

# ACCORD EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DE L'UES LEROY MERLIN

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

L'ensemble de sociétés composant l'UES LEROY MERLIN,

- **La Société LEROY MERLIN FRANCE**, Société Anonyme au capital de 100.000.000,00 Euros, dont le siège social est à Lezennes (59260) cri- rue Chanzy, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lille sous le numéro : 384 560 942,
- **La Société LEROY MERLIN GSB**, Société en nom collectif au capital de 29.925.500,00 Euros, dont le siège social est à Lezennes (59260) - rue Chanzy, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lille sous le numéro : 408 957 363,
- **La Société IMMOBILIERE LEROY MERLIN FRANCE**, Société Anonyme au capital de 95.319.014,00 Euros, dont le siège social est à Lezennes (59260) - rue Chanzy, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lille sous le numéro : 421 227 224.

représentées par **Monsieur Fabrice KELLER**, Directeur des Ressources Humaines, et **Monsieur Tawfik KILANI**, Directeur du Développement et du Dialogue social, dûment mandatés à cet effet

D'UNE PART,

ET

Les **Organisations Syndicales Représentatives** au sein de l'UES LEROY MERLIN ci-après désignées :

- **L'Organisation Syndicale CFDT**, représentée par M. Bilel HERZI, en sa qualité de Délégué Syndical Central
- **L'Organisation Syndicale CFTC**, représentée par M. Stéphane MARSAIS, en sa qualité de Délégué Syndical Central
- **L'Organisation Syndicale CFE-CGC**, représentée par M. Olivier WAREMBOURG, en sa qualité de Délégué Syndical Central
- **L'Organisation Syndicale CGT**, représentée par Mme Imane HADDACH, en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale
- **L'Organisation Syndicale FO**, représentée par M. Bernard VIGOUROUS, en sa qualité de Délégué Syndical Central

D'AUTRE PART,

BH

SH

OW

IH

BV

TK

FK

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

<b>Préambule</b>	<b>4</b>
<b>Titre 1 : Etat des lieux</b>	<b>4</b>
<b>Titre 2 : Objet de l'accord</b>	<b>9</b>
Article 1 Définitions	9
Article 2 Principes et objectifs de l'accord - orientations de la politique handicap	10
Article 3 Moyens mis en œuvre pour piloter et animer la politique en faveur des travailleurs handicapés	11
Art 3.1 Gouvernance : suivi et pilotage de la politique handicap	11
Art 3.1.1 Niveau national	11
Mission handicap nationale	11
Le chargé de mission handicap	11
L'assistant de la mission handicap	12
Le leader diversité et inclusion	12
Autres équipes et directions du siège	12
Art 3.1.2 Niveau local	13
Acteurs locaux en interne	13
Relais handicap	13

File RH	14
File managériale (dont directeurs et directrices d'établissement) et manager relais	15
Art 3.1.3 Les instances représentatives du personnel	16
Référént CSE handicap	16
CSEC	17
CSE	18
Art 3.1.4 Principaux acteurs en externe	18
Art 3.2 Suivi de l'accord	19
Commission nationale de suivi	19
Indicateurs de suivi	19
Article 4 Taux d'emploi	21
<b>Titre 3 : Plan d'actions 2021-2023 en faveur des salariés handicapés</b>	<b>22</b>
Article 1 Plan d'embauche	22
Article 1.1 Objectifs chiffrés	22
Article 1.2 Moyens d'actions	23
Art 1.2.1 Renforcer la visibilité des engagements de l'entreprise pour l'emploi de personnes en situation de handicap	23
Art 1.2.2 Faciliter le sourcing des candidats en situation de handicap	23
Art 1.2.3 Accompagner les recruteurs	25
Art 1.2.4 Accueillir et intégrer les nouveaux salariés	25
Art 1.2.5 Développer le recrutement d'étudiants en situation de handicap via l'alternance et les stages	26
Article 2 Plan de maintien dans l'emploi	27
Article 2.1 Prévenir	27
Article 2.2 Repérer les situations précocement	27
Article 2.3 Accompagner	28
Art 2.3.1 Agir au local avec un accompagnement de proximité	28
Art 2.3.2 Accompagner les salariés dans le temps et dans le cadre d'une prise en charge globale afin de sécuriser leur parcours	29
Art 2.3.3 Aménager les postes de travail	30
Art 2.3.4 Développer les aides à la compensation du handicap	32
Art 2.3.5 Maintenir les partenariats avec les acteurs externes	33
Art 2.3.6 Accompagner les salariés handicapés licenciés pour inaptitude	33
Art 2.3.7 Faciliter la reconnaissance du handicap	34
Autorisation d'absence rémunérée en vue de démarches administratives pour une RQTH et d'examens médicaux liés à la situation de handicap	34
Article 3 : Plan de sensibilisation et de communication	35
Article 3.1 Plan de sensibilisation et de formation	35
Art 3.1.1 Former	35
Art 3.1.2 Outiller	36
Article 3.2 Plan de communication	36
Article 4 : Partenariat avec le secteur du travail protégé et adapté et les travailleurs handicapés indépendants (STPA)	37

<b>Titre 4 : PRINCIPE DE FINANCEMENT ET BUDGET DES ACTIONS</b>	<b>38</b>
<b>Titre 5 : DATE ET APPLICATION DE L'ACCORD, DURÉE ET SUIVI</b>	<b>39</b>
Article 1 Dénonciation de l'accord	40
Article 2 Dépôt et publicité	40
<b>Annexe 1 Budget prévisionnel de l'accord</b>	<b>41</b>
<b>Annexe 2 Lexique spécifique à l'accord</b>	<b>42</b>

# Préambule

La volonté de l'entreprise de conclure un accord handicap s'inscrit dans ses engagements en matière de diversité et d'inclusion, ainsi que dans le déploiement de la stratégie de Responsabilité Sociétale d'Entreprise "We Make It Positive" du groupe Adeo.

Cet accord handicap repose sur la volonté de l'entreprise de bâtir un socle solide et une politique handicap nationale, afin de répondre de façon pérenne à notre obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Il a pour objectif la mise en place de mesures et de moyens appropriés, pour répondre à une ambition plus forte sur le sujet du handicap et atteindre, à terme, un taux d'emploi d'au minimum 6%, grâce à des actions à la fois en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi.

## Titre 1 : Etat des lieux

L'UES Leroy Merlin a évolué ces derniers mois dans un secteur du bricolage dont la croissance a faibli et qui est touché par le ralentissement du marché de l'immobilier, ainsi que par l'inflation. En revanche, l'entreprise bénéficie d'un marché de la rénovation énergétique qui reste porteur.

L'UES Leroy Merlin, qui appartient au groupe Adeo, s'inscrit par ailleurs dans un contexte de forte transformation du marché du bricolage. Cette transformation se caractérise par une évolution des métiers, notamment liée à la digitalisation de la recherche d'informations et des ventes en ligne, ainsi qu'au développement des exigences liées à la chaîne d'approvisionnement.

En 2022, l'UES Leroy Merlin a recruté 6512 salariés en contrat à durée indéterminée, 6714 salariés en contrat à durée déterminée, 1200 apprentis et 812 stagiaires (stages de plus de sept jours).

Les principales familles de métiers en volume sont les suivantes : métiers de la vente, métiers du service clients, métiers de la logistique.

### Données bilan social 2022 UES Leroy Merlin

L'effectif moyen mensuel de l'UES Leroy Merlin a évolué de la sorte :  
27 299 salariés en 2020, 30 106 salariés en 2021 et 31 660 000 salariés en 2022.

## EFFECTIF MENSUEL MOYEN DE L'ANNEE CONSIDEREE

Somme des effectifs totaux mensuels / 12

effectif total : tout salarié inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré

	2020	2021	2022
EMPLOYES	19 868	22 241	<b>23 148</b>
AGENTS DE MAITRISE	3 653	3 803	<b>3 989</b>
CADRES	3 779	4 063	<b>4 523</b>
<b>TOTAL</b>	<b>27 299</b>	<b>30 106</b>	<b>31 660</b>

## TOTAL DES DEPARTS

CDD + CDI

	2020	2021	2022
EMPLOYES	8 925	9 941	<b>10 547</b>
AGENTS DE MAITRISE	368	361	<b>528</b>
CADRES	305	297	<b>461</b>
<b>TOTAL</b>	<b>9 598</b>	<b>10 599</b>	<b>11 536</b>

\*Le Turn Over correspond au calcul "Total des départs/effectif mensuel moyen CDI dont la durée du contrat hebdomadaire est supérieure à 18 h".

Les contrats de moins de 18 h concernent souvent des étudiants ou des personnes en cours de transition professionnelle.

