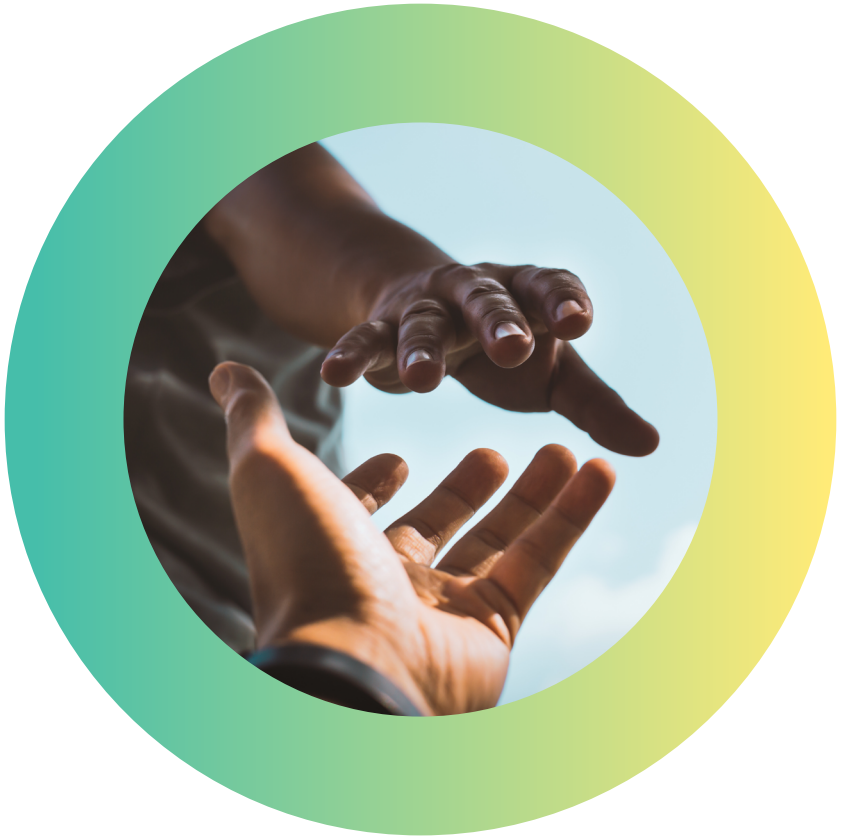




Mission  
Emploi Handicap

# La compensation du handicap dans l'UES Worldline



# Sommaire

<b>Introduction</b> .....	<b>4</b>
Qu'est-ce que la compensation du handicap ? .....	4
<b>Les démarches</b> .....	<b>6</b>
1. Sollicitez les bons interlocuteurs .....	8
1. Vérifiez votre éligibilité aux aides .....	10
3. Gardez en tête la notion de confidentialité du statut de travailleur handicapé .....	12
4. Prenez rendez-vous avec votre médecin du travail .....	13
<b>Les aides</b> .....	<b>14</b>
1. Le suivi individuel .....	16
1.1. Entretien individuel salarié handicapé/MEH .....	17
1.2. Entretien de suivi individuel .....	17
1.3. Assistance administrative .....	17
1.4. Aide au diagnostic .....	17
2. Le suivi médical .....	18
2.1 Visites auprès du médecin du travail .....	18
2.2 Quatre jours de congé exceptionnel par année civile .....	19
3. Les aides organisationnelles .....	20
3.1. Les aménagements du temps de travail .....	22
3.2. Les aménagements de l'organisation du travail .....	23
4. Les aides techniques .....	25
4.1. Les dispositifs de compensation individuels .....	25
4.2. Les aménagements du poste de travail .....	26
4.3. Les aménagements de l'environnement de travail .....	28
5. Les aides humaines .....	30
5.1. L'aide humaine interne et/ou externe .....	30
5.2. L'auxiliaire professionnel et l'instructeur de locomotion .....	30
6. Les aides aux déplacements professionnels .....	32
6.1. Indemnités d'utilisation d'un véhicule personnel pour déplacement professionnel .....	32
6.2. Indemnités de déplacement .....	33
6.3. Indemnités d'hébergement .....	33
6.4. Indemnités « surclassement » train/avion .....	33

7. Les autres aides à la mobilité .....	34
7.1. Transport en commun .....	34
7.2. Transport adapté .....	34
7.3. Permis de conduire et aménagement du véhicule adapté .....	34
7.4. Boîte de vitesse automatique .....	35
7.5. Aide au déménagement conséquence du handicap .....	35
7.6. Prise en charge des frais de péage .....	35
7.7. Autres aides à la mobilité .....	35
8. Les aides à l'accès à la formation .....	36
8.1. Formations à l'utilisation des aides techniques ou des matériels .....	36
8.2. Plan de formation individualisé .....	36
8.3. Accessibilité à la formation .....	37
9. Les aides en cas d'inaptitude prononcée au poste de travail .....	37
10. Les aides en cas d'absence de solution de reclassement (inaptitude prononcée à tout poste dans les sociétés de l'UES Worldline) .....	38
10.1. L'accompagnement à la définition du projet professionnel .....	38
10.2. L'accompagnement à la concrétisation d'un nouveau projet professionnel : création d'entreprise .....	39
10.3. Le maintien de la mutuelle santé et de la prévoyance .....	39
10.4. Les aides incitatives à la reprise d'emploi et au recrutement .....	39
10.5. Accompagnement spécifique d'un salarié en situation de handicap et en arrêt de travail .....	39
<b>Annexe 1 : les modalités d'intervention de la Mission Emploi Handicap</b> .....	<b>40</b>
<b>Annexe 2 : Les modalités et les seuils de financement par la MEH</b> .....	<b>41</b>
1. Aides techniques .....	41
2. Aides humaines .....	42
3. Aides aux déplacements professionnels .....	43
4. Aide à la mobilité .....	44
5. Aides à l'accès à la formation .....	46
6. Aides en cas d'absence de solution de reclassement .....	47

# Introduction

En charge de la gestion des compensations du handicap au sein de l'UES Worldline, la Mission Emploi Handicap a pour objectif d'améliorer l'accès et le maintien à l'emploi des personnes handicapées.

