**ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE PORTANT SUR LES MESURES DE SOUTIEN AUX PERSONNES ATTEINTES D’ENDOMETRIOSE ET D’ACCOMPAGNEMENT A LA PARENTALITE**

Entre les soussignés :

**,** société anonyme au capital social de, dont le siège social est situé

Représentée par, Directrice des ressources humaines,

**D’une part,**

Et :

Les organisations syndicales :

CGT représentée par

CFDT représentée par

CGC représentée par

**D’autre part,**

Il a été convenu ce qui suit :

**PREAMBULE**

Conscients des enjeux et des défis auxquels les femmes peuvent être confrontées en matière de santé, et soucieux de leur bien-être au travail, les parties ont souhaité mettre en place des mesures visant à soutenir les femmes dans leur parcours professionnel tout en prenant en considération leurs besoins spécifiques liés à la santé.

Le présent accord vise à mettre en place des mesures concrètes afin de répondre à certains besoins des collaboratrices, en particulier en ce qui concerne l’endométriose.

Si la législation portant sur cette situation est amenée à évoluer sur les prochains mois, les mesures énoncées dans le présent accord seront réévaluées afin de les adapter, le cas échéant, aux nouvelles dispositions légales et réglementaires qui viendraient à être adoptées.

Cette démarche constitue une approche adaptée pour soutenir les femmes dans leur épanouissement professionnel et favoriser ainsi une culture de travail inclusive.

De plus, afin de permettre au conjoint un temps de présence supplémentaire dans le parcours de parentalité une mesure d’autorisation d’absence supplémentaire sera mise en place.

Cela étant, il a été convenu ce qui suit :

**PARTIE 1- ENDOMETRIOSE**

ARTICLE 1 – Définition

L’endométriose est une maladie gynécologique chronique de la femme en âge de procréer qui se caractérise par le développement d’une muqueuse utérine (l’endomètre) en dehors de l’utérus, provoquant des douleurs pelviennes, des troubles menstruels et d'autres symptômes invalidants.

L’endométriose peut être diagnostiquée à n’importe quel âge, et peut faire l’objet d’une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

ARTICLE 2 – Champ d’application

Le présent accord est applicable à l’ensemble des collaboratrices, quel que soit la nature de leur contrat de travail ou convention.

Les mesures mises en place s'appliquent, sans distinction, à toutes les formes d'endométriose reconnues par les professionnels de santé.

ARTICLE 3 – Autorisation d’absence pour les femmes souffrant d’endométriose

Les salariées concernées devront fournir un justificatif annuel de leur diagnostic d'endométriose établi par un professionnel de santé compétent auprès du service des Ressources Humaines. Un seul justificatif du diagnostic d’endométriose sera nécessaire chaque année, pour justifier la première demande ainsi que les suivantes.

Les informations transmises seront portées au dossier de la collaboratrice, et conservées uniquement à des fins de gestion du personnel, conformément aux dispositions en vigueur en matière de confidentialité et de gestion des données personnelles.

Pour des raisons de fluidité de fonctionnement, il sera recommandé que la collaboratrice informe son responsable hiérarchique.

Au travers du présent accord, les parties conviennent que les salariées souffrant d'endométriose médicalement diagnostiquée, peuvent bénéficier d’un jour d’absence autorisée par mois non cumulable d’un mois sur l’autre, soit au total 12 jours par année civile. Cette absence est réputée sans incidence sur la rémunération, et donc payée au même titre que les jours de travail effectif.

En cas d’évolution de la législation en la matière, la solution la plus favorable sera retenue.

ARTICLE 4 – Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé

La démarche auprès de la MDPH concernant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé n’est pas obligatoire pour l’obtention des jours d’absence autorisée.

Toutefois, elle est fortement recommandée, à des fins de prévention et de garantie d’emploi, en cas d’évolution des symptômes. Les Référents Handicap au sein de la societe sont voués à accompagner les collaboratrices dans leurs démarches et dans leur recherche d’information.

**PARTIE 2 : AUTORISATION D’ABSENCE**

ARTICLE 1 :

L’article L 1225-16 du code du travail permet au conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle de bénéficier également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

La societe octroie par le biais de cet accord et sur présentation d’un justificatif mentionnant l’examen, le nom du conjoint, l’heure d’arrivée et de sortie du RDV une 4ème autorisation d’absence par grossesse ou par protocole et correspondant à la durée du rendez-vous.

En cas d’évolution de la législation en la matière, la solution la plus favorable sera retenue.

**PARTIE 3 : ENTREE EN VIGUEUR, REVISION, PUBLICITE ET DEPOT**

ARTICLE 1 - Entrée en vigueur et durée de l’accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et prend effet le 1er janvier 2025.

ARTICLE 2 - Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l’article L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail.

La demande de révision, qui pourra intervenir à tout moment, devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

La demande devra comporter l’indication des dispositions dont la révision est demandée.

L’ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ de l’accord ainsi que la Direction se réuniront alors dans un délai de quinze (15) jours calendaires à compter de la réception de cette demande afin d’envisager l’éventuelle conclusion d’un avenant de révision.

L’éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu’il modifiera.

ARTICLE 3 – Publicité et dépôt

Cet accord est édité et signé en trois exemplaires originaux, dont un conservé au service des Ressources Humaines. Une copie est adressée à chaque partie signataire.

Deux exemplaires sont adressés (dont un en support électronique), sous la responsabilité de la Direction, à la DREETS dont relève le siège de l’entreprise et un exemplaire au secrétariat greffe du Conseil de Prud’hommes.

Fait à Hendaye

Le 5 décembre 2024

Signatures

CGC –

CFDT-

CGT-