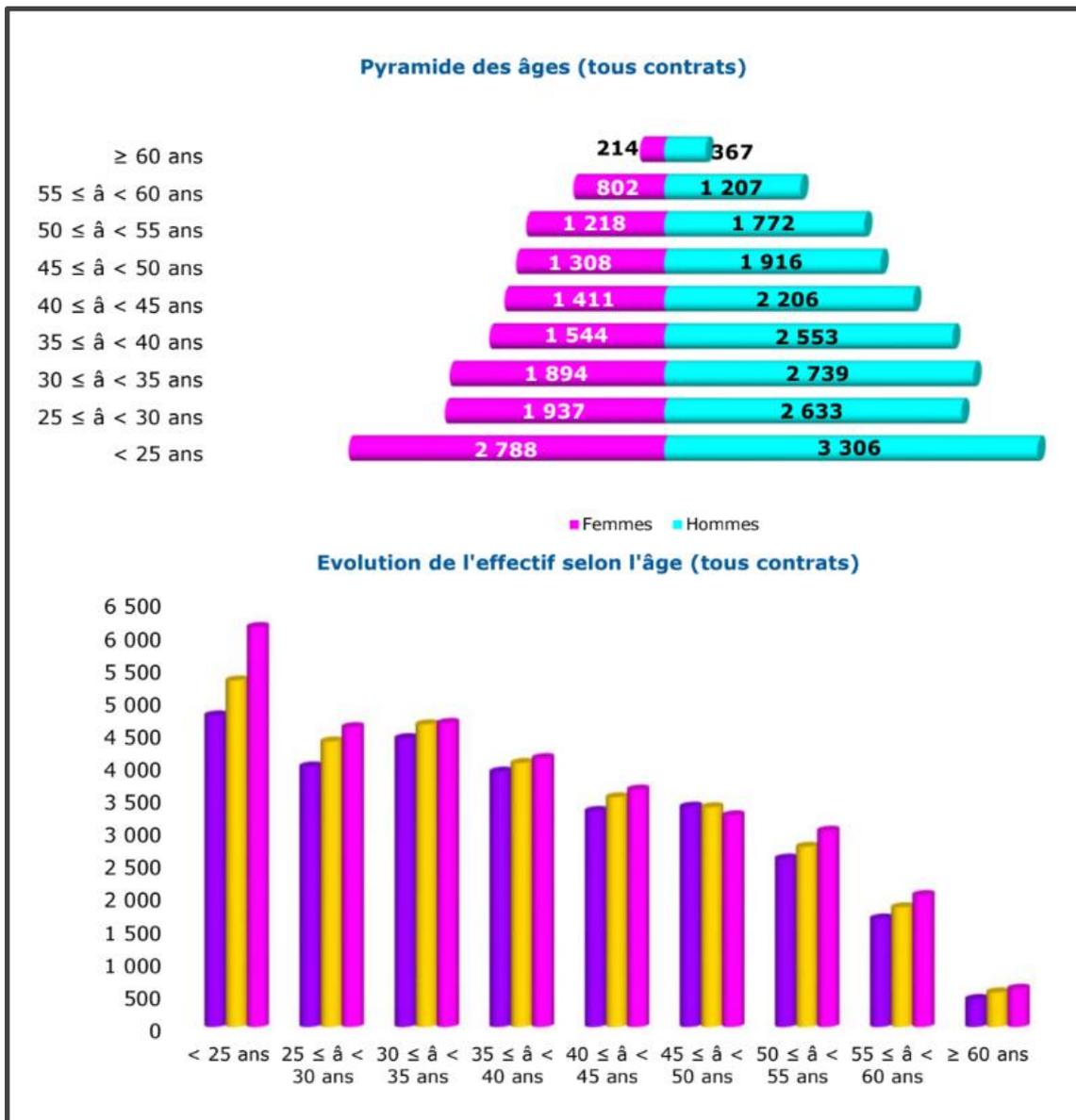
### Chiffres clés

**Turn Over (contrat + de 18 h) \***  
**en forte hausse à 15.49%**  
**(9.68% en 2021).**

**Turn Over total à 18.92%**  
**(13.06% en 2021).**

**5430 départs CDI**  
**pour 6512 embauches.**

En 2022, les départs en retraite ou préretraite des salariés en CDI ont représenté un peu moins de 4% du total des départs des salariés en CDI.



En 2022, l'âge moyen des salariés (tous contrats) s'établit à environ 37 ans.

## Bilan de la situation d'emploi des travailleurs handicapés

**NOMBRE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AU 31 MARS DE L'ANNEE CONSIDEREE**

	2020	2021	<b>2022</b>
EMPLOYES	993	1 042	<b>1140</b>
AGENTS DE MAITRISE	122	129	<b>130</b>
CADRES	64	69	<b>85</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 179</b>	<b>1 240</b>	<b>1355</b>

*dont nombre d'embauches :*

	2020	2021	<b>2022</b>
EMBAUCHE	63	110	<b>115</b>
dont CDI	35	71	<b>64</b>

Données BOETH au 31/12/2022

	BOETH	Tous salariés
< 50 ans	52%	84%
> 50 ans	48%	16%

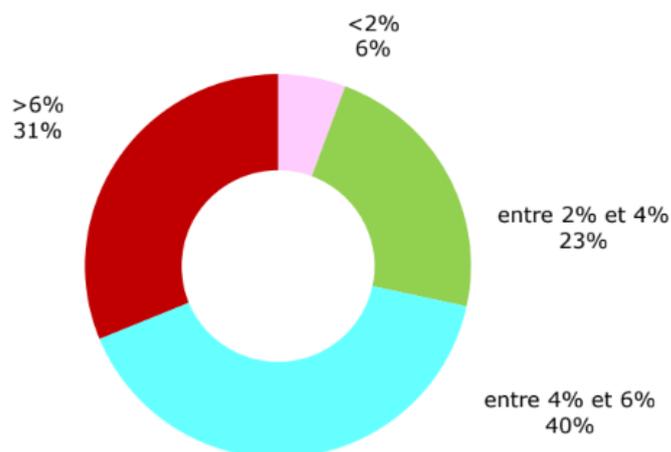
<b>Salariés déclarés bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés au 31/12/2022 par emploi</b>	
CONSEILLER DE VENTE	29%
HÔTE SERVICES CLIENTS	26,4%
EMPLOYÉ LOGISTIQUE	21%
EMPLOYE ADMINISTRATIF	4,4%
RESPONSABLE RAYON	3,2%
TECHNICIEN SAV	1,9%
CONSEILLER POSE	1,7%
MAGASINIER	2%
CHEF DE SECTEUR COMMERCE	1,8%
RESPONSABLE SERVICES CLIENTS	1%
RESPONSABLE LOGISTIQUE	1,1%
CONSEILLER POSE	1,7%

Autres	4,8%
Total	100%

**Rémunération moyenne des salariés BOETH et rémunération moyenne tous salariés par statut (emp, am, cadres) au 31/12/2022 pour l'UES Leroy Merlin**

	Salaire moyen en € (à temps complet)	
	Effectif global	Effectif salariés en situation de handicap
Employés	2 017,38	2 103,98
Agents de maîtrise	2 624,98	2 759,33
Cadres	4 570,66	4 513,64
Tous salariés	2 511,27	2 308,46

Répartition des établissements en fonction du taux d'emploi de travailleurs handicapés (données bilan social 2022)



A la date de signature de cet accord, le taux d'emploi direct des personnes handicapées est estimé à 5,10% pour l'année 2023 pour l'UES Leroy Merlin, en application des nouvelles règles de calcul fixées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » entrée en vigueur le 1er janvier 2020.

Une information sur le taux définitif 2023 sera communiquée en CSEC et aux membres de la commission de suivi de l'accord.

## Titre 2 : Objet de l'accord

### Article 1 Définitions

Le présent accord définit les règles applicables en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap dans l'ensemble du périmètre de l'UES Leroy Merlin France.

Il est rappelé qu'« *est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique* » (article L. 5213-1 du Code du travail).

Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont ceux visés par l'article L. 5212-13 du Code du travail et ayant fourni à l'entreprise le justificatif de leur qualité à savoir :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompier volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte " *mobilité inclusion* " portant la mention " *invalidité* " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

### Article 2 Principes et objectifs de l'accord - orientations de la politique handicap

Les actions prévues dans cet accord s'inscrivent dans le prolongement du précédent texte qui constituait le premier accord d'entreprise de Leroy Merlin sur le handicap au travail.

Ce deuxième accord sur le handicap au travail repose sur la volonté de l'entreprise de consolider le socle de la politique handicap nationale, afin de répondre de façon pérenne à notre obligation d'emploi de travailleurs handicapés.



### **Art 3.1.1 Niveau national**

#### **Mission handicap nationale**

La mission handicap nationale continue à animer la politique handicap de l'entreprise grâce à des moyens dédiés. Elle est composée du chargé de mission handicap et d'un assistant de la mission handicap. Elle est placée sous la responsabilité du leader diversité et inclusion.

#### **Le chargé de mission handicap**

Le chargé de mission handicap met en œuvre la politique handicap et anime le plan d'actions prévu dans l'accord.

Ainsi, il déploie :

- le plan de maintien dans l'emploi et assure notamment le suivi des aménagements de postes et du budget afférent ;
- le plan d'embauche et notamment la création de partenariats avec les acteurs externes de l'emploi, de l'insertion professionnelle et de la formation ;
- le plan de sensibilisation et de communication et notamment l'organisation de formations, la création d'outils et l'organisation d'événements et de campagnes de communication ;
- les partenariats avec le secteur du travail protégé et adapté.

Plus globalement, il fournit des outils aux acteurs locaux de la politique handicap et les accompagne dans le déploiement des actions. Il interagit avec les autres services du siège (communication, achats, direction rémunération et partage, recrutement...) et avec les acteurs externes pour la mise en œuvre des actions prévues dans l'accord.

Il est le référent handicap de l'entreprise.

#### **L'assistant de la mission handicap**

Il épaulé le chargé de mission handicap, tout particulièrement dans les actions de maintien dans l'emploi des salariés.