Concrètement, notre objectif « de compensation » prend deux formes principales : des aménagements et des services.

Ces aides et services sont accessibles à tout salarié reconnu travailleur handicapé ou en cours de reconnaissance qui remplit les conditions d'éligibilité requises, partout en France.

## Qu'est-ce que la compensation du handicap ?

Compenser le handicap, c'est apporter des réponses individualisées et adaptées permettant de supprimer les obstacles ou au moins de les réduire,

afin de rendre la vie quotidienne et professionnelle « accessible » aux personnes en situation de handicap.

Compenser le handicap, c'est aussi veiller à ne pas aggraver une problématique de santé du fait de l'activité professionnelle. Adapter les horaires de travail, ou revoir plus globalement les tâches liées à la mission, constituent aussi des dispositifs de compensation du handicap.

Enfin, compenser le handicap en situation professionnelle peut passer par des équipements individuels, c'est-à-dire liés à la fois à la personne et au poste de travail. C'est le cas de prothèses auditives, notamment dans les environnements de travail bruyants, pour lesquels une personne ayant une déficience auditive a besoin d'un équipement de qualité supérieure à celui qui lui est nécessaire à son domicile. Ce type de prothèse peut générer des coûts

supplémentaires pour la personne concernée. Ces coûts peuvent être un frein à l'emploi, si la personne n'est pas en mesure d'accéder financièrement au type de prothèse qu'exigent les circonstances de travail.

Selon la situation et les besoins du salarié handicapé, des solutions pourront donc améliorer l'accessibilité des outils de travail (adaptation des outils informatiques

par exemple), mais aussi améliorer un soulagement de la fatigue chronique liée à une pathologie, avec la mise en place de jours de télétravail.

Nos dispositifs de compensation du handicap poursuivent donc un double objectif : permettre de travailler plus confortablement, et faciliter un maintien durable au poste de travail.

**Attention :** les seuils des aides mentionnés dans ce guide sont susceptibles d'être révisés chaque année en fonction du budget de la Mission Emploi Handicap.

Si le coût de l'aménagement dépasse le seuil indiqué, l'arbitrage éventuel sera effectué en Commission nationale de pilotage et de suivi.

Ce guide rédigé conformément à l'accord sur l'insertion et l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'UES Worldline correspond à son annexe 4 et est valable jusqu'au 31 décembre 2025.

Retrouvez le détail des modalités et des seuils de financement en annexes du document.



# Les démarches

Si vous pensez que votre situation de santé peut vous mettre en difficulté dans vos activités professionnelles - ou que votre travail aggrave votre situation de santé - si l'évolution prévisible de votre pathologie entraîne une limitation de votre capacité de travail, ou encore si vous constatez que votre handicap, visible ou non, vous empêche de réaliser pleinement certains gestes ou certaines missions, alors vous avez certainement besoin de faire le point avec la Mission Emploi Handicap.

Les pages qui suivent vous permettent de savoir qui contacter pour dresser le premier constat de votre situation et engager les démarches nécessaires.

Ces renseignements vous permettront d'agir pour améliorer et garantir le maintien de votre situation professionnelle, tout en étant assuré d'une confidentialité de traitement.



# 1. Sollicitez les bons interlocuteurs

À qui s'adresser pour solliciter une aide ou un dispositif de compensation ?

## Les services de prévention et de santé au travail

Le médecin du travail et les équipes des services de prévention et de santé au travail sont souvent les premiers interlocuteurs des personnes en difficulté dans leur travail pour des raisons de santé.

Si vous-mêmes êtes concernés par une telle situation, parlez-en au médecin du travail ou à l'infirmière du site.

Vous pouvez, à tout moment et en dehors des visites médicales périodiques obligatoires, demander à contacter le médecin du travail.

Cet interlocuteur, soumis au secret médical, assure la confidentialité des échanges particulièrement au plan du diagnostic. C'est un acteur nécessaire du maintien dans l'emploi, de l'adaptation des postes de travail et des aménagements à mettre en place. Le médecin du travail peut également vous renseigner sur les

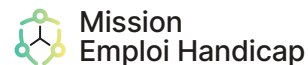
démarches nécessaires au regard de votre situation : demande de pension d'invalidité, démarches de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé...

Si vous pensez qu'un salarié est en difficulté pour des raisons de santé : proposez-lui de s'entretenir de manière confidentielle avec le médecin du travail, ou avec la Mission Emploi Handicap.

Le médecin du travail contribue avec l'employeur au maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

Dans tous les cas, une relation de confiance doit s'instaurer entre le médecin du travail et le salarié concerné. Si le salarié donne une vue partielle de sa situation au médecin du travail, en ne lui révélant pas toutes ses difficultés, il pourrait mettre en péril son maintien dans l'emploi.

*La liste de tous les interlocuteurs se trouvent sur l'intranet RH.*



Mission  
Emploi Handicap

**La Mission Emploi Handicap (MEH) / votre coordinateur(trice) MEH / les référent(e)s**

L'équipe de la MEH est l'interlocuteur privilégié pour gérer l'ensemble des situations impliquant un salarié handicapé, qu'il s'agisse de l'accompagnement aux démarches de reconnaissance, d'un parcours spécifique de formation, d'un accompagnement au maintien dans l'emploi ou d'une intervention auprès de l'équipe de travail. Si vous souhaitez des renseignements sur les adaptations au poste de travail ou le déclenchement d'une démarche,

la MEH est là pour vous renseigner, que vous soyez vous-mêmes en situation de handicap ou que vous encadriez dans vos équipes une personne en situation de handicap. Sur chaque site géographique, la MEH a au moins un référent local. Ce sont des salariés de l'entreprise des différents services et unités opérationnelles. Leur rôle de proximité est de vous renseigner sur le dispositif de la MEH en toute confidentialité.



