodes.

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de mise en place et d’application de ces mesures pour les personnes qui, en raison des douleurs vécues en période de menstruation, rencontrent des difficultés à travailler.

**Article 1 – Champ d’application**

Le présent accord s’applique à toutes les personnes salariées de l’association, qu’elles soient en contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, sans condition d’ancienneté, ayant des menstruations cause de douleurs (dysménorrhées) rendant difficile voire impossible la réalisation d’une activité professionnelle en présentiel. L’existence des dysménorrhées seront attestées par un certificat médical du médecin traitant reconnu valable pour chaque année civile (et à renouveler annuellement).

**Article 2 – Octroi de jours de congés supplémentaires**

Il est attribué aux personnes visées à l’article 1, treize (13) jours de congés supplémentaires annuels (décomptés en année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre) afin de leur permettre de faire face plus facilement aux contraintes qu’elles rencontrent durant leurs périodes de menstruation.

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

* Ils peuvent être pris consécutivement dans la limite de 2 jours par mois ;
* Ils peuvent être pris en demi-journée en fonction du besoin ;
* 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.
* Ils ne peuvent être posés que sur une période de travail effectif.

Ces jours de congés supplémentaires sont rémunérés et n’entrainent aucun abattement de la prime décentralisée (CCNT 31 octobre 1951) pour les salariés concernés (ou de tout autre prime liée au temps de présence).

Ces jours sont décomptés en jours ouvrés.

**Article 3. – Télétravail**

Les personnes visées à l’article 1 dont les missions peuvent être réalisées à distance et qui souhaiteraient télétravailler durant leurs périodes de menstruations, bénéficieront d’une journée de télétravail supplémentaire par mois, journée qui s’ajoute aux dispositions générales déjà applicables sur le télétravail.

Cette journée supplémentaire de télétravail pourra être prise dans les conditions suivantes :

* Elle peut être accolée à une autre journée de télétravail prise au titre des dispositions générales relatives au télétravail ;
* Elle peut être prise en demi-journée en fonction du besoin ;
* Elle peut être prise le jour même et sans respect d’un délai de prévenance ;
* Elle ne peut être cumulée ni reportée d’un mois sur l’autre.

**Article 4 – Confidentialité**

Les personnes qui demandent le bénéfice d’une journée de congé menstruel doivent informer leur responsable hiérarchique direct dans les plus brefs délais de leur absence. Ce dernier fera preuve de discrétion quant au motif de l’absence et informera le service ressources humaines (paie) de l’établissement.

**Article 5 – Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu à titre expérimental jusqu’au 31 décembre 2026. Il sera caduc de plein droit si une disposition législative ou règlementaire venait à statuer ou fixer des règles ayant le même objet que l’accord.

Il pourra être prolongé par avenant établi dans le cadre d’une négociation avec les organisations syndicales nationales représentatives signataires.

**Article 6 – Agrément et entrée en vigueur de l’accord**

Le présent accord est présenté à l’agrément au titre de l’article L 314-6 du code de l’action sociale et des familles.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l’agrément.

**Article 7 – Révision**

Le présent accord est révisable dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Toute demande de révision dans les conditions fixées à l’article L. 2261-7-1 du Code du travail est obligatoirement accompagnée d’une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s’être rencontrées en vue de la rédaction d’un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu’à la conclusion du nouvel accord.

**Article 6 - Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent avenant est déposé sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil de prud’hommes de Lille. Conformément à l’article L. 2231-5 du Code du travail, le texte du présent avenant est notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’association.

Fait à Lille, le 06 Juin 2024

Le présent accord est signé par voie électronique.

Il sera remis contre accusé de réception par e-mail, à chacune des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Signataires :

|  |  |
| --- | --- |
| L’ALEFPA,  |  |

Et,

Les Organisations Syndicales Nationales Représentatives des salariés :

|  |  |
| --- | --- |
| * L’Organisation Syndicale Représentative CFTC Santé Sociaux,
 |  |
|  |  |
| * L’Organisation Syndicale Représentative CGT Santé et Actions sociales,
 |  |
| * L’Organisation Syndicale Représentative CFDT Santé Sociaux,
 |  |