#### **Le leader diversité et inclusion**

Afin de garantir la cohérence de la politique handicap avec la stratégie diversité et inclusion de l'entreprise, le leader diversité et inclusion est responsable de la politique handicap nationale et plus précisément :

- Du pilotage global de l'accord (coordination de la mise en œuvre du plan d'actions, de la mobilisation du budget pour appliquer les mesures définies et du suivi des objectifs) ;
- Il est l'interlocuteur de la DREETS et de la commission de suivi de l'accord.

#### **Autres équipes et directions du siège**

Plusieurs directions jouent un rôle dans leur domaine de compétences et notamment :

- Direction de la communication interne et institutionnelle,
- Le Centre de services RH, les équipes digital et data (indicateurs de suivi de l'accord et suivi de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés),
- Direction des achats indirects (partenariats secteur protégé et adapté),
- Equipe formation,
- Equipe santé-sécurité (prévention et maintien dans l'emploi),
- ...

### Art 3.1.2 Niveau local

#### Acteurs locaux en interne

En dehors de la mission handicap nationale, les acteurs suivants jouent un rôle essentiel dans l'animation et la réussite de la politique handicap.

#### Relais handicap

Une mission de relais handicap est confirmée dans chaque établissement.

Les relais handicap sont nommés, après appel à candidatures, sur la base du volontariat, hors file RH. Ils sont chargés de la communication et de l'animation du sujet en local en continuité et en lien avec le comité de direction ou la direction pour le siège. Ils relaient les outils d'information mis à disposition par la mission handicap nationale et diffusent les informations sur le handicap en local. Ils coordonnent l'organisation des événements marquants de l'année : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH, à l'automne), second temps fort d'animation interne au printemps et éventuellement tout autre événement organisé localement, en lien avec le comité de direction.

A la prise de mission, un entretien est réalisé entre le directeur de l'établissement, le responsable RH, le manager et le relais handicap pour réaffirmer la mission de ce dernier, la coordination avec les autres acteurs ainsi que les modalités de sa réalisation.

A l'issue de cet entretien, compte tenu des modalités qui auront été envisagées, le manager du relais lui donne le temps et les moyens nécessaires à la bonne réalisation de sa mission, reconnue comme un second rôle et, à ce titre, mesurée et évaluée dans les objectifs du salarié et valorisée dans son développement.

Le relais bénéficiera au global de 10 demi-journées considérées comme du temps de travail effectif, au profit de l'organisation des deux temps forts nationaux, et d'actions locales complémentaires.

Les relais sont formés à la thématique du handicap au travail par la mission nationale ou tout autre acteur mandaté par elle, à travers plusieurs types d'actions visant à les faire monter en compétence et connaissance sur :

- les situations de handicap au travail
- les dispositifs de notre accord
- l'animation et la communication

Ces actions peuvent prendre la forme de formations individuelles ou collectives, ateliers de partage de bonnes pratiques entre pairs, ateliers d'information/sensibilisation par des acteurs locaux ou encore, par exemple, de capsules d'information.

Le réseau des relais est animé par la mission handicap nationale, avec l'organisation de deux temps fort annuels, et de deux autres temps de partage trimestriels, en dehors des contacts individuels réguliers nécessaires.

Le rôle du relais handicap tel que défini ci-dessus doit être compatible avec sa mission principale. Le relais handicap possède de préférence une ancienneté de 6 mois, afin de connaître sa mission et de maîtriser les outils et les moyens de communication de l'entreprise.

L'engagement pour exercer cette mission s'étend sur la durée de l'accord.

Si plusieurs salariés sont volontaires pour exercer cette mission, une concertation est organisée afin de choisir le relais handicap. En dernier recours et si les candidats ne parviennent pas à s'entendre sur une décision, le directeur de l'établissement départage les candidats après avis consultatif du CSE de l'établissement.

#### **File RH**

Notamment les **Responsables ressources humaines** des établissements :

Ils sont formés à l'accompagnement du handicap au travail, afin de pouvoir présenter le sujet, accompagner les salariés vers la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé s'ils le souhaitent et accompagner les salariés BOETH dans le maintien dans l'emploi, ainsi que présenter les engagements de l'entreprise aux candidats.

Grâce aux outils fournis par la mission handicap nationale, le responsable RH entretient des liens avec les interlocuteurs en interne et en externe pouvant l'aider à recruter des personnes en situation de handicap et à trouver des solutions au maintien dans l'emploi des salariés reconnus travailleurs handicapés.

En étant garant de la confidentialité des situations, il réalise un suivi régulier des personnes en situation de handicap en lien avec le management. Cela lui permet d'agir davantage en prévention des inaptitudes et d'organiser le développement des compétences des salariés (lien avec les compétences de demain) et proposer une trajectoire d'évolution professionnelle.

Il alimente le reporting pour son établissement et assure un formalisme dans la communication des actions mises en œuvre et des indicateurs de suivi de l'accord pour participer aux bilans internes.

Il participe à la sensibilisation de la file managériale. En lien avec le directeur ou la directrice de l'établissement, il anime le sujet du handicap en comité de direction, avec le partage du plan d'actions annuel et une présentation des résultats deux fois par an, avant la présentation en CSE.

Plus globalement, il pilote dans un souci d'impact, en anticipation et en travaillant les quatre axes interdépendants de l'accord, son plan d'actions local. Pour cela, la mission handicap lui propose un accompagnement sur mesure à travers une méthodologie et un processus de pilotage adapté.

### **File managériale (dont directeurs et directrices d'établissement) et manager relais**

**Toute la file managériale** est formée à la question du handicap au travail et effectue le lien avec les situations managériales du quotidien : accompagner un salarié qui a des restrictions d'aptitude, sans reporter la charge de travail uniquement sur les mêmes personnes de l'équipe ; accompagner un salarié qui est régulièrement ou longtemps en arrêt de travail ; renseigner un salarié qui évoque des difficultés de santé qui risquent de s'inscrire dans la durée...

Elle sait repérer les difficultés de ses salariés en lien avec des difficultés de santé et sait les orienter vers les bons interlocuteurs tout en respectant la confidentialité.

Elle travaille en proximité avec la file RH à l'identification et l'accompagnement des situations individuelles.

Elle présente les engagements sur le sujet du handicap dans les processus de recrutement.

Un manager peut consulter la mission handicap nationale s'il a besoin d'être conseillé dans l'accompagnement d'un salarié de son équipe en situation de handicap.

Sur la base du volontariat, un manager du site est **manager relais** et participe au collectif handicap de l'établissement (voir paragraphe ci-dessous : coordination entre les différents acteurs internes).

Il est relais du sujet auprès de ses pairs et est identifié au sein du comité de direction de l'établissement par les managers pour partager ses retours d'expérience et échanger sur le sujet. Il contribue à la promotion interne des actions de sensibilisation et d'information proposées par le collectif handicap.

### **Art 3.1.3 Les instances représentatives du personnel**

#### **Référent CSE handicap**

Une mission de référent CSE handicap est confirmée dans chaque établissement.

Le référent CSE handicap est membre du CSE de l'établissement : il peut être titulaire, suppléant ou représentant syndical au CSE.

En cas de carence de volontaire au sein du CSE, la mission peut être ouverte à un salarié de l'établissement non membre du CSE, sur appel à candidatures.

Il est élu par les membres titulaires de ce CSE.

Le référent CSE handicap, expressément sollicité par un salarié sur sa situation personnelle (intégration, démarche de reconnaissance/renouvellement RQTH, ou de maintien dans l'emploi), dispose d'un temps raisonnable et nécessaire pour informer et orienter ce dernier, le cas échéant vers d'autres acteurs internes ou externes pouvant accompagner sa situation spécifique.

Le temps passé à l'information et l'orientation, dans cette hypothèse, constitue du temps de travail effectif.

Le référent CSE handicap devra informer son manager au plus tard deux jours francs avant la prise de ce temps spécifique au titre de sa mission de référent CSE handicap.

Le référent CSE handicap contribue à l'information des salariés sur le sujet du handicap, notamment concernant les modalités de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, les possibilités d'accompagnement dans le cadre des mesures prévues pour le maintien dans l'emploi dans le présent accord (analyse de la situation professionnelle, formation, gestion prévisionnelle des emplois et compétences, aménagement des postes de travail, aide aux déplacements en compensation du handicap...).

Il oriente les salariés vers les interlocuteurs pertinents en interne ou en externe.

En coordination avec le ou les salariés chargés de l'accueil des nouvelles recrues dans l'établissement (Welcome Friend), il est sollicité pour l'accueil et l'intégration de salariés en situation de handicap, si des besoins spécifiques existent.

Le référent CSE handicap porte tout particulièrement, avec le relais handicap de l'établissement, le sujet du handicap lors des temps consacrés à cette thématique en CSE, dans la préparation du bilan des actions mises en place dans l'établissement et des résultats en termes de recrutement et de maintien dans l'emploi.

Les référents sont formés à la thématique du handicap au travail par la mission nationale ou tout autre acteur mandaté par elle, à travers plusieurs types d'actions visant à les faire monter en compétences et connaissances sur :

- les situations de handicap au travail
- les dispositifs de notre accord
- l'animation et la communication

### **Coordination entre les différents acteurs internes**

Les rôles de chaque acteur, responsable RH, manager relais, Relais handicap, référent CSE handicap, sont respectivement bien définis, et complémentaires entre eux. Ces acteurs forment le "collectif handicap" de l'établissement.