**L'interlocuteur RH et les représentants du personnel de votre société**

La Direction des Ressources Humaines et les représentants du personnel sont fortement impliqués dans la mise en œuvre de notre politique handicap.

À ce titre, les acteurs RH et les représentants du personnel sont en mesure de délivrer un premier niveau d'information sur les mesures pouvant être sollicitées ou les acteurs principaux à contacter.

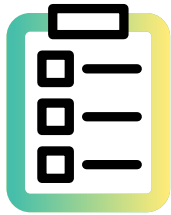


**Worldline For me**

Service anonyme et gratuit.  
Votre numéro unique : 01 75 00 49 04

Ce programme dédié pour Worldline est conçu pour vous aider à mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle en vous donnant accès à plusieurs services gratuits avec des professionnels externes :

- Trouver un professionnel de santé
- Assistance sociale et familiale pour vous et vos proches
- Soutien psychologique 24/24 7J/7
- Téléconsultations médicales.
- Assistance administrative, ex. : aide et information sur la reconnaissance de handicap



## 2. Vérifiez votre éligibilité aux aides

Qui peut bénéficier de ces aides ?

Ces aides sont financées par le biais du budget de l'accord handicap de l'UES Worldline. Elles s'adressent aux salariés, stagiaires et alternants des entreprises de l'UES Worldline. Pour pouvoir bénéficier de ces aides, les personnes concernées doivent impérativement justifier de l'une des situations suivantes et le communiquer à la Mission Emploi Handicap (MEH) ou au service RH de leur entreprise :

- **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 anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité** au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- **les conjoints survivants non remariés titulaires d'une pension au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre**, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;

- **les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les conjoints survivants non remariés ou les parents célibataires**, dont respectivement la mère, le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- **les conjoints survivants remariés ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé**, lorsque ces conjoints ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ;
- **les conjoints d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre**, s'ils bénéficient de l'article L. 124 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- **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 pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

- **les titulaires de la carte " mobilité inclusion " indiquant 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.**

Les salariés précités sont éligibles aux dispositions du Guide des compensations exclusivement sur préconisation médicale du médecin du travail (cf. point 4 du présent guide).

Si le salarié souhaitant bénéficier d'une aide ou d'un dispositif de compensation n'est actuellement titulaire d'aucun de ces documents, la MEH peut l'aider dans ses démarches.

Si le salarié concerné a déjà déposé l'un de ces documents à la MEH ou au service RH de son entreprise, il est reconnu travailleur handicapé au sein de nos effectifs.

La MEH vérifie la date de validité du document déposé et prévient le salarié 6 mois avant cette date, en vue du renouvellement du statut administratif de travailleur handicapé.



### 3. Gardez en tête la notion de confidentialité du statut de travailleur handicapé

Le statut de travailleur handicapé est absolument confidentiel.

Les personnes en charge des questions de santé et tous les interlocuteurs en mesure de renseigner sur la politique handicap, sont garants de cette confidentialité.

Seul le salarié concerné peut en informer ses collègues ou son supérieur hiérarchique.

Cela signifie que ceux-ci ne doivent pas apprendre incidemment qu'un salarié possède le statut de travailleur handicapé et encore moins en connaître le motif (pathologie, accident... ).

Dans le cas où vous seriez informé que l'un de vos collègues est reconnu travailleur handicapé, il est de votre responsabilité de ne pas divulguer cette information à votre entourage professionnel.

#### Pour rappel

##### Le manager

Il est partie prenante de la politique handicap, notamment au titre du maintien dans l'emploi. Les solutions de maintien sont élaborées en concertation avec la personne, le manager et éventuellement la MEH, notamment pour l'adaptation des tâches, des horaires de travail et des déplacements professionnels...

##### Les élus et représentants du personnel

Les membres des CLP et du CSE, y compris les représentants syndicaux, ainsi que les représentants de proximité, peuvent également vous renseigner et vous orienter dans vos démarches, ou rechercher pour vous le meilleur point de contact, selon la situation à gérer.

### 4. Prenez rendez-vous avec votre médecin du travail



#### Le médecin du travail

Sans prescription du médecin du travail, le financement du dispositif d'aménagement ou de compensation n'est pas possible.

Les mesures ci-après s'ajoutent aux dispositions applicables à l'ensemble des salariés.

Chaque aménagement se fera au regard de la fiche d'aptitude délivrée par le service de prévention et de santé au travail et devra être mis en œuvre par la MEH. L'aide est directement destinée à compenser les conséquences du handicap du salarié concerné.



## Les aides

Par son accord collectif portant sur l'emploi et l'insertion des Travailleurs Handicapés, l'UES Worldline s'engage à étudier et apporter, dans la mesure du possible, des solutions adaptées aux salariés reconnus travailleurs handicapés, confrontés à des limitations ou restrictions d'aptitude.

Plus globalement, les dispositifs de compensation sont destinés à favoriser l'accès, le maintien dans l'emploi et l'employabilité des salariés en situation de handicap.

Les solutions de compensation s'étudient toujours au cas par cas et en fonction des besoins du salarié.

Elles sont évaluées au regard de sa situation (de santé et de travail) en concertation avec le médecin du travail. Des études techniques de faisabilité ou l'intervention d'ergonomes seront souvent nécessaires.

