**ACCORD EN FAVEUR DE L’EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES 2024-2026**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

**La Société MARY AUTOMOBILES ROUEN BARENTIN (MA ROUEN-BARENTIN)**, Société par actions simplifiée, dont le siège social est sis 184 avenue du Mont Riboudet - 76 000 ROUEN, immatriculée au RCS de ROUEN sous le N° Siret 914 932 124 00011 ; Code APE 4511Z, représentée par XXXXX agissant en qualité de Directeur de site, d’une part

**ET**

**Les Organisations Syndicales Représentatives**

**CGT**

Représentée par le Délégué Syndical XXXXXX

**CFE-CGC**

Représentée par la Déléguée Syndicale XXXXXX

d’autre part,

**Ci-après désignés ensemble « les parties »**

**PREAMBULE**

Suite à la cession de l’établissement de Rouen par Renault Retail Groupe (MARY AUTOMOBILES ROUEN BARENTIN) en date du 1er octobre 2022, entraînant la mise en cause automatique et la dénonciation des accords d'entreprise, les anciens accords s’appliquent pendant une durée maximum de 15 mois à compter du 1er octobre 2022, conformément à l’article L. 2261-14 du Code du travail, dans l’attente de négociation d’éventuels accords de substitution.

Des réunions de négociation se sont tenues le 28 novembre 2023, et le 12 décembre 2023 afin de parvenir à un accord de substitution à l’accord du 26 avril 2022 relatif à l’emploi des personnes en situation de handicap. MARY AUTOMOBILES ROUEN-BARENTIN mène depuis plusieurs années une politique visant à favoriser l'intégration professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et considère la diversité et l'inclusion comme un axe majeur des orientations stratégiques de l'entreprise.

Les parties souhaitent poursuivre leurs actions ainsi que les efforts réalisés en accentuant tant la politique de sensibilisation et de communication auprès de l'ensemble des collaborateurs que la formation de ses acteurs afin de mieux contribuer à l'atteinte des objectifs et ambitions de l'accord.

Par la signature de ce nouvel accord, les parties entendent renforcer leur politique handicap sur les axes suivants:

* maintenir et faire progresser le taux d'emploi des travailleurs handicapés au-delà de 6%;
* accentuer les actions internes et externes de communication et de sensibilisation en multipliant les canaux afin de porter la politique handicap MARY AUTOMOBILES ROUEN-BARENTIN auprès du plus grand nombre ;
* maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap ou celles qui pourraient le devenir au cours de leur carrière professionnelle ;
* poursuivre une politique de prévention, santé et sécurité, notamment centrée sur l'Ergonomie ;
* développer la collaboration avec le secteur protégé et/ou adapté.

Le présent accord définit ainsi les ambitions de MARY AUTOMOBILES ROUEN-BARENTIN sur le handicap.

**Article 1- Objet de l'accord**

Le présent accord, conclu dans le cadre de l'article L.5212-8 du Code du Travail, vise à créer les conditions pour promouvoir et maintenir l'emploi des travailleurs handicapés en prenant en compte les contraintes des métiers de l'entreprise.

**Article 2 - Bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi concernés par le présent accord sont cités à l'article L. 5212-13 du Code du Travail. Il sera utilisé par la suite les termes de « travailleur handicapé» et « salarié handicapé» dans l'accord afin de désigner les différentes catégories de bénéficiaires.

**Article 3 - Appréciation de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au sein de MARY AUTOMOBILES ROUEN-BARENTIN s'apprécie au niveau de l'entreprise.

**Article 4 - Référent Handicap**

Au niveau local, le Responsable Ressources Humaines sera le « **référent handicap RH»** auprès des salariés. Le Référent handicap RH aura notamment pour mission d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en situation de handicap. Dans ce cadre, il aura également pour mission de favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'emploi des activités des établissements MARY AUTOMOBILES ROUEN-BARENTIN et de développer des partenariats avec les organismes spécialisés au niveau local (CAP EMPLOI, ESAT, ... ).