Ce collectif se réunit en atelier de travail à raison de trois heures par trimestre\*, afin de coordonner les actions de chacun et d'organiser les actions collectives des temps forts de l'année.

Ces points d'alignement et de coordination permettent au RPRH et manager relais du collectif handicap d'être sponsors des actions d'information et de sensibilisation envisagées sur le trimestre suivant. Cela permet de réajuster au besoin le plan d'animation et de communication validé en début d'année et de s'assurer de la bonne identification et répartition des actions à prévoir.

\* Le temps passé à ces ateliers de travail est considéré comme du temps de travail.

## CSEC

La politique handicap nationale est présentée chaque année lors de deux réunions du **Comité Social et Économique Central**, afin d'exposer les résultats des actions découlant de l'accord.

## CSE

Le sujet du handicap est traité a minima chaque année à deux reprises en **Comité Social et Économique d'établissement**, afin de présenter les actions locales et les résultats de l'établissement en termes de taux d'emploi, de recrutements et de maintien dans l'emploi, au regard des résultats nationaux.

En complément, les indicateurs suivants sont présentés de façon trimestrielle, lors de la présentation de la situation trimestrielle de l'emploi, pour le périmètre de l'établissement :

- nombre d'accompagnements au maintien dans l'emploi enclenchés et dispositifs de l'accord mobilisés (prestation d'appui spécifique, aménagement organisationnel de poste, bilan de compétences préventif...), sans faire état des situations individuelles des salariés, par souci de confidentialité ;
- nombre de recrutements (sous réserve que le nombre de recrutements CDI/CDD confondus puisse permettre le respect de la confidentialité des situations de handicap).

### Art 3.1.4 Principaux acteurs en externe

La bonne réussite du plan d'actions handicap passe également par le développement ou le renforcement des partenariats avec l'ensemble des acteurs externes à l'entreprise et qui interviennent dans le recrutement de salariés en situation de handicap, ainsi que dans leur maintien dans l'emploi : organismes publics de l'emploi (Cap Emploi notamment), cabinets de recrutements spécialisés, salons et forums de recrutement spécialisés, entreprises de travail temporaire et entreprises de travail temporaire d'insertion, associations, acteurs de la formation initiale et continue, entreprises du secteur protégé et adapté, services de santé au travail, ergonomes...

Dans le cadre du maintien dans l'emploi, les services de santé au travail ont un rôle tout particulier à jouer à l'occasion des visites médicales pour proposer un aménagement de poste ou le lancement d'une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Les partenariats avec ces différents acteurs sont détaillés ci-après dans le titre 3 portant sur le plan d'actions.

Le salarié peut également solliciter l'assistant de service social, lorsqu'une permanence existe dans l'établissement, la cellule Ecoute & handicap, ou contacter la plateforme Clarence.

## Art 3.2 Suivi de l'accord

### Commission nationale de suivi

Une Commission nationale de suivi de l'accord se réunit deux fois par an pour examiner :

- la mise en oeuvre du plan d'actions,
- les résultats en termes de recrutement, de maintien dans l'emploi et d'évolution du taux d'emploi,
- l'organisation des formations,
- la trajectoire des carrières des salariés en situation de handicap,
- le suivi budgétaire.

Elle est composée :

- du leader diversité et inclusion,
- du chargé de mission handicap,
- du juriste du développement social en charge des questions de diversité,
- de deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord,
- d'un représentant du service de santé au travail,
- si nécessaire d'invités internes comme les relais handicap et/ou d'invités externes pour partager des bonnes pratiques dont d'autres établissements pourraient s'inspirer.

### Indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi de l'accord sont utilisés pour les bilans présentés dans le cadre des rendez-vous prévus autour du sujet du handicap pour les CSEC et CSE, pour les réunions de la Commission nationale de suivi de l'accord, ainsi que pour l'animation du sujet handicap, des objectifs et des résultats auprès des files RH et managériale.

Liste des indicateurs de suivi annuel :

<b>Taux d'emploi et données BOETH</b>
Taux d'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) par établissement
Taux d'emploi de BOETH au niveau de l'UES Leroy Merlin
Taux d'emploi du siège de Leroy Merlin
Typologie de reconnaissance de handicap : RQTH, invalidité...
Répartition hommes/femmes
Répartition par type de poste occupé
Répartition temps partiel/temps complet
Salaires moyens par CSP et par tranche d'âge des salariés BOETH et moyenne tous salariés
Répartition >50 ans et <50 ans

Changement de classification dans l'année
<b>Recrutement</b>
Nombre total de BOETH recrutés (par CSP)
Nombre de BOETH recrutés en CDI
Nombre de BOETH recrutés en CDD
Nombre de BOETH recrutés en intérim
Nombre de BOETH recrutés en alternance
Nombre de BOETH recrutés en stage
<b>Maintien dans l'emploi</b>
Nombre de BOETH bénéficiaires de bilans ergonomiques
Nombre de BOETH bénéficiaires d'adaptations de poste
Nombre de BOETH bénéficiaires d'adaptation d'horaires ou d'aménagements organisationnels
Nombre de BOETH bénéficiaires de reclassements ou de changements de poste
Nombre de BOETH licenciés pour inaptitude
Nombre d'actions menées avec la médecine du travail
Nombre de nouvelles RQTH (par CSP)
Nombre d'accompagnements pour des reclassements en externe et bilan
<b>Insertion</b>
Nombre et exemples d'actions d'insertion spécifiques pour les BOETH (sensibilisation de l'équipe, utilisation du dispositif d'emploi accompagné...)
<b>Formation</b>
Nombre moyen d'heures de formation suivies par les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés
Pourcentage de salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ayant suivi au moins un stage
Par format (distanciel, présentiel et e-learning)
<b>Communication et formation sur le handicap</b>
Nombre d'actions de communication interne
Nombre d'actions de sensibilisation réalisées auprès des files métiers (RH, managers...) et des acteurs du handicap (relais handicap, référents CSE handicap)

Taux de formation des managers, file RH, relais handicap et référents CSE handicap
<b>Partenariats avec le secteur protégé et adapté</b>
Nombre de partenariats
Nombre d'embauches venant d'EA, d'ESAT ou d'autres associations spécialisées

## Article 4 Taux d'emploi

A la date de signature de cet accord, le taux d'emploi direct des personnes handicapées est estimé à 5,10% pour l'année 2023 pour l'UES Leroy Merlin, en application des nouvelles règles de calcul fixées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » entrée en vigueur le 1er janvier 2020.

L'engagement est d'obtenir un taux d'emploi d'au moins 6% au terme de l'accord.

Afin d'engager l'ensemble des établissements de l'entreprise dans l'atteinte de cet objectif de façon pérenne, et en dehors des dispositifs mentionnés ci-après, une "démarche leader" est animée par la communication à la file managériale et à la file RH des résultats et des pratiques inspirantes, ainsi que des résultats au moins deux fois dans l'année.

La bonne atteinte de ce taux passe à la fois par le développement des recrutements, mais également par le renforcement du maintien dans l'emploi, afin de faire connaître leurs droits aux salariés en interne et de les accompagner, s'ils le souhaitent, vers la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, dans l'objectif de sécuriser leur parcours professionnel et de renforcer leur employabilité.

## Titre 3 : Plan d'actions 2021-2023 en faveur des salariés handicapés

### Article 1 Plan d'embauche

Pour rappel, le recrutement de personnes en situation de handicap répond à la volonté de sélectionner les candidats sur le seul critère des compétences, conformément à l'ambition de diversité et de non-discrimination de l'entreprise.

## Article 1.1 Objectifs chiffrés

Les objectifs chiffrés ci-dessous tiennent compte des incertitudes liées au contexte économique du secteur du bricolage auquel appartient Leroy Merlin.

Il a été décidé de fixer des objectifs prudents et atteignables pour l'embauche des travailleurs en situation de handicap.

L'entreprise se fixe comme objectif de recruter :

Recrutements	CDI	CDD	Alternants	Intérimaires	Stagiaires	Total
2024	50	40	15	10	15	130
2025	55	45	20	12	15	147
2026	60	50	25	12	15	162
Total	165	135	60	34	45	439

## Article 1.2 Moyens d'actions

Afin de réaliser ces objectifs, les actions suivantes sont développées.

### Art 1.2.1 Renforcer la visibilité des engagements de l'entreprise pour l'emploi de personnes en situation de handicap

Pour rappel, Leroy Merlin est signataire depuis 2020 de la Charte de la Diversité, afin de faire connaître son engagement d'agir en faveur de la diversité et de l'inclusion au sein de ses équipes.

Le fait de rendre visible les engagements de l'entreprise en matière d'inclusion et de communiquer en externe sur la politique en faveur du recrutement de personnes en situation de handicap doit nous permettre naturellement de recevoir davantage de candidatures de personnes en situation de handicap.

Cet objectif passe par une communication externe accrue sur le sujet via :

- le site de recrutement LMF,
- le site institutionnel Leroy Merlin,
- les réseaux sociaux,
- les événements liés au handicap comme par exemple DuoDay, "1 jour, 1 métier en action", la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, qui peuvent permettre d'accueillir une personne en situation de handicap pour une période d'observation et peuvent constituer un tremplin pour un stage plus long, puis un recrutement,
- les forums et salons de recrutement,
- les actions auprès de nos partenaires écoles et universités.