La mise en œuvre des solutions de compensation passe par une procédure de maintien dans l'emploi interne à l'UES Worldline qui suit des étapes clés permettant d'étudier de façon la plus exhaustive les solutions possibles et envisageables.

La compensation du handicap emprunte diverses modalités qui varient selon les types de handicap et les types de situations rencontrées.

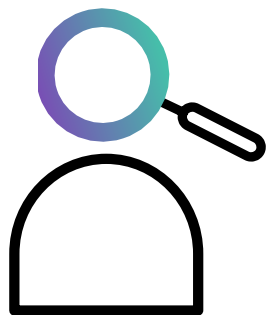
Il peut s'agir par exemple :

- d'aménagements techniques (fauteuil ergonomique, clavier ergonomique, logiciels spécifiques...),
- d'aides organisationnelles (aménagement des tâches, du rythme de travail...),
- d'aides humaines (auxiliaire professionnel(le), interprète en langue des signes...),
- d'aides financières pour les équipements individuels de compensation du handicap (prothèses auditives, fauteuil roulant...).



# 1. Le suivi individuel

La MEH propose à chaque salarié handicapé, au sein de l'UES Worldline, un suivi individualisé et régulier par la MEH, tout au long de sa carrière professionnelle.



Le suivi individuel prend en charge l'ensemble des dispositifs détaillés dans la suite de ce document.

Cela peut concerner des aides techniques ou humaines, un accompagnement sur la période d'intégration ou le plan de formation, ainsi que des dispositifs de soutien financier sur certains aspects de mobilité, ou des actions de médiation.

Si besoin est, et avec accord du salarié concerné, la MEH peut par exemple intervenir pour faciliter la compréhension de l'équipe de travail et du manager sur les conséquences et l'impact que pourraient avoir les mesures mises en place.

Dans tous les cas, le suivi individuel se poursuit au-delà des premières solutions mises en place pour compenser le handicap du salarié, afin d'ajuster éventuellement les solutions avec les besoins du salarié au cours du temps.

## 1.1. Entretien individuel salarié handicapé/MEH

Chaque personne concernée peut, à tout moment, solliciter un rendez-vous auprès de la Mission Emploi Handicap. Cet entretien permettra d'aborder la situation individuelle du salarié, en toute confidentialité.

## 1.2. Entretien de suivi individuel

La MEH a pour objectif de proposer un entretien de suivi individuel tous les 2 ans à chaque salarié reconnu travailleur en situation de handicap en poste.

## 1.3. Assistance administrative



La MEH et la DRH peuvent aider dans l'accompagnement aux démarches liées à l'emploi ou au handicap, ainsi que dans la relation avec les interlocuteurs internes ou externes, notamment institutionnels (Sécurité sociale...).

## 1.4. Aide au diagnostic



Certains troubles ou handicaps nécessitent de poser un diagnostic (autisme, DYS, TDAH, auditif...) afin d'être reconnus administrativement, indispensable pour l'obtention de la reconnaissance de handicap afin d'être accompagné par la MEH.

L'accès à ces diagnostics est parfois très long à obtenir et coûteux. Afin d'accompagner le salarié dans sa démarche personnelle, la MEH pourra proposer une prise en charge financière de ces diagnostics délivrés par un organisme privé.



## 2. Le suivi médical

L'organisation du suivi médical a pour objectif de constamment réévaluer la situation d'un salarié dont le handicap ou les conditions/ outils ou missions de travail évoluent.

Le traitement (anticancéreux, corticoïdes, immunosuppresseurs...) peut avoir une influence variable sur la sensation de fatigue, au-delà des effets positifs sur la maladie.

À titre d'exemple, certains traitements thérapeutiques, notamment les anticancéreux, sont souvent administrés sous forme de « séances » induisant dans les heures et les jours qui suivent une incapacité temporaire. Autre exemple, le suivi d'une hémodialyse, nécessite d'alterner phase de traitement et phase de travail.

Si l'employeur n'est pas informé des impératifs de santé d'un salarié, celui-ci peut se retrouver en difficulté dans son emploi ou le suivi de ses traitements.

La relation de confiance entre le médecin du travail et le salarié pourra permettre de prendre en compte ces besoins. Les renseignements sur l'état de santé entraînant un handicap éventuel sont renseignés par libre choix du salarié auprès du médecin du travail.

### 2.1 Visites auprès du médecin du travail



- **Examen médical** : il appartient au médecin du travail de décider, en fonction de la pathologie du salarié, de la fréquence des visites médicales.
- **Examen médical à la demande** : le salarié peut solliciter un rendez-vous auprès du médecin du travail pour faire le point sur sa situation à tout moment de l'année et en dehors des visites périodiques, de préreprise ou de reprise du travail. Ces visites « à la demande » peuvent aussi être effectuées sur proposition du manager.

### 2.2 Quatre jours de congé exceptionnel par année civile



Ces journées sont attribuées sur demande du collaborateur et peuvent être fractionnées en deux demi-journées avec accord du manager. Elles sont utilisables pour :

- la demande initiale de la **Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** ou son renouvellement,
- des soins médicaux ou paramédicaux liés au handicap,

- des rendez-vous à un service social (assistante sociale, CPAM...).

Ces autorisations de congés exceptionnels sont mises en place sur validation préalable de la MEH et sur justificatifs à fournir dans un délai court, de préférence avant l'absence.





### 3. Les aides organisationnelles

Les aides organisationnelles consistent à mettre en place une nouvelle organisation du travail pour que le travailleur handicapé assure aisément et normalement sa charge de travail.