Par ailleurs, un salarié pourra également être désigné référent handicap en se portant volontaire auprès de la direction. Il aura pour mission de favoriser l’intégration des salariés en situation de handicap, de les informer et les accompagner, notamment dans le cadre de leurs démarches administratives avec l’aide du référent handicap RH.

**Article 5 - Plan d'embauche en milieu ordinaire**

***5.1. Objectifs annuels***

Afin de maintenir et faire progresser le taux d'emploi au-delà des 6% de personnes handicapées au sein de MARY AUTOMOBILES ROUEN-BARENTIN, l'entreprise poursuivra ses efforts :

* sur le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, ou celles qui pourraient le devenir durant leur carrière professionnelle,
* sur le recrutement de personnes handicapées, par l'élargissement de la recherche de profils grâce aux sites de recrutements spécialisés (Agefiph, Hanploi.com, Atoutspourtous.com ... ), ainsi qu'à sa présence active sur les réseaux sociaux.

Dans ce cadre, le Référent handicap RH participera chaque année, au minimum à un forum de recrutement pour l'emploi des personnes handicapées (forum physique ou virtuel).

***5.2. Principes de recrutement***

Les procédures de recrutement au sein de MARY AUTOMOBILES ROUEN-BARENTIN garantissent un égal accès des candidats connaissant un handicap aux offres d'emploi et aux parcours de recrutement. Ces procédures prennent en compte les compensations et aménagements nécessaires à une bonne intégration du candidat dans son emploi et son poste de travail dans la décision finale de recrutement.

A cet égard, MARY AUTOMOBILES ROUEN-BARENTIN s'attachera lors de ces forums de recrutement à communiquer davantage sur sa politique d'inclusion, quelle que soit l'activité concernée.

Les candidatures des personnes handicapées ayant bénéficié d'un stage de formation en entreprise, d'un contrat en alternance, provenant d'une entreprise adaptée ou d'un Etablissement ou Service d'Aide au Travail seront particulièrement examinées.

***5.3. Recours au stage et contrat d'apprentissage***

Le stage ou l'alternance permet de se familiariser avec le monde du travail, tout en complétant le cursus scolaire ou universitaire par une première expérience. Réciproquement, il renforce la sensibilisation des équipes de travail et des managers à l'intégration des personnes en situation de handicap en milieu professionnel et participe à la constitution d'un vivier de candidatures pour l'entreprise.

Ainsi, MARY AUTOMOBILES ROUEN-BARENTIN renforcera le développement de l'accueil des apprentis et/ou stagiaires (y compris des stages d'observation en 3ème et seconde) en situation de handicap avec l'aide de réseaux généralistes ou spécialisés dans l'emploi et l'intégration des personnes handicapées (lycées professionnels, CFA, Centre de Rééducation Professionnelle, associations, etc.).

Par ailleurs, MARY AUTOMOBILES ROUEN-BARENTIN s'attachera à organiser des visites d'établissement avec des jeunes élèves en situation de handicap afin de faire découvrir les métiers de l'automobile et de permettre ainsi de favoriser un stage ou une embauche.

**Article 6 - Politique de sensibilisation - renforcement de la communication**

MARY AUTOMOBILES ROUEN-BARENTIN souhaite, dans le cadre cet accord, renforcer sa politique de sensibilisation et de communication à l'égard de l'ensemble des collaborateurs. Le renforcement de la politique de sensibilisation en direction de l'ensemble des salariés est un levier indispensable à l'intégration des travailleurs handicapés au sein de MARY AUTOMOBILES ROUEN-BARENTIN,à l'évolution des représentations sur le handicap et à l'accompagnement de la mise en œuvre de l'accord.

Cette politique de sensibilisation a pour objectif:

* D'accompagner et faciliter le travail des personnes handicapées dans l'entreprise;
* De créer une cohésion sociale autour de l'intégration d'un travailleur handicapé;
* De mettre en évidence le rôle de chacun dans la bonne intégration des travailleurs handicapés et notamment le rôle des différents intervenants (Référents handicap, référent handicap salarié, responsable hiérarchique...). A ce titre, le travailleur handicapé sera reçu annuellement, à sa demande, par son Chef de service et/ou le Référent handicap RH afin d'apporter une attention particulière à sa situation professionnelle et ses conditions de travail au sein de l'entreprise.