## Art 1.2.2 Faciliter le sourcing des candidats en situation de handicap

Les actions suivantes sont prévues dans l'objectif de favoriser les candidatures de personnes en situation de handicap :

- Nouer des partenariats avec des acteurs spécialisés dans le recrutement des personnes en situation de handicap et poursuivre les partenariats existants, notamment au niveau local
- Faciliter la mise en relation des recruteurs avec les acteurs du recrutement de personnes handicapées
- Diffuser nos offres pour toucher plus directement les personnes en situation de handicap
  - Diffuser de manière automatique les offres d'emploi sur le site agefiph.fr et y animer la page entreprise Leroy Merlin et les actions en faveur des personnes handicapées
  - Identifier sur le site de recrutement Leroy Merlin que toutes les offres sont ouvertes aux personnes en situation de handicap et s'assurer de l'accessibilité du site dans le temps
  - Participer à des salons de recrutement spécialisés et à des forums spécialisés
- Développer les relations et les partenariats avec les organismes et réseaux spécialisés dans la formation, l'emploi et l'insertion de candidats :
  - les organismes publics (Cap Emploi, Pôle Emploi...),
  - les cabinets de recrutements spécialisés,
  - les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion notamment pour nos entrepôts en leur présentant notre politique afin qu'elles parlent systématiquement de nos engagements lors des entretiens de recrutement,
  - les associations telles que les Écoles de réinsertion professionnelle, l'ADAPT (Association pour l'insertion professionnelle et sociale des personnes handicapées),
  - les acteurs de la formation comme la FAGERH (Fédération des Associations Gestionnaires et des Établissements de Réadaptation pour personnes en situation de Handicap) qui fédère les établissements de réadaptation professionnelle en France et directement via les CRP (Centres de réadaptation professionnelle),
  - les groupements d'employeurs comme le GEIQ emploi et handicap spécialisé dans l'emploi des personnes handicapées,
  - le secteur protégé et adapté, afin d'étudier les possibilités d'intégration des travailleurs en situation de handicap mis à disposition par ces entreprises,
  - les écoles et les universités...

## Art 1.2.3 Accompagner les recruteurs

- Informer les recruteurs et leur proposer une présentation synthétique, afin qu'ils puissent parler de façon systématique de la politique handicap de l'entreprise en entretien de recrutement

- Former les recruteurs au recrutement inclusif (stéréotypes et biais cognitifs, non-discrimination), à la posture à adopter et aux accompagnements possibles (interprètes LSF...) lors de candidatures de personnes en situation de handicap ; les outiller, afin de faciliter le recrutement de salariés en situation de handicap
- Sensibiliser les managers et la file RH, qui participent au processus de recrutement, à présenter systématiquement les engagements handicap de l'entreprise
- Mettre en place une analyse des familles professionnelles et des métiers permettant de mettre en perspective des besoins facilitant l'embauche de salariés en situation de handicap, notamment issus des EA et ESAT, en s'appuyant sur les recrutements réussis de salariés reconnus travailleurs handicapés.

#### Art 1.2.4 Accueillir et intégrer les nouveaux salariés

Les expériences réussies de recrutement de salariés en situation de handicap démontrent l'importance de renforcer les dispositifs d'accompagnement pour l'intégration du salarié et ses premiers mois dans l'entreprise.

- Une attention particulière est donc portée au processus d'accueil et d'intégration en :
  - sensibilisant les salariés chargés de l'accueil des nouveaux arrivants, qui peuvent également se faire accompagner du référent CSE handicap si nécessaire,
  - en concertation et avec l'accord préalable de la personne handicapée, en sensibilisant l'ensemble de l'équipe de travail en vue de faciliter son accueil et son intégration,
  - en communiquant et en dispensant la formation autour des dispositifs pour un accompagnement des premiers jours et semaines.

Ces dispositifs d'intégration sont proposés au salarié en situation de handicap dès son recrutement validé, puis entre 3 et 6 mois suivant son embauche, par le responsable RH de proximité.

Par ailleurs, dès sa prise de poste, le salarié est informé de l'existence du référent CSE handicap et du relais handicap auxquels il peut faire appel si besoin, notamment tout au long de son parcours d'intégration.

- Utiliser les dispositifs innovants qui permettent un accompagnement renforcé de la personne en situation de handicap et des équipes de l'entreprise pour une intégration réussie :
  - **CDD Tremplin** via les entreprises adaptées habilitées, afin de faciliter l'intégration de candidats dans un premier temps employés par des entreprises adaptées
  - **Emploi accompagné** qui associe accompagnement médico-social et soutien à l'insertion professionnelle, via les associations conventionnées
  - **La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)** avec l'Opcommerce qui permet à un employeur de recruter, de former à ses propres métiers un demandeur d'emploi ou certains salariés en contrat aidé pour lesquels l'acquisition de compétences supplémentaires serait nécessaire pour accéder à un poste.

## Art 1.2.5 Développer le recrutement d'étudiants en situation de handicap via l'alternance et les stages

Il nous semble particulièrement important de développer des actions en vue de l'insertion professionnelle de jeunes en situation de handicap.

Dans ce but, il est ainsi prévu de :

- envoyer une communication sur notre politique handicap aux référents handicap des écoles et universités pour favoriser l'accueil de stagiaires et d'alternants en situation de handicap, ainsi qu'aux associations d'étudiants en situation de handicap et nouer des relations avec ces différents partenaires,
- présenter de façon systématique la politique handicap de l'entreprise lors de la participation aux forums écoles,
- intégrer l'engagement handicap dans la politique globale d'alternance de l'entreprise,
- faire connaître les possibilités d'accompagnement et d'aménagement aux stagiaires, alternants et à tous les nouveaux salariés.

## Article 2 Plan de maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi est un enjeu particulier pour l'entreprise, notamment dans la mesure où l'âge moyen des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés est de 48 ans (48% ont plus de 50 ans).

### Article 2.1 Prévenir

- La Mission handicap nationale s'associe à l'équipe santé-sécurité afin de suivre l'évolution des contraintes et exigences des postes, et prévenir et réduire les contraintes physiques de certaines tâches et postures pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.
- La Mission handicap nationale suit les évolutions des outils, notamment digitaux, et des métiers, pour sécuriser le parcours professionnel des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.
- Parmi ses actions, la Direction santé-sécurité déploie le plan d'action national de prévention des troubles musculo-squelettiques.

## Article 2.2 Repérer les situations précocement

- Les managers continuent les rendez-vous de retour après arrêt de travail, en y associant si nécessaire le RPRH. La mission handicap nationale continue à les former sur le sujet du handicap au travail, à la détection précoce des situations et à la manière de communiquer sur la RQTH. Tout manager est formé et outillé pour accompagner au mieux les salariés.
- Les salariés, en arrêt de travail, sont informés de l'existence et de l'accompagnement de la mission handicap nationale dans le guide prévoyance envoyé après trois mois d'arrêt de travail.
- Plus globalement, la mission handicap communique, auprès de l'ensemble des salariés, les différents dispositifs de l'accord utilisables pour le maintien dans l'emploi.

## Article 2.3 Accompagner

### Art 2.3.1 Agir au local avec un accompagnement de proximité

- La Mission handicap partage chaque année le plan d'actions national aux collectifs handicap des établissements.
- Chaque établissement construit un plan d'actions annuel comportant les quatre axes de l'accord : sensibilisation/communication ; maintien dans l'emploi ; recrutement ; relations avec les secteur protégé et adapté. Ce plan d'actions est soumis à la mission handicap qui en suit la mise en œuvre.  
L'établissement, suivant son degré de maturité sur le handicap au travail, peut soit le construire en autonomie, soit faire appel à la mission handicap qui l'aidera à réaliser un diagnostic actions.  
La mission handicap prend contact avec les établissements les plus éloignés du taux d'emploi moyen de l'entreprise, afin de les accompagner au mieux.
- La Mission handicap nationale organise des rendez-vous « appui expert » réalisés par elle-même ou par un organisme externe, par établissement et pour chacune des directions/enjeux du siège.  
L'objectif est d'effectuer une revue d'équipe pour décider des actions auprès des salariés travailleurs handicapés et ceux qui pourraient être reconnus. Il s'agit d'effectuer le bilan des situations des salariés (salariés en restrictions, salariés ayant évoqué des difficultés de santé etc.) et de travailler le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap qui voudraient entamer les démarches pour une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et faire connaître leur situation à l'entreprise.

Cela permet de réfléchir à un plan d'action spécifique à chaque entité pour le maintien dans l'emploi. Cette action permet aussi une appropriation rapide du sujet en lien avec des situations concrètes. L'objectif est d'amorcer un point de contact avec la mission handicap. En

conclusion de cet appui expert, il est proposé au RPRH d'ajouter un éclairage sur les « signaux faibles » liés au handicap dans ses points d'équipe avec les managers.

Un point de vigilance tout particulier sera accordé aux établissements dont le taux d'emploi est inférieur à 4%, dans l'accompagnement, la construction et le suivi du plan d'actions.

Par ailleurs, la Mission handicap accompagne, à la demande, les managers ayant un ou plusieurs salariés travailleurs handicapés dans leurs équipes. Dans cet objectif, elle communique à la file managériale sur cette prestation d'appui conseil.

### Art 2.3.2 Accompagner les salariés dans le temps et dans le cadre d'une prise en charge globale afin de sécuriser leur parcours

Les salariés en situation de handicap bénéficient des mêmes opportunités de carrière et d'évolution, à compétences égales, que celles des autres salariés de l'entreprise.