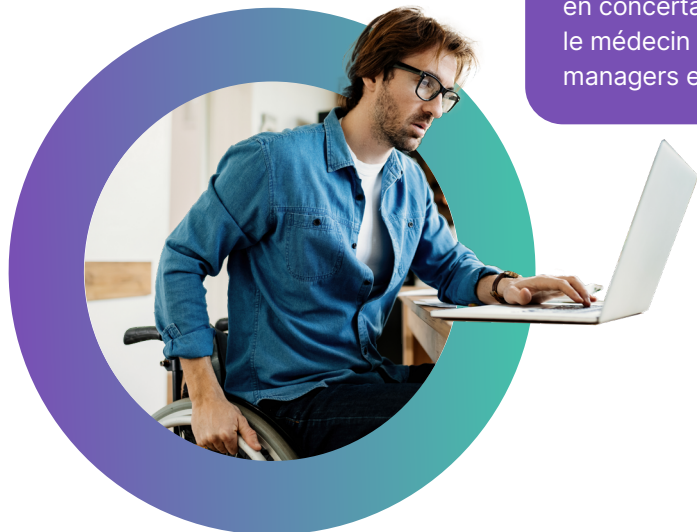
L'objectif est donc d'apporter une meilleure adéquation entre les capacités de la personne en situation de handicap et les modalités de réalisation de sa mission de travail.

Au regard d'une situation particulière de santé, le temps de travail peut poser problème dans son rythme (horaires alternés, travail de nuit...), dans sa durée (temps plein) et dans son intensité (cadences, rendement...).

Il convient de tenir compte également de la notion de fatigabilité, qui peut parfois varier non seulement dans le temps mais également dans la journée. Selon la nature et l'intensité des troubles répertoriés par la médecine du travail, l'un ou plusieurs de ces paramètres temporels et organisationnels devront faire l'objet d'un aménagement.

#### Attention

Les aides organisationnelles sont toujours mises en place en concertation avec le salarié, le médecin du travail, les managers et les acteurs RH.



### Témoignage

JESSICA GIRAUD

Développeuse Web – Messagerie électronique



### On ne laisse pas son handicap à la porte comme un sac à dos !

Jessica Giraud a suivi une formation informatique dédiée aux personnes autistes, dans le cadre du partenariat d'inclusion créé par Compéthance, une ESN agréée entreprise adaptée, avec l'école des métiers du numérique WebForce3. En 2022, après son stage de formation et un an d'alternance, elle est recrutée par Worldline à Lyon en tant que développeuse Web. Jessica intervient également comme mentor dans le dispositif dédié aux personnes autistes.

*Chez Worldline, tout s'est fait naturellement ! J'ai été recrutée dans le cadre d'une formation dédiée aux personnes autistes, après un an d'alternance. Ma plus grosse difficulté, c'est la perception sensorielle. Qu'un bruit se produise dans mon dos ou à 10 m de moi, c'est pareil. Cela me dérange terriblement. On ne laisse pas son handicap à la porte comme un sac à dos ! Il faut arriver à ce qu'il n'empiète pas sur sa vie professionnelle. Pour cela, je dispose d'une adaptation de mon organisation au travail pour gérer au mieux ma fatigue ; télétravail étendu, jours de congé quand j'en ai besoin, poste attitré dans le flex*

*office, etc. Rien que de savoir que les choses ne sont pas figées, cela me sécurise !*

*Tout mon entourage professionnel est au courant de mon handicap. En parler, c'est très important : le spectre de l'autisme entraîne des différences de perception que les personnes non autistes ne peuvent deviner. C'est pourquoi, j'ai été très emballée par le concept de pair-aidance appliqué chez Worldline dans mentorat spécifique autisme. J'interviens régulièrement pour partager les petites idées qui ont pu fonctionner dans mon cas, avec des personnes autistes... mais aussi leurs manager ou collaborateurs !*

### 3.1. Les aménagements du temps de travail

La fatigabilité liée à la maladie revêt un caractère parfois déconcertant, source d'éventuelles incompréhensions de l'entourage professionnel ou de la hiérarchie. Souvent variable dans le temps, la fatigabilité est difficilement mesurable par l'entourage et la personne concernée n'est pas toujours capable de l'anticiper.

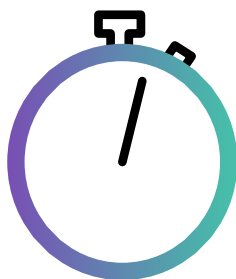
#### Attention

Les aides organisationnelles sont toujours mises en place en concertation avec le salarié, le médecin du travail, les managers et les acteurs RH, et si le salarié le souhaite, un représentant du personnel.

- **L'adaptation des horaires de travail** pour faciliter le quotidien professionnel de ces personnes et leur permettre de travailler dans les meilleures conditions peut déboucher sur la mise en place d'**horaires individualisés**. Cela peut consister par exemple en horaires décalés, pour faciliter les déplacements domicile-travail des personnes handicapées utilisant les transports en commun ou leur voiture, en évitant les périodes surchargées.

- **Les pauses aménagées** pour les personnes atteintes de certaines maladies chroniques peuvent nécessiter des **temps de pause spécifiques** dans leur travail (personnes diabétiques pour les prises d'insuline, personnes présentant un trouble du spectre de l'autisme...).

- **L'aménagement de la durée du travail** : les salariés en situation de handicap peuvent nécessiter un rythme individualisé de travail. Cela peut aussi être le cas lors d'une reprise du travail après un arrêt prolongé : il est utile dans ce cas de gérer une reprise progressive avec processus de réentraînement au travail. Ainsi, un travailleur handicapé peut être amené à réduire son temps de travail (**temps partiel**), ou reprendre progressivement son travail après un arrêt de longue durée avec un **temps partiel thérapeutique**.