Afin de poursuivre cette politique de sensibilisation, MARY AUTOMOBILES ROUEN-BARENTIN prend les engagements suivants :

* Afin d'anticiper la fin des renouvellements des Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), le référent handicap RH prendra contact avec le salarié reconnu travailleur handicapé 7 mois avant la fin de sa reconnaissance afin que ce dernier puisse engager, le cas échéant, les démarches utiles à ce renouvellement. Dans ce cadre, le salarié pourra bénéficier, s'il le souhaite, de l'accompagnement du Référent handicap RH.
* En concertation et avec l'accord préalable de la personne en situation de handicap, une sensibilisation (le cas échéant avec l'aide du médecin du travail) auprès du service auquel il appartient sera organisée en vue de faciliter son accueil et son intégration (présentation dès l'embauche à l'ensemble des collègues de travail ; accompagnement par le référent handicap RH, son manager, etc).
* Chaque année, le référent Handicap RH organisera une campagne de sensibilisation afin d’inciter les collaborateurs dont la situation pourrait conduire à une reconnaissance de leur handicap, à se déclarer auprès de l’entreprise.
* Chaque nouvel arrivant se verra remettre une plaquette d'information et de sensibilisation sur le Handicap en entreprise, reprenant les démarches à effectuer dans le cadre de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), ainsi que les principales mesures du présent accord.

Le référent handicap salarié pourra participer à chacune de ces actions, en collaboration avec le référent handicap RH.

S'agissant de la politique de communication, les parties rappellent que la connaissance par les salariés et les managers des dispositions du présent accord ainsi que des modalités de leur mise en œuvre est une condition essentielle à la réussite de la politique en faveur de l'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise.

Ainsi, et pendant toute la durée de l'accord, MARY AUTOMOBILES ROUEN-BARENTIN s'engage à mettre en œuvre une communication active et soutenue sur sa politique Handicap et à diversifier les moyens de communication afin de créer un climat de confiance favorable à l’intégration et à l’évolution des collaborateurs en situation de handicap dans l’entreprise (affichages en établissement, réseaux sociaux ... ). L'ensemble des informations relatives au Handicap seront accessibles sur le réseau commun de l'entreprise.

**Article 7 - Plan d'insertion et de formation**

***7. 1. Mesures spécifiques en faveur de l'insertion des salariés de MARY AUTOMOBILES ROUEN-BARENTIN***

1. Absences autorisées pour le personnel handicapé

Les membres du personnel en situation de handicap pourront disposer d’une journée d’absence par an, indemnisée en fonction du manque à gagner, pour accomplir leurs démarches administratives ou médicales, sur présentation d’un justificatif. Cette journée pourra être prises en journée entière ou demi-journées. Le jour non pris sur l'année ne sera pas reporté sur l'année suivante.

1. Absences autorisées pour le personnel ayant un enfant handicapé

Les membres du personnel ayant un enfant handicapé disposeront d'une autorisation d’absence d’une journée par an, indemnisée en fonction du manque à gagner, pour effectuer des démarches administratives, médicales ou se rendre auprès de leur enfant placé dans un établissement spécialisé, sur présentation d’un justificatif. Cette journée pourra être prise en journée entière ou demi-journées. Le jour non pris sur l'année ne sera pas reporté sur l'année suivante.

Il est également permis au père ou à la mère ayant un enfant en situation de handicap à leur charge effective et permanente, à condition que les deux époux, partenaires liées par PACS ou concubins exercent une activité professionnelle (sauf cas de famille monoparentale), de réduire ponctuellement leur temps de travail afin d’assister à un de rendez-vous médical en lien avec le handicap de leur enfant en adaptant leurs horaires (par exemple en commençant plus tôt pour terminer plus tôt, ou utiliser des heures de récupération), en accord avec la hiérarchie et en fonction des besoins du service.