Ils bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et aptitudes.

Une attention particulière sera portée à ces situations notamment dans le cadre des séquences de gestion prévisionnelle des ressources humaines.

Le maintien dans l'emploi passe par une prise en charge globale des salariés en situation de handicap et une attention particulière portée à leur employabilité, afin de proposer une évolution professionnelle.

Des actions sont mises en place pour identifier l'évolution de l'environnement de travail et des tâches liées au poste, pour suivre au plus près l'évolution de la situation du salarié et anticiper ses besoins en formation.

L'objectif est de favoriser et de sécuriser l'évolution professionnelle et garantir l'employabilité par le développement des compétences.

Dans ce but, un entretien spécifique avec le RH de proximité se déroule une fois par an avec chaque salarié travailleur handicapé, dans le cadre de la campagne des entretiens annuels, pour vérifier que le salarié connaît les dispositifs d'accompagnement et pour qu'il exprime ses besoins particuliers d'accompagnement.

Les actions suivantes sont par ailleurs prévues :

- Analyser la situation professionnelle pour permettre l'évolution professionnelle et proposer, si nécessaire, un bilan d'étape professionnel, un bilan de compétences ou une action de professionnalisation.
- Renforcer la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, afin de mieux adapter la qualification et les compétences en fonction de l'évolution du handicap et inscrire le salarié dans un parcours d'évolution professionnelle.

- S'assurer que les formations proposées aux salariés en situation de handicap sont effectivement dispensées, sauf contraintes particulières, dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap du salarié et mettre en place un dispositif d'accompagnement particulier si nécessaire (interprète en LSF par exemple).
- Possibilité de suivre des formations professionnelles spécifiques dans le cadre d'un reclassement afin de faciliter la réintégration du travailleur en situation de handicap dans sa nouvelle mission sur un poste aménagé ou adapté.
- En ce qui concerne l'ensemble des formations, les salariés en situation de handicap sont informés de la possibilité d'aménagement, en fonction des besoins de la personne, au moment de l'inscription et à l'envoi de la convocation.

### Art 2.3.3 Aménager les postes de travail

La mission handicap nationale continue à faire connaître les dispositifs d'accompagnement et les aides financières disponibles et les actions possibles financées par le budget de l'accord et qui complètent les aides financées en externe.

- Les salariés BOETH qui en feront la demande, sur la base d'une étude de poste réalisée par un spécialiste (médecin du travail, chargé de maintien du Cap Emploi, ergonome) et avec avis conforme du médecin du travail, bénéficieront de l'aménagement individuel de leur poste de travail afin de garantir leur maintien dans l'emploi, dans le cadre du suivi budgétaire.
- Cet aménagement pourra intervenir dès le recrutement et en cours de carrière pour compenser une situation de handicap, et dans le cadre d'aménagements raisonnés dans son offre de services et d'aides financières.
- Pour tout aménagement, le chargé de mission handicap devra être saisi. Ces aides viennent en complément des dispositifs de droit commun. Tous les aménagements devront être déclarés au chargé de mission handicap pour le bon suivi du budget de l'accord.
- Dans le cadre des aménagements de postes, il sera fait appel au médecin du travail, à un ergonome ou Cap Emploi.
- Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés reconnus travailleurs handicapés, l'entreprise porte une attention particulière à l'aménagement des horaires de travail, notamment dans le cadre de la planification et des horaires participatifs, ainsi qu'au passage à temps partiel de ces salariés qu'il soit temporaire ou définitif.  
En ce qui concerne l'aménagement des horaires, le salarié veille à informer le plus en amont possible son manager, pour la bonne organisation du service.  
Par ailleurs, il est possible de recourir au Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE). Grâce à une formation pratique en entreprise, éventuellement complétée par une

formation théorique, le contrat de rééducation professionnelle doit permettre à la personne en situation de handicap de se réaccoutumer à son ancienne profession ou d'être reclassée sur un nouveau métier dans son entreprise d'origine ou dans une autre entreprise. La rémunération est prise en charge par l'employeur et par l'organisme de Sécurité sociale dont dépend la personne handicapée.

- L'entreprise développe la mise en place du travail à distance. L'objectif est que le handicap ne soit pas un frein à l'organisation de ce mode de travail. Ainsi, chaque fois que cela sera susceptible de maintenir le lien avec l'entreprise et/ou d'améliorer les conditions de travail, la direction s'engage à étudier, dans les conditions de l'accord de travail à distance, la possibilité de la mise en place d'une solution de travail à distance et les conditions de cette solution, pour les salariés reconnus en situation de handicap.

#### Art 2.3.4 Développer les aides à la compensation du handicap

- Aide humaine en compensation du handicap
  - L'aide a pour objectif de compenser ponctuellement le handicap grâce à des moyens humains afin de favoriser l'autonomie d'une personne handicapée dans son parcours professionnel.
  - L'aide est accordée, en dehors du budget prévu dans le cadre d'un accord agréé, pour financer l'intervention d'un tiers permettant de réaliser un geste professionnel à la place de la personne handicapée, pour un plafond de 4000 euros. Elle vient en complément des interventions légales ou réglementaires auxquelles peut prétendre la personne handicapée.
- Aide aux déplacements en compensation du handicap
  - L'aide a pour objectif de favoriser le maintien à l'emploi pour un salarié BOETH ayant des difficultés à se déplacer.
  - L'aide est accordée pour prendre en charge les surcoûts en lien avec le handicap pour les déplacements. Cette aide, plafonnée à 5000 € par salarié, est mobilisable dans la mesure où elle est adaptée et en lien avec la situation de handicap du salarié. Elle peut prendre plusieurs formes comme le cofinancement de l'adaptation du véhicule personnel, le cofinancement de l'achat d'un autre moyen de transport adapté dans le cadre de la mobilité douce, la participation à des frais de réparation ou encore la participation à des frais de transport (taxi, transport adapté).
- Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (R.L.H.) : la mission handicap informe la file RH, notamment lors des séquences d'appui expert/revue d'équipe, des possibilités et modalités de demande de Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap. L'aide à la reconnaissance de la lourdeur du handicap a pour objectif de compenser financièrement les charges importantes supportées par une entreprise du fait des conséquences du handicap d'un salarié sur la tenue de son poste après avoir aménagé sa situation de travail.

- En ce qui concerne les aides à la mobilité, il est rappelé qu'un large panel de mesures est prévu pour accompagner les salariés dans le cadre d'un déménagement. Elles sont détaillées dans le Livre blanc de la mobilité.
- En ce qui concerne l'adaptation du logement de personnes en situation de handicap, il est rappelé le rôle d'accompagnement et de co-financeur de la Fondation d'entreprise Leroy Merlin pour l'adaptation du logement de personnes en situation de handicap, après étude des revenus de la personne.

### Art 2.3.5 Maintenir les partenariats avec les acteurs externes

Nous nous appuyons également sur des partenaires extérieurs à l'entreprise dans le déploiement de notre politique handicap au travail.

- **Services de Santé au Travail**
  - faire connaître nos engagements et les dispositifs d'accompagnement des salariés en situation de handicap pour leur maintien dans l'emploi
  - faire connaître, auprès des salariés, l'accompagnement possible
- **CAP Emploi** : appui et accompagnement au maintien dans l'emploi et à l'évolution professionnelle de salariés handicapés
  - faire connaître et utiliser le dispositif d'appui et accompagnement entreprises
  - faire connaître et utiliser le dispositif d'appui et accompagnement aux personnes handicapées
- **Ergonomes**
  - faire appel à leurs services dans le cadre de l'étude des aménagements de postes
- **Associations**
  - nouer des partenariats, par exemple dans le cadre de l'emploi accompagné.

### Art 2.3.6 Accompagner les salariés handicapés licenciés pour inaptitude

Si malgré les efforts de l'entreprise, le reclassement en interne s'avérait impossible en raison de l'état de santé du salarié en situation de handicap et des postes à pourvoir, l'entreprise s'engage à proposer un accompagnement au rebond professionnel. Cet accompagnement, financé jusqu'à 5 000 € maximum et effectué par un cabinet conseil spécialisé dans l'accompagnement du handicap au travail, s'adapte aux besoins de chaque salarié concerné.

Le besoin est identifié lors d'un premier échange et en tenant compte du projet professionnel du salarié.

L'accompagnement peut prendre la forme d'une aide à :

- la recherche d'emploi (accès aux réseaux professionnels, recherche et financement d'une formation adaptée si nécessaire, revue du CV, ...),

- la définition d'un nouveau projet professionnel (bilan de compétences et identification des moyens nécessaires à la préparation du nouveau projet)
- la création d'entreprise (accompagnement dans la validation du projet, la recherche de moyens de mise en œuvre, l'accès aux réseaux professionnels, ...)

Ce dispositif d'accompagnement sera indiqué au salarié dans le courrier de licenciement pour impossibilité de reclassement à la suite d'une inaptitude.

Par ailleurs, il est rappelé que les dispositions de l'article L. 5213-9 s'appliquent en cas de licenciement pour impossibilité de reclassement à la suite d'une inaptitude.

### Art 2.3.7 Faciliter la reconnaissance du handicap

Afin de faciliter la reconnaissance du handicap, la Mission handicap fait connaître à tous les salariés les droits et démarches en matière de reconnaissance du handicap, ainsi que les bénéfices à se faire reconnaître et l'accompagnement proposé.