### 3.2. Les aménagements de l'organisation du travail

- **Le télétravail**, pour prévenir la fatigabilité d'un salarié handicapé et ne pas aggraver sa situation du fait du travail, peut être envisagé dans certaines conditions.

- **Le télétravail est réservé aux personnes dont les fonctions le permettent** : autonomie du salarié, outils adaptables au domicile, accès internet sauf décision du médecin du travail. La mise en place du télétravail sera adaptée au cas par cas après consultation du médecin du travail et de la RRH, au-delà des limites de l'accord ou de la charte du télétravail. Cet aménagement de télétravail supplémentaire peut induire la perte de l'avantage lié au restaurant d'entreprise ; la MEH réfléchira à une compensation pour pallier la perte de cet avantage.



- **La charge de travail et les objectifs** : lorsque cela est nécessaire et sous conditions de faisabilité, certaines tâches inhérentes à la mission d'un salarié handicapé peuvent également être allégées ou modifiées au regard des contraintes liées au handicap. Les objectifs fixés lors de l'entretien annuel peuvent être adaptés aux contraintes liées au handicap, notamment en cas de périodes de travail discontinues, entraînées par la situation de santé.

Ces dispositifs sont mis en œuvre après avis du médecin du travail et en concertation avec les managers et la DRH.

## Témoignage

**ARNAUD GOOSSENS**  
Responsable applicatif



### **Un réveil brutal, un accompagnement dans la durée !**

Issu d'une école d'ingénieur informatique (l'EPSI) et après une première expérience en Recherche & Développement dans le développement d'un progiciel de gestion intégrée, Arnaud Goossens entre chez Worldline en 1999. Après 5 ans à la R&D, notamment sur la reconnaissance vocale, il rejoint les domaines applicatifs. Aujourd'hui, il fait partie de l'équipe du projet Callbot.

« Le handicap peut survenir sans crier gare. Je me suis réveillé un matin... et plus aucun son ! Avec l'aide de mon épouse, nous avons tout de suite été consulter un médecin qui a diagnostiqué un cas de surdité extrêmement rare. Passé le choc et dépassée l'idée que je ne retrouverai jamais l'audition, j'ai fait face et je suis allé voir la Mission Emploi Handicap accompagné de mon manager. C'était une situation d'urgence inédite ! C'est une chance de travailler dans une entreprise où quelqu'un est dédié et disponible sur le sujet du handicap, avec une politique volontariste. Je ne voulais pas m'arrêter et j'ai vite repris le

travail, appareillé, au sein de mon équipe. J'ai pu bénéficier de trois jours de télétravail sur préconisation du médecin du travail. L'ergonome a mis en place une sensibilisation à la surdité auprès de l'équipe qui a pris en compte mes contraintes. Worldline me soutient financièrement lors du renouvellement des prothèses et de l'achat des piles. Depuis 7 ans, j'ai changé de projets et je rencontre toujours cette même compréhension et fluidité : pour l'étude d'un passage en Flex office ou en bureaux partagés, j'ai été consulté en amont sur mes besoins spécifiques afin de m'attribuer l'emplacement le moins bruyant possible ! ».

## 4. Les aides techniques



L'aide technique est définie par la norme ISO 9999. Elle est représentée par tout produit, instrument, équipement ou système technique utilisé par une personne handicapée, fabriqué spécialement ou existant sur le marché, destiné à prévenir, compenser, soulager ou neutraliser la déficience, l'incapacité ou le handicap.

Peuvent être considérés comme aides techniques, le matériel dédié par type de handicap (matériel braille, téléagrandisseur, clavier spécial...), ainsi que le matériel grand public (scanner, grand écran, chariot élévateur...).

### **4.1. Les dispositifs de compensation individuels**

Les dispositifs (ou équipements) individuels regroupent l'ensemble des prothèses et accessoires indispensables aux personnes handicapées qui leur permettent de compenser des situations de handicap limitant plus ou moins leur activité professionnelle et leur participation sociale.

Pour exemple, une prothèse auditive est un équipement individuel de compensation qui permet à une personne ayant une déficience auditive de compenser la perte de sons sur certaines fréquences et dans certaines circonstances (discussions en environnement bruyant par exemple).

Ces équipements sont généralement indispensables à la personne qui les porte ou les utilise.

Certaines prothèses sont mobiles (prothèses auditives, prothèses de bras), d'autres non (prothèse de hanche).

La plupart des prothèses mobiles sont déclinées en niveaux de gamme, avec des prix souvent très élevés dans le haut de gamme.

Les personnes handicapées ne sont pas forcément en mesure de s'équiper du dispositif qui leur convient le mieux (en circonstances professionnelles notamment), en raison de leur coût très élevé.

Pour cette raison, la Mission Emploi Handicap peut prendre en charge une certaine partie des frais correspondant à ces équipements, en complément de la CPAM, la mutuelle, la prévoyance et la MDPH.

**Exemples :**

- appareillage auditif,
- prothèse auditive,
- prothèse avant-bras,
- roues de fauteuil roulant,
- fauteuil roulant,
- piles auditives ou batterie
- etc.

## 4.2. Les aménagements du poste de travail



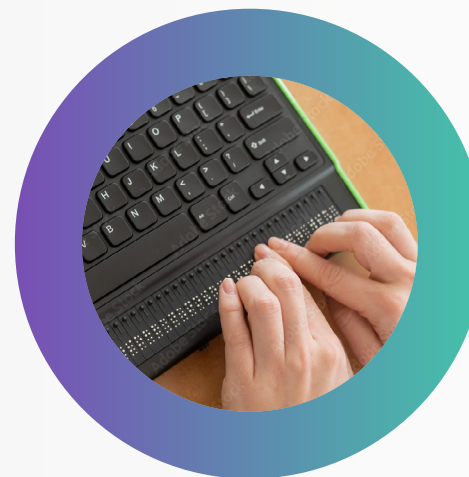
L'objectif d'un aménagement du poste de travail est d'améliorer ou de remplacer l'existant, pour que le poste de travail puisse être utilisé avec le maximum de confort, de sécurité et d'efficacité, sans aggraver la situation de handicap, ni en générer une nouvelle.

