

Guide Handicap KERING Corporate

Définition et typologie du handicap

La **loi n°2005-102 du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées définit le handicap comme "toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant."

Le handicap peut survenir **à n'importe quel moment de la vie**, de manière **permanente** ou **temporaire**.

Il n'existe pas un mais **plusieurs handicaps**. Ils sont **divers** et peuvent être classés en 6 grandes catégories :

- Handicap moteur
- Handicap sensoriel (auditif et visuel)
- Handicap mental
- Handicap psychique
- Handicap cognitif
- Maladies invalidantes

Faut-il déclarer son handicap ou sa maladie ? Faisons le point sur la RQTH !

Qu'est-ce que la RQTH ?

L'acronyme signifie « **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé** ». Demander ce dispositif, c'est **faire reconnaître officiellement son aptitude au travail malgré les soucis de santé**, afin d'améliorer sa situation et accéder à des aides personnalisées.

Il est important de ne pas s'arrêter au terme "*handicapé*". Ici, c'est bien la reconnaissance de la qualité de travailleur qui concède l'accord de droits aux personnes en situation de handicap.

La RQTH résulte d'un **acte volontaire de la part du salarié**, et reste **confidentiel**. Il n'y a aucune obligation de déclarer un statut de travailleur handicapé.

Qui peut en bénéficier ?

La RQTH est reconnue à toute personne dont les **capacités de travailler** – ou de préserver son emploi – sont **diminuées** du fait de la dégradation de ses fonctions physiques, mentales, sensorielles ou bien psychologiques.

Quel est l'intérêt ?

La personne bénéficiant de cette RQTH et l'ayant déclarée à son employeur peut jouir d'un **(ré)aménagement de son poste de travail et/ou profil de poste, comme de ses horaires**.

Ce statut permet en outre un **suivi renforcé auprès du service de santé au travail**.

Il donne également droit au **financement d'actions de formation**. A ces fins, l'employeur obtient une aide financière. Le but est d'encourager l'employabilité de la personne, sans que cela ne coûte à la société qui l'emploie.

En cas de terminaison de contrat, des conditions spécifiques existent là encore.

La RQTH est donc bel et bien **synonyme d'avantage(s)** !

Les avantages proposés par KERING Corporate France

La RQTH **n'a pas l'obligation d'être signalée à l'employeur**, mais **l'accès à la plupart des avantages liés ne peut être accordé que si l'employeur en est averti.**

Fidèle à ses valeurs de diversité et d'inclusion, Kering a à cœur de **favoriser l'insertion professionnelle et l'accompagnement de ses collaborateurs en situation de handicap.** Pour cette raison, le Groupe s'engage à leur donner accès à un **dispositif d'accompagnement.**

En effet, pour les personnes qui désireraient se lancer dans une démarche de RQTH, il est possible de se faire aider par **l'assistante sociale** présente sur site les premiers et troisièmes lundis de chaque mois.

Pour les collaborateurs disposant déjà d'une RQTH, Kering Corporate France leur propose de bénéficier des mesures suivantes :

- Une priorité lors de **l'attribution des places en crèche**, des **places de parking** (uniquement possible pour les sites de La Défense et Laennec)
- Une priorité relative au **don de jours de congés** des collaborateurs
- **5 jours de congés supplémentaires** par année civile afin de pouvoir réaliser les démarches administratives et médicales en lien avec le handicap
- La possibilité de se voir octroyer un **double équipement** afin de s'éviter le transport quotidien de son matériel informatique