1. Accompagnement des enfants handicapés dans leur scolarité

Les membres du personnel ayant un enfant en situation de handicap, pourront bénéficier d’un accès prioritaire à l’ensemble des stages de découverte, contrats saisonniers ou d’apprentissage, ou d’offres d’emploi proposés par Mary Automobiles pour aider leur enfant dans son parcours et son insertion professionnelle.

1. Aménagement du véhicule

En cas de nécessité d'aménagement du véhicule utilisé pour son trajet domicile-lieu de travail en raison de son handicap, il sera attribué à tout membre du personnel et sur présentation du justificatif approprié une somme correspondant à 25% de la prise en charge des travaux effectués (plafonnée à 900 € par mesure d’adaptation et par an) après acceptation des remboursements par les organismes.

1. Aménagement des horaires

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent bénéficier d'un décalage des heures d'entrée et de sortie lorsque leur situation médicale le nécessite, en accord avec leur hiérarchie et en fonction des possibilités du service.

1. Place de parking

Aux handicapés moteurs, reconnus par la CDAPH, et ayant des difficultés à se déplacer, la Direction donne une priorité pour l'obtention d'une place de parking. Elle s'efforce de tout mettre en œuvre pour que, dans la mesure du possible, un emplacement leur soit réservé à proximité de leur lieu de travail.

1. Aide à l'achat d'appareillage

Lorsque le handicap d'un salarié nécessite l'achat d'un appareillage pour s’assurer de son maintien dans un emploi, MARY AUTOMOBILES ROUEN-BARENTIN participe au financement, après acceptation des remboursements par les organismes, dans la limite de 1000 € par an en dehors des accessoires.

1. Accès au service Action Logement

L'existence d'un handicap constitue un critère de priorité pour l'attribution en location d'un logement via le service Action Logement. Dans le cadre des mobilités de salariés handicapés, MARY AUTOMOBILES ROUEN-BARENTIN prête une grande attention à l'adaptation des conditions de logement.

1. Adaptation de la productivité

Tout collaborateur de l’Après-vente bénéficiant d’une reconnaissance travailleur handicapé verra ses objectifs de productivité réduits si sa situation médicale impacte sa performance au travail, et après avis du médecin du travail.

***7.2. Formation***

1. Actions en faveur des salariés de MARY AUTOMOBILES ROUEN-BARENTIN:

Pour permettre une insertion et une évolution professionnelle réussies dans l'entreprise, les collaborateurs handicapés pourront faire valoir une demande de formation spécifique ne relevant pas du plan de formation et ceci pour amener les collaborateurs handicapés au niveau de qualification requis au regard des besoins de l'entreprise. Cette demande de formation spécifique sera prise en charge par l'entreprise, sous réserve de l'adéquation de la formation avec les besoins de l'entreprise et des aptitudes du salarié.

Toute formation métier suivie par un salarié handicapé sera adaptée si nécessaire à sa situation par l'ajout d'un module spécifique lié au handicap.

Si un salarié en situation de handicap est amené à changer de poste de travail, l’entreprise s’engage à l’accompagner en dispensant toute formation adaptée.

1. CPF

Les parties rappellent qu'en vertu du décret n°2019-566 du 7 juin 2019, et en surplus des 500 euros par an (pour un ETP) crédités sur son Compte Personnel de Formation (CPF), tout salarié bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) bénéficie d'une majoration annuelle de 300 euros dans la limite du plafond de son CPF fixé à 8000 euros.

Au regard des dispositions applicables en vigueur, aucune démarche particulière n'est requise par le collaborateur, dès lors qu'il a créé son accès à son compte personnel de formation et qu'il y a renseigné son statut de travailleur handicapé.

**Article 8 - Plan de maintien dans l'entreprise**

Plaçant la santé des salariés et la sécurité au travail au cœur de ses priorités, MARY AUTOMOBILES ROUEN-BARENTIN a développé une politique de prévention efficace permettant à chacun de travailler en toute sécurité et dans les meilleures conditions.

Elle s'articule autour de 4 piliers:

* Les évaluations des risques réalisées dans l’entreprise accompagnées de plans d'actions;
* La mise en œuvre des 10 règles fondamentales de sécurité ;
* La formation Sécurité de l'ensemble des salariés et managers avec un focus particulier sur la formation aux risques ergonomiques ;
* Les outils de prévention mis en place au plus près des postes de travail visant à prévenir toutes les situations accidentelles et maladies professionnelles (consignes, instructions de travail, Flash sécurité ... ) et un processus de remontées d'informations pour améliorer la capacité de traitement des anomalies et des situations dangereuses identifiées au niveau des sites.

MARY AUTOMOBILES ROUEN-BARENTIN veillera à ce que la prévention du handicap s'inscrive pleinement dans le cadre de cette politique visant à améliorer les conditions de travail au sein de l'entreprise.

***8.1 Les principaux acteurs de la prévention, santé et sécurité dans l’entreprise***

* **La hiérarchie** doit s'assurer au quotidien de l'adaptation des postes et des moyens de travail donnés aux salariés handicapés et faire appel, en cas de besoin, et selon les aménagements à opérer, à la Direction des Ressources Humaines et à la Médecine du travail.
* **Le médecin du travail** a, dans le cadre de la réglementation, un rôle préventif qui consiste à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail et leur état de santé.
* **Le CSE,** dans le cadre de ses missions portant sur la protection de la santé physique et morale des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail, pourra collaborer à l'étude de l'adaptation des postes et des conditions de travail des salariés handicapés afin de prendre les dispositions nécessaires.
* **La Direction HSE** s’assure que l’organisation de travail permet d’assurer des conditions optimales en termes de protection de la santé et de la sécurité des salariés. Elle s’inscrit dans une démarche d’amélioration continue de l’organisation et des processus de travail afin de les adapter au mieux aux situations de chaque salarié, notamment les salariés handicapés.

***8.2 Actions de prévention du handicap***

1. *Etude de postes occupés par des salariés handicapés*

Les études de postes préconisées par le Médecin du Travail et la Direction HSE contribueront à la diminution des contraintes posturales de certaines tâches particulières au sein des activités après-vente.

Une attention particulière sera portée sur les postes occupés par des travailleurs handicapés afin de prendre en compte le handicap de l'intéressé dans l'aménagement du poste.

Par ailleurs, il est rappelé que des aides au financement, notamment de la part de l’AGEFIPH, permettent de financer des moyens techniques, humains ou organisationnels permettant d’adapter le poste de travail au handicap. Ces aides sont conditionnées à l’avis du médecin du travail sur les conséquences du handicap du salarié sur son aptitude à occuper son poste de travail.

1. *Rendez-vous de liaison*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, un « **rendez-vous de liaison»** pourra être organisé à l'initiative du salarié ou de l'employeur pour le salarié dont l'arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non professionnelle est d'une durée égale ou supérieure à 30 jours.

Le salarié en arrêt de travail sera informé par le RH qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous. Ce rendez-vous se déroulera entre le salarié en arrêt de travail et la Direction, et associera le service de prévention et de santé au travail.

A la demande du salarié, le référent handicap RH pourra participer au rendez-vous de liaison ainsi qu'aux échanges organisés sur les mesures individuelles qui pourront être proposées au salarié par le médecin du travail. Le référent sera tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il sera amené à connaître.

Ce rendez-vous aura pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier :

* d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, dont celles prévues par l'article L.323-3-1 du Code de la sécurité sociale (actions de formation professionnelle continue, actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil tels que l'essai encadré ou la convention de rééducation professionnelle);
* de la visite de préreprise;
* de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental.

1. *Ergonomie/Formation*

MARY AUTOMOBILES ROUEN-BARENTIN mène une politique sur l'amélioration des conditions de travail et des postes de travail en vue de prévenir l'émergence de problèmes de santé et sécurité.

A ce titre, des formations destinées à la prévention du risque ergonomique, seront déployées afin de sensibiliser les salariés sur l'importance de l'ergonomie de leur poste de travail et à prévenir les Troubles Musculo-Squelettiques.

Une attention particulière sera portée sur les postes occupés par les travailleurs handicapés lors des diagnostic sécurité, afin d’identifier les éventuels risques spécifiques encourus par ces derniers.

* 1. ***Gestion de l'inaptitude du salarié handicapé***

1. *Maintien de la rémunération du salarié handicapé* entre les deux visites médicales (le cas échéant)

Lorsque le salarié handicapé a été déclaré inapte lors de la première visite médicale de reprise et qu'une 2ème visite médicale a été sollicitée par le médecin du travail, sa rémunération lui est maintenue jusqu'à la seconde visite médicale après épuisement, exclusivement, des jours de Compte Epargne Temps.

1. *Recherches de reclassement*

La recherche de reclassement porte sur un emploi approprié aux capacités du salarié et compatible avec les recommandations du Médecin du Travail, en priorité sur le lieu de travail du salarié.

Au cours de la recherche de reclassement, un entretien sera organisé avec le Directeur, le Responsable des ressources humaines le cas échéant, et le salarié afin de faire le point sur ses souhaits d'orientation professionnelle.

**Article 9 : partenariat avec le secteur protégé**

MARY AUTOMOBILES ROUEN-BARENTIN s'engage à recourir aux services des entreprises du secteur protégé et adapté (par exemple pour des prestations directement en lien avec l’activité de l’entreprise, ou l’achat de fournitures bureautiques, prestations repas lors d’évènements, entretien des locaux…).

En outre, MARY AUTOMOBILES ROUEN-BARENTIN s'inscrira dans la démarche de la loi n°2022-217 du 21 février 2022 qui a notamment pour objectif de favoriser l'intégration progressive des travailleurs en ESAT vers le milieu ordinaire en leur permettant de cumuler un emploi à temps partiel à la fois dans un ESAT et à la fois dans une entreprise, sans toutefois pouvoir dépasser la durée légale du travail.

**Article 10 - Information des instances**

Chaque année, une présentation aux membres des CSE sur la politique à l'égard des personnes handicapées, ainsi que des actions menées dans ce cadre, notamment telles que prévues dans le présent accord, sera réalisée.

###### DISPOSITIONS GENERALES, ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

**Article 11 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de MARY AUTOMOBILES ROUEN BARENTIN.

**Article 12 : Durée de l'accord, date d'effet et conditions d'application**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1er janvier 2024. Il cessera définitivement de produire ses effets à l’issue du délai de 3 ans suivant sa date d'entrée en application.

Les parties signataires conviennent de se réunir au moins 6 mois avant le terme du présent accord afin d'évoquer son renouvellement et/ou son adaptation.

Par ailleurs, il est convenu que les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec des dispositions de même nature qui seraient introduites par de nouvelles dispositions légales ou conventionnelles qui viendraient remettre en cause certains principes prévus au présent accord.

**Article 13 : Dépôt**

Le présent accord sera déposé sur la plateforme en ligne Téléaccords.

Il sera ensuite automatiquement transmis à la DREETS compétente.

Un exemplaire sera également transmis au greffe du Conseil de prud’hommes dont dépend l’entreprise.

**Article 14 : Communication**

Conformément à l’article 5-3 de l’Accord de méthode relatif aux négociations d’accords de substitution au sein de l’entreprise MARY AUTOMOBILES ROUEN BARENTIN, une réunion d’information du personnel d’une heure pourra être organisée par la Direction afin que la Direction et les Organisations Syndicales, conjointement, puissent y prendre la parole aux fins d’information du personnel sur les accords conclus durant le trimestre. A défaut, un tract par Organisation Syndicale, format recto A4 pdf pourra être envoyé par voie électronique par la Direction.

Fait en 5 exemplaires, à ROUEN, le 27 décembre 2023

Pour la Société MARY AUTOMOBILES ROUEN BARENTIN, XXXXXXX, Directeur de site

Pour la CGT, XXXXXXX, Délégué Syndical

Pour la CFE-CGC, XXXXXX, Déléguée Syndicale