Certaines pathologies (notamment articulaires ou impactant la mobilité des personnes) nécessitent par exemple une organisation particulière du poste de travail, avec des meubles de bureau spécifiques et des équipements disposés de manière adaptée. On parle ici d'ergonomie du poste.

Les aménagements du poste de travail sont aussi destinés à compenser l'incapacité des personnes à réaliser certains gestes ou actions (décrocher un téléphone, lire un texte à l'écran, dicter...), en les équipant de matériel technique de compensation. On parle dans ce cas d'aide technique.

Les personnes aveugles peuvent par exemple bénéficier d'aides techniques à l'utilisation du matériel informatique par le biais de logiciels de synthèse vocale ou de matériel braille.

Une personne ayant un problème de vertèbres cervicales pourra être soulagée lorsqu'elle travaille assise à son bureau, si son écran fixé sur un bras articulé peut être positionné à hauteur de son visage et bien face à son regard.



**Exemples :**

- fauteuil ergonomique avec réglages renforcés (renfort lombaire, appui-tête...),
- repose-bras, repose-pieds, repose-canne,
- dateur électrique, agrafeuse électrique, arrache agrafe électrique,
- calculatrice à gros caractères, loupe,
- grand écran, logiciel de grossissement de caractères,
- bloc note braille, logiciel de synthèse vocale,
- lampe d'appoint pour déficients visuels, store antiluminosité, filtre pour écran,
- clavier ergonomique, souris verticale, bras articulé pour écran,
- imprimante individuelle, ordinateur portable,
- amplificateur individuel audio, téléphone portable adapté, casque antibruit,
- dispositif Bluetooth.

Ces aménagements peuvent être dupliqués également à domicile dans le cadre du télétravail. Si l'environnement du bureau au domicile ne permet pas une duplication des aménagements, une étude ergonomique peut être proposée également au domicile du salarié.

### 4.3. Les aménagements de l'environnement de travail

Aménager l'environnement de travail est un complément nécessaire à l'aménagement du poste de travail ou du bureau d'un salarié handicapé prescrit par le médecin du travail. Comme tout salarié, celui-ci évolue dans les locaux de l'entreprise, participe aux réunions, déjeune avec ses collègues.

C'est donc la recherche de l'accessibilité des différents dispositifs qui va guider les aménagements à réaliser.

Cet aménagement de l'environnement de travail peut également concerner le lieu de télétravail du salarié en situation de handicap dans les conditions d'aménagement du poste de travail définies par le médecin du travail.

#### Exemples :

- mise en place de repères tactiles, sonores ou vibratoires, de boucles magnétiques...,
- accès prioritaire au restaurant d'entreprise dans les files d'attente, espaces dédiés, places de parking dédiées...,
- signalétique des locaux adaptée (braille, pictogrammes), mise en accessibilité de documents numériques,
- identification des sources sonores à risque et transformation en sources lumineuses ou vibratoires,
- adaptation de l'éclairage et des contrastes lumineux,
- etc.



## Témoignage

**MORGAN MEUNIER**

Manager de projets ATM

### Prendre soin de soi, trouver son équilibre !

Entré comme développeur en 2006 chez Worldline, Morgan Meunier manage aujourd'hui une équipe de 15 personnes sur le site de Blois, chargée du développement des projets ATM. Depuis toujours, Morgan a des problèmes de dos mais en 2019 il se retrouve dans l'incapacité de se tenir debout... Petit à petit, il surmonte le handicap et réussit à reprendre le travail, puis la course à pied pour assouvir sa passion : le trail en haute montagne.

*En 2005, j'ai commencé à avoir des problèmes de dos qui se sont aggravés au fil de temps. En 2019, je me suis retrouvé plié en deux, incapable de tenir debout... Je me suis dit que ça allait passer et cela s'est soldé par un arrêt de travail de 9 mois et un mois d'hospitalisation. L'arrêt, c'est beaucoup de souffrance physique mais aussi psychique : j'ai été coupé de mes amis, de mon travail et de ma passion du trail ! Plusieurs spécialistes voulaient m'opérer, j'ai préféré réapprendre à écouter mon corps, à trouver un nouvel équilibre.*

*Worldline m'a aidé grâce à un temps partiel progressif et au télétravail avec souris et clavier spéciaux, bureau qui s'élève, fauteuil ergonomique. Les RH et mon manager ont constamment fait preuve de flexibilité et de*

*bienveillance pour que je reprenne à ma convenance, sans altérer mes responsabilités professionnelles. La course à pied m'a également permis de remonter la pente. Aussi surprenant que cela puisse paraître, j'ai toujours mal au dos assis devant mon PC alors que je n'ai aucune douleur pendant et après une séance de course à pied.*

*Il a fallu accepter le handicap et ne pas baisser les bras ! Je me suis libéré des petits aménagements, petites victoires du quotidien. Ma grande victoire, c'est d'avoir pu franchir la ligne d'arrivée du trail de Nice en 2022 (115 km, 26 h en continu). En temps normal c'est un exploit, alors avec mon handicap, c'est beaucoup de larmes à l'arrivée ! Objectif 2025 ? Rendez-vous au départ de l'UTMB® pour 170 km !*

## 5. Les aides humaines



Des intervenants peuvent, par leurs compétences spécifiques, accompagner des personnes handicapées et compenser leurs difficultés dans certaines situations.