Au-delà des temps de communication récurrents, une campagne annuelle sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est organisée.

Les salariés sont accompagnés dans leurs démarches de reconnaissance, en étant orientés vers la cellule Ecoute & Handicap, le médecin du travail, un assistant de service social du site, ou le dispositif Clarence.

Autorisation d'absence rémunérée en vue de démarches administratives pour une RQTH et d'examens médicaux liés à la situation de handicap

Les démarches administratives en vue d'obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et les examens médicaux liés à la situation de handicap peuvent être chronophages.

Afin de faciliter ces démarches, l'entreprise accorde quatre demi-journées par an d'autorisation d'absence rémunérée aux salariés engagés dans des examens médicaux ou dans une première demande ou un renouvellement de la RQTH, afin de pouvoir réaliser les démarches administratives, les visites médicales et les examens médicaux nécessaires à ce dossier.

Il est précisé que ces demi-journées peuvent être accolées si nécessaire.

Le salarié fournira un justificatif pour ces temps d'absence.

Cette mesure ne pourra pas être financée dans le cadre du budget correspondant au montant de la contribution versée à l'URSSAF, mais sera financée par l'entreprise en dehors de ce budget.

## Article 3 : Plan de sensibilisation et de communication

### Article 3.1 Plan de sensibilisation et de formation

Le niveau de connaissance et d'appropriation du handicap au travail demeure disparate entre les établissements.

Il apparaît donc comme essentiel de renforcer la professionnalisation des acteurs clefs et ainsi de leur donner les moyens d'agir pour répondre aux objectifs de l'accord.

### Art 3.1.1 Former

C'est pourquoi, il est prévu (voir titre 2, article 3.1 gouvernance) de former les acteurs internes suivants :

- relais handicap des établissements,
- référents CSE handicap,
- responsables RH,
- managers (dont directeurs et directrices d'établissements).

Ces formations ont pour objectifs de :

- faire connaître le handicap et les grandes familles de déficiences
- faire le point sur le handicap au travail
- faire connaître les acteurs internes et externes
- montrer comment agir sur le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés en situation de handicap

Les formations seront adaptées en fonction du rôle spécifique des acteurs clés identifiés et de leurs besoins. Certaines formations pourront être communes à plusieurs acteurs.

Elles seront dispensées par la mission handicap nationale ou tout autre acteur mandaté par elle.

Des temps de sensibilisation sont intégrés dans les parcours d'évolution et d'intégration des salariés.

### Art 3.1.2 Outiller

Pour compléter ces formations, la mission handicap nationale organise :

- l'échange des bonnes pratiques, notamment entre acteurs RH,
- la mise en relation avec des acteurs externes,
- des fiches pratiques sur la RQTH, les acteurs clés du recrutement, les aides au maintien dans l'emploi...
- un kit d'outils de communication et d'information avec des supports spécifiques à destination des salariés, des managers et de la file RH (boîtes à outils : notamment avec fiche personnalisable avec les coordonnées des différents acteurs, y compris l'adresse générique de la mission handicap etc.)
- des temps trimestriels d'information et de partage des bonnes pratiques à destination de la file RH et des relais et référents CSE handicap.
- la mise à disposition d'une cartographie des acteurs internes et externes autour du handicap au travail.

## Article 3.2 Plan de communication

Il demeure nécessaire de poursuivre les actions visant à lever les freins et tabous autour du handicap au travail pour l'ensemble des salariés, ainsi que de rendre visible et concret le sujet du handicap au travail.

Dans ce but, la mission handicap nationale :

- organise deux temps forts dans l'année, en s'appuyant sur les relais en local (événements nationaux comme la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes handicapées, le DuoDay ou événements propres à la vie de l'entreprise) et en plus une à deux actions sont réalisées par ailleurs à l'initiative de l'établissement
- diffuse les bonnes pratiques identifiées et partage des exemples de recrutements ou d'évolutions professionnelles de salariés en situation de handicap sur son réseau social interne,
- met à disposition des outils d'information sur le handicap accessibles à tous sur son Intranet, et sur un espace d'affichage dans l'établissement.
- se fait connaître auprès de tous et fait connaître ses missions. Le salarié qui aurait besoin de solliciter la mission handicap sur sa situation individuelle peut le faire via l'adresse mail générique suivante : [missionhandicap@leroymerlin.fr](mailto:missionhandicap@leroymerlin.fr).

## Article 4 : Partenariat avec le secteur du travail protégé et adapté et les travailleurs handicapés indépendants (STPA)

L'entreprise s'engage à favoriser le développement des relations entre les établissements et le secteur protégé, dans l'objectif principal de favoriser l'employabilité des personnes issues d'entreprises adaptées (EA) et d'Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), ainsi que les travailleurs indépendants handicapés, et de favoriser leur recrutement en interne.

L'entreprise se fixe un objectif de dépenses auprès du STPA d'un montant de 8 000 000 euros cumulés sur les 3 ans du présent accord.

Par le biais de la direction Achats Indirects, elle accompagne les Directions métiers dans la dynamique d'achats auprès du STPA, notamment au travers des actions suivantes :

- réflexion avec les organisations internes sur les prestations sous-traitables au STPA ;
- développement de nouveaux partenariats et animation des partenariats existants, afin d'assurer l'atteinte de l'objectif de dépenses ;
- identification des entreprises du STPA dans la base fournisseurs des Achats Indirects ;
- suivi annuel du chiffre d'affaires global réalisé avec le STPA ;
- formation et sensibilisation des décideurs en matière de sous-traitance par rapport aux activités des structures adaptées, en collaboration avec la Mission handicap.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à favoriser le développement des relations entre les établissements et le secteur protégé, dans l'objectif de favoriser l'employabilité des personnes issues d'entreprises

adaptées et d'Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT), ainsi que les travailleurs indépendants handicapés, et de favoriser leur recrutement en interne.

L'entreprise poursuit son partenariat avec le réseau GESAT, afin d'aider à la mise en relation avec des acteurs de proximité, de développer la sensibilisation des équipes en interne aux achats responsables, de favoriser l'employabilité du personnel des ESAT et des EA et de créer des passerelles pour l'emploi de personnes du secteur du travail protégé et adapté.

## Titre 4 : PRINCIPE DE FINANCEMENT ET BUDGET DES ACTIONS

Le budget estimé consacré à la mise en œuvre de l'accord sera à minima ce qu'aurait été la contribution versée à l'URSSAF sur la même période en l'absence d'accord, à laquelle s'ajoute le montant des dépenses déductibles.

L'enveloppe budgétaire et sa répartition par axe seront ajustées chaque année au regard des besoins et des montants des contributions que l'entreprise aurait dû verser au titre de l'année précédente à l'exclusion des éventuelles déductions légales. Une répartition annuelle du budget par axe et catégorie d'action et couvrant les trois années d'application du présent accord est jointe en annexe.

Par ailleurs, conformément au décret 2019-521 du 27 mai 2019, les sommes consacrées au financement des actions de sensibilisation des salariés de l'entreprise et des actions de pilotage et de suivi ne peuvent pas excéder 25% du total des sommes consacrées au financement des actions prévues par l'accord.

Les montants prévus une année et qui n'ont pas été dépensés dans l'année peuvent être reportés sur les années suivantes. Cette fongibilité s'applique également entre les différents axes de la politique afin de conserver la souplesse nécessaire au pilotage, dans la limite où cette évolution ne vienne pas modifier de façon substantielle l'équilibre du plan d'actions.

Une partie du versement de la taxe d'apprentissage pourra être attribuée aux établissements spécialisés ou accueillant des personnes handicapées, aux écoles et associations partenaires (mesure non valorisée dans le cadre de l'accord).

A la date de signature de cet accord, le taux d'emploi direct des personnes handicapées est estimé à 5,10% pour l'année 2023 pour l'UES Leroy Merlin, en application des nouvelles règles de calcul fixées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » entrée en vigueur le 1er janvier 2020.

Une information sur le taux définitif 2023 sera communiquée en CSEC et aux membres de la commission de suivi de l'accord.

Ce budget a été réalisé avec un taux estimé, à la date de signature de l'accord, de 5,10% de salariés reconnus avec le statut de travailleur handicapé en 2023, et avant connaissance du taux d'emploi définitif pour 2023. Il est susceptible de modification dans les montants par action, au regard de l'évolution du contexte et du taux de travailleurs handicapés au cours de l'accord.

## Titre 5 : DATE ET APPLICATION DE L'ACCORD, DURÉE ET SUIVI

Sous réserve de l'agrément par la DREETS, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2024.

Les mesures du présent accord seront déployées à compter de la date d'agrément de l'accord.

Au 31 décembre 2026, le présent accord prendra fin de plein droit et cessera de produire tout effet, à défaut de renouvellement formalisé par avenant conclu avant son échéance.

Les parties conviennent de se réunir au moins 3 mois avant sa date d'expiration afin d'examiner les conditions de son possible renouvellement et pour envisager la nécessité d'en adapter le contenu.

Pendant sa durée d'application, il pourra être révisé par avenant dans les conditions légales prévues aux articles L 2261-7 et L 2261-8 du code du travail.

La demande de révision pourra intervenir à tout moment, sur demande écrite et détaillée de l'une des parties signataires.

Toute demande de révision par l'une des parties signataires devra être signifiée aux autres parties signataires et être accompagnée d'un projet portant sur les points qu'elle souhaite voir réviser. Un calendrier sera établi au cours de la première réunion de négociation qui devra se tenir dans un délai de 2 mois suivant la demande de révision.

