**ACCORD D’ENTREPRISE PORTANT SUR LA PRISE EN COMPTE DE LA SANTE DES FEMMES AU TRAVAIL**

ENTRE :

La société TRANSPORTS TBR, dont le siège social est situé 100 Route des Relandières, 44850 Le Cellier, représentée par, en qualité de Président Directeur Général.

D’une part,

ET :

Le Comité Social et Economique, représentée par en sa qualité de secrétaire du CSE.

D’autre part.

**Préambule**

Au cours du CSE ordinaire du 03/07/2023, la direction a souhaité engager des discussions concernant l’attribution de congés spécifiques en lien avec la santé des femmes au travail.

Afin de pallier un manque légal à ce sujet et de renforcer la condition de la femme au sein d’un secteur souffrant d’inégalités d’emploi et de rémunération, la direction a souhaité engager le débat avec les élus du CSE sur les congés spécifiques suivants :

**- Congé endométriose ;**

**- Congé de Procréation Médicalement Assistée (PMA) ;**

**- Congé avortement ;**

**- Congé fausse couche.**

Par ces mesures, les parties, au-delà des obligations légales et conventionnelles, souhaitent soutenir les collaboratrices durant les moments difficiles qu’elles peuvent traverser et lors desquels travailler peut s’avérer difficile – si ce n’est impossible.

Ainsi, après des échanges avec les différents élus de la société et un accord unanime des membres titulaires du CSE, les parties prenantes ont conclu à un accord portant sur les modalités exposées ci-après.

**ARTICLE 1 - Congé endométriose**

Conscients des difficultés que traversent les collaboratrices souffrant d’endométriose, les Parties conviennent d’instaurer un congé de six (6) jours maximums par an, sans condition d’ancienneté, non déductibles des congés et n’entrainant aucune réduction de salaire aux femmes concernées par cette pathologie afin de les soutenir dans ces moments difficiles.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et ne sont pas assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'Entreprise.

Par ailleurs, compte tenu des contraintes liées aux éventuels traitement ou d’hospitalisation, il est convenu de faciliter l’organisation du travail et les plannings de la salariée concernée, en conséquence.

Compte tenu de la pathologie et de la difficulté de déterminer des congés spécifiques en lien avec les différents stades de l’endométriose définis par le cadre médical, il est convenu que ce congé ne sera accordé qu’aux collaboratrices étant reconnu en qualité de travailleur handicapé au titre de l’endométriose.

Les conditions de justificatifs sont détaillées à l’article 5 du présent accord.

**ARTICLE 2 - Congé Procréation Médicalement Assistée (PMA)**

Il est rappelé que conformément à l’article L.1225-16 alinéa 2 du Code du travail, la salariée en cours de processus d'une PMA bénéficie d’une autorisation d’absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne partenaire de PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie 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.

Pour rappel, le Code du travail prévoit que ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée ou le salarié au titre de son ancienneté dans l'Entreprise.

En complément de ce dispositif légal existant, les parties conviennent qu’un (1) jour de congé maximum par an, sans condition d’ancienneté, sera accordé à la salariée bénéficiant d'une PMA.

Ce jour de congé supplémentaire n’entraîne aucune diminution de la rémunération mais n’est pas assimilé à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'Entreprise.

Par ailleurs, compte tenu des contraintes liées aux dates de traitement ou d’hospitalisation pour l’AMP ou la PMA, il est convenu de faciliter l’organisation du travail et les plannings de la salariée concernée, en conséquence.

Les conditions de justificatifs sont détaillées à l’article 5 du présent accord.

**ARTICLE 3 - Congé avortement**

Les Parties conviennent d’instaurer un congé de trois (3) jours maximum par an, sans condition d’ancienneté, non déductibles des congés et n’entrainant aucune réduction de salaire dans toute hypothèse d’interruption volontaire de grossesse.

Ce congé peut être accolé à un arrêt de travail pour maladie éventuellement prescrit.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération mais ne pas sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'Entreprise.

Les conditions de justificatifs sont détaillées à l’article 5 du présent accord.

**ARTICLE 4 - Congé fausse couche**

Conscients également des difficultés que traversent des collaboratrices ayant subi une fausse couche, les Parties conviennent d’instaurer un congé de trois (3) jours maximum par an, sans condition d’ancienneté, non déductibles des congés et n’entrainant aucune réduction de salaire aux femmes concernées afin de les soutenir dans ce moment difficile.

Ce congé peut être accolé à un arrêt de travail pour maladie éventuellement prescrit.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération mais ne pas sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'Entreprise.

Les conditions de justificatifs sont détaillées à l’article 5 du présent accord.

**ARTICLE 5 – Justificatifs et prise**

Compte tenu de la spécificité des congés accordés au titre du présent accord, la société impose la production de justificatifs idoines pour bénéficier des jours susmentionnés dans le présent acte.

Ainsi, les justificatifs suivants seront demandés lors des différents congés selon les délais indiqués :

- Congé endométriose : reconnaissance qualité travailleur handicapé (au moment de la survenance) ;

- Congé PMA : certificat médical (dans un délai de 15 jours à compter d l’acte) ;

- Congé avortement : certificat médical (dans un délai de 15 jours à compter d l’acte) ;

- Congé fausse couche : certificat médical (dans un délai de 15 jours à compter d l’acte).

La prise des congés mentionnés dans le présent accord doit intervenir au moment de l’évènement et ne peut bénéficier d’un quelconque report. La prise des congés sera effectuée selon le principe en vigueur au sein de la société au moment du congé (jours ouvrables ou jours ouvrés).

**ARTICLE 6 – Prise d’effet et durée de l’accord**

Le présent accord prend effet le 1er janvier 2024. Il est conclu pour une durée indéterminée.

**ARTICLE 7 – Révision et dénonciation de l’accord**

Conformément à l’article L.2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser. La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l’initiative de l’une des parties signataires. Elle doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires ainsi qu’à l’ensemble des organisations syndicales représentatives non-signataires. Tout signataire introduisant une demande de révision doit l’accompagner d’un projet sur les points révisés. Toute modification du présent accord donnera lieu à l’établissement d’un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord. L’avenant de révision devra être signé par au moins l’une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de l’accord ou y ayant adhéré selon les dispositions légales en vigueur. L’avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu’il notifie, conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé selon les modalités fixées aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

**ARTICLE 8 – Dépôt de l’accord**

Conformément à la loi, le présent procès-verbal d’accord est établi en 4 exemplaires, pour remise à chaque délégation signataire et pour les dépôts suivants :

* Deux exemplaires signés et destinés à la DREETS du lieu de la conclusion de l’accord dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique ;
* Un exemplaire signé et destiné au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud’hommes du lieu de la conclusion de l’accord.

Ces deux dépôts seront effectués par la Direction de TBR.

Fait à Le Cellier, le 12 juillet 2023, en 4 exemplaires originaux.

**Signatures**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Secrétaire du CSE | *Président Directeur Général* |