L'objectif est d'assurer l'autonomie des personnes handicapées au sein de l'entreprise par un soutien dans leurs tâches ou lors des circonstances qui les mettent en difficulté en raison de leur handicap.

### 5.1. L'aide humaine interne et/ou externe

Des aides humaines peuvent être sollicitées en interne, par exemple pour accompagner ponctuellement une personne handicapée au cours de son intégration dans l'entreprise.

Dans ce cas, l'accompagnement à l'intégration pourra être confié à un tuteur volontaire de l'équipe de travail n'ayant de préférence pas de relation hiérarchique avec la personne recrutée.

Les aides humaines peuvent être mobilisées sur toute la durée du contrat de travail, ou a minima tant que la personne handicapée en a besoin.

L'accompagnement peut aussi être occasionnel en fonction des besoins et sans être nécessairement spécialisé (référents, tuteurs).

#### Exemples :

- désignation d'un tuteur ou d'un référent,
- intervention d'ergonomes, aides humaines à la communication (sollicitation d'interprètes en Langue des Signes Française (LSF), coaching ou accompagnement individuel),
- etc.

### 5.2. L'auxiliaire professionnel et l'instructeur de locomotion

Enfin, une personne handicapée peut, en raison de la nature de son handicap, ou au moment de sa reprise après un arrêt maladie prolongé, avoir besoin de l'aide d'un tiers extérieur de manière temporaire (instructeur de locomotion) ou ponctuelle mais récurrente (auxiliaire professionnel).



## Témoignage

STÉPHANIE LORANDIN

RRH des fonctions supports et corporate en France

### Un accompagnement pluridisciplinaire

À 42 ans, Stéphanie est Responsable des Ressources Humaines. Son expérience acquise chez Adecco comme responsable de recrutement pour PSA lui permet d'évoluer vers Worldline dans la fonction RH il y a plus de 15 ans. Installée au siège social Voltaire de la Défense, elle gère désormais un périmètre de 400 collaborateurs dans le cadre de ses fonctions de RRH des fonctions supports et du corporate en France.

*En poste chez Worldline, j'ai appris à l'âge de 28 ans que j'avais une maladie avancée. Les traitements appliqués ont fortement fragilisé mes os, provoquant des hernies discales à répétition, et donc des interventions chirurgicales, entrecoupées de longues périodes d'arrêt et de retours en mi-temps thérapeutique avec 3 heures de soins par semaine. Le travail m'a permis de tenir !*

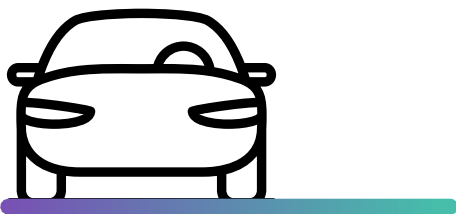
*Chez Worldline, le plus important, c'est l'accompagnement pluridisciplinaire. Il y a 10 ans, prenant conscience de la récurrence des effets collatéraux de ma maladie, j'ai entamé une démarche RQTH. Si j'étais totalement réfractaire à la RQTH, j'en suis désormais une*

*avocate convaincue ! Elle m'a apporté un autre statut, plus de télétravail, des équipements ergonomiques au bureau et à domicile, etc. Les quatre journées d'absence de l'accord sont très précieuses pour assurer les rendez-vous de suivi médical. J'ai aussi profité de séances de coaching pour retrouver du positif, un dynamisme qui m'a été très utile.*

*Chaque mois, il y a un café RH pour présenter la société et ses spécificités : lorsque j'anime, je n'hésite pas à parler de mon propre cas, très éclairant pour les autres. Quand je réussis à orienter une personne vers la Mission Handicap pour lui permettre de se maintenir dans son travail, je suis contente !*



## 6. Les aides aux déplacements professionnels



Les aides à la mobilité s'inscrivent au cœur de l'accessibilité et ont pour objectif de faciliter les déplacements professionnels des personnes handicapées.

Ces déplacements ne doivent en effet pas entraîner de difficulté pour le salarié handicapé (fatigabilité accrue, douleurs, aggravation de l'état de santé, apparition d'un handicap, empêchement de soins...).

Les aides à la mobilité sont donc destinées aux personnes handicapées ayant des difficultés à se déplacer, des contraintes de repos ou des difficultés sur les trajets longs. Elles leur permettent d'assurer leur mission de travail ou tout simplement de se rendre sur leurs lieux de travail dans les conditions les plus adaptées possibles au regard de leurs contraintes.

### 6.1. Indemnités d'utilisation d'un véhicule personnel pour déplacement professionnel

Pour les salariés en situation de handicap possédant un véhicule adapté (PMR, assistance à la conduite...), ils sont autorisés à utiliser leur véhicule personnel adapté à la place d'un véhicule de location classique.

Pour l'utilisation de son véhicule personnel lors de déplacement professionnel, un avenant au contrat d'assurance est nécessaire. Le coût de cette couverture supplémentaire pour les véhicules adaptés peut être pris en charge par la MEH.

### 6.2. Indemnités de déplacement



Dans certaines situations, un déplacement professionnel peut entraîner pour un salarié handicapé des trajets longs incompatibles avec ses restrictions médicales. Ces contraintes liées au handicap du salarié peuvent entraîner des frais supplémentaires de déplacement (exemple : déplacement en taxi, location de voiture avec boîte automatique). La MEH peut prendre en charge les frais en surcoût du service d'appartenance.

### 6.3. Indemnités d'hébergement



Pour limiter la distance entre le point d'hébergement et le lieu de déplacement et éviter une trop grande fatigabilité, il peut être envisagé que le déplacement inclue un hôtel plus proche du lieu de déplacement.

La MEH peut prendre en charge, exceptionnellement en