Toute modification ou révision du présent accord devra faire l'objet d'un accord entre les parties signataires et donnera lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

### Article 1 Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé à l'issue de chaque période d'un an par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce cas, la direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des possibilités d'un nouvel accord.

## Article 2 Dépôt et publicité

Une version intégrale et une version anonymisée du présent accord seront déposées, dès sa conclusion, à l'initiative de la Société sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail.

Les parties conviennent, par ailleurs, que l'intégralité du présent accord sera publiée dans la base de données nationale conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera remis au Greffe du Conseil de Prud'hommes territorialement compétent.

Un exemplaire original dûment signé sera remis à chaque organisation syndicale représentative au sein de la Société.

## Annexe 1 Budget prévisionnel de l'accord

Ce budget prévisionnel a été réalisé avec un taux estimé, à la date de signature de l'accord, de 5,10% de salariés reconnus avec le statut de travailleur handicapé en 2023, et avant connaissance du taux d'emploi définitif pour 2023.

	2024		2025		2026		Total budget 2024-2026
	En %	En €	En %	En €	En %	En €	
<b>Pilotage et suivi</b> (1 chargé de mission handicap, 1 assistant de mission handicap, appui technique externe)		120 000		120 000		120 000	360 000
<b>Communication</b> (communication interne : plaquettes, affiches, animations... ; participation à des événements)	25	60 000	25	60 000	25	60 000	180 000
<b>Actions de sensibilisation</b> (formation de la file RH et des managers, des relais handicap, des référents CSE handicap)		95 000		95 000		95 000	285 000
<b>Plan de maintien dans l'emploi</b> (rendez-vous "appui expert" par établissement, aménagement des postes de travail, formation des TH au-delà de l'obligation de formation, surcoût des formations des TH ...)	45	495 000	45	495 000	45	495 000	1 485 000
<b>Plan de recrutement</b> (publication offres site Agefiph, forums et salons, cabinets de recrutement, dispositif d'accueil et intégration...)	20	220 000	20	220 000	20	220 000	660 000
<b>Secteur protégé et adapté</b> (partenariats, formation...)	10	110 000	10	110 000	10	110 000	330 000
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>1 100 000</b>	<b>100</b>	<b>1 100 000</b>	<b>100</b>	<b>1 100 000</b>	<b>3 300 000</b>

## Annexe 2 Lexique spécifique à l'accord

AGEFIPH : Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées  
BOETH : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

CRPE : Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise  
CSP : Catégorie Socio Professionnelle  
EA : Entreprise Adaptée  
ESAT : Etablissement des Services d'Aide par le Travail  
GESAT : Réseau des Établissements des Services d'Aide par le Travail  
LSF : Langue des Signes Française  
RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicap  
SEEPH : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées  
UNEA : Union Nationale des Entreprises Adaptées

*Fait à Lezennes  
Le 13/12/2023*

Pour l'UES LEROY MERLIN,

Monsieur Fabrice KELLER,  
Directeur des Ressources Humaines,  
dûment mandatés à cet effet



Monsieur Tawfik KILANI,  
Directeur du Développement  
et du Dialogue social,  
dûment mandatés à cet effet



L'Organisation Syndicale CFTD,  
représentée par M. Bilel HERZI,  
en sa qualité de Délégué Syndical Central



L'Organisation Syndicale CFTC,  
représentée par M. Stéphane MARSAIS  
en sa qualité de Délégué Syndical Central



L'Organisation Syndicale CFE-CGC,  
représentée par M. Olivier WAREMBOURG,  
en sa qualité de Délégué Syndical Central



L'Organisation Syndicale CGT,  
représentée par Mme Imane HADDACH,  
en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale

IMANE HADDACH

L'Organisation Syndicale FO,  
représentée par M. Bernard VIGOUROUS,  
en sa qualité de Délégué Syndical Central



BH

SH

OW

IH

BV

TR

FK

# ACCORD HANDICAP 2024-2026 POUR SIGNATURE

Final Audit Report

2024-01-11

Created:	2023-12-13
By:	eve quedeville (eve.quedeville@leroymerlin.fr)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAPO8CItRrZNKJZlaKOFot5Wexj55K-m2

## "ACCORD HANDICAP 2024-2026 POUR SIGNATURE" History

-  Document created by eve quedeville (eve.quedeville@leroymerlin.fr)  
2023-12-13 - 8:23:33 PM GMT
-  Document emailed to bilel.herzi@leroymerlin.fr for signature  
2023-12-13 - 9:07:21 PM GMT
-  Document emailed to STEPHANE MARSAIS (stephane.marsais@leroymerlin.fr) for signature  
2023-12-13 - 9:07:21 PM GMT
-  Document emailed to olivier.warembourg@leroymerlin.fr for signature  
2023-12-13 - 9:07:22 PM GMT
-  Document emailed to IMANE HADDACH (imane.haddach@leroymerlin.fr) for signature  
2023-12-13 - 9:07:22 PM GMT
-  Document emailed to bernard.vigourous@leroymerlin.fr for signature  
2023-12-13 - 9:07:22 PM GMT
-  Document emailed to tawfik.kilani@leroymerlin.fr for signature  
2023-12-13 - 9:07:22 PM GMT
-  Document emailed to fabrice.keller@leroymerlin.fr for signature  
2023-12-13 - 9:07:23 PM GMT
-  Email viewed by IMANE HADDACH (imane.haddach@leroymerlin.fr)  
2023-12-13 - 9:13:27 PM GMT
-  Email viewed by fabrice.keller@leroymerlin.fr  
2023-12-13 - 10:32:40 PM GMT

 Email viewed by tawfik.kilani@leroymerlin.fr

2023-12-13 - 10:40:58 PM GMT

 Email viewed by bernard.vigourous@leroymerlin.fr

2023-12-14 - 7:38:58 AM GMT

 Email viewed by STEPHANE MARSAIS (stephane.marsais@leroymerlin.fr)

2023-12-14 - 8:16:15 AM GMT

 Email viewed by olivier.warembourg@leroymerlin.fr

2023-12-14 - 8:25:34 AM GMT

 Signer bernard.vigourous@leroymerlin.fr entered name at signing as VIGOUROUS

2023-12-14 - 8:36:38 AM GMT

 Document e-signed by VIGOUROUS (bernard.vigourous@leroymerlin.fr)

Signature Date: 2023-12-14 - 8:36:40 AM GMT - Time Source: server

 Document e-signed by STEPHANE MARSAIS (stephane.marsais@leroymerlin.fr)

Signature Date: 2023-12-14 - 9:08:00 AM GMT - Time Source: server- Signature captured from device with phone number XXXXXXXX0430

 Email viewed by bilel.herzi@leroymerlin.fr

2023-12-14 - 10:49:28 AM GMT

 New document URL requested by bilel.herzi@leroymerlin.fr

2024-01-08 - 8:47:43 AM GMT

 Email viewed by bilel.herzi@leroymerlin.fr

2024-01-08 - 8:48:46 AM GMT

 Signer bilel.herzi@leroymerlin.fr entered name at signing as HERZI

2024-01-08 - 8:55:26 AM GMT

 Document e-signed by HERZI (bilel.herzi@leroymerlin.fr)

Signature Date: 2024-01-08 - 8:55:28 AM GMT - Time Source: server

 Email viewed by fabrice.keller@leroymerlin.fr

2024-01-08 - 9:29:55 AM GMT

 Signer fabrice.keller@leroymerlin.fr entered name at signing as Fabrice Keller

2024-01-08 - 9:33:41 AM GMT

 Document e-signed by Fabrice Keller (fabrice.keller@leroymerlin.fr)

Signature Date: 2024-01-08 - 9:33:43 AM GMT - Time Source: server

 Email viewed by tawfik.kilani@leroymerlin.fr

2024-01-08 - 1:24:46 PM GMT

 Email viewed by IMANE HADDACH (imane.haddach@leroymerlin.fr)

2024-01-09 - 2:54:57 PM GMT

 Document e-signed by IMANE HADDACH (imane.haddach@leroymerlin.fr)

Signature Date: 2024-01-09 - 2:58:17 PM GMT - Time Source: server

 Signer tawfik.kilani@leroymerlin.fr entered name at signing as Tawfik kilani

2024-01-09 - 6:56:12 PM GMT

 Document e-signed by Tawfik kilani (tawfik.kilani@leroymerlin.fr)

Signature Date: 2024-01-09 - 6:56:14 PM GMT - Time Source: server

 eve quedeville (eve.quedeville@leroymerlin.fr) added alternate signer dscfcgclm74@gmail.com. The original signer olivier.warembourg@leroymerlin.fr can still sign.

2024-01-11 - 10:32:24 AM GMT

 Document emailed to dscfcgclm74@gmail.com for signature

2024-01-11 - 10:32:25 AM GMT

 Email viewed by dscfcgclm74@gmail.com

2024-01-11 - 11:05:46 AM GMT

 Signer dscfcgclm74@gmail.com entered name at signing as WAREMBOURG

2024-01-11 - 11:11:32 AM GMT

 Document e-signed by WAREMBOURG (dscfcgclm74@gmail.com)

Signature Date: 2024-01-11 - 11:11:36 AM GMT - Time Source: server

 Agreement completed.

2024-01-11 - 11:11:36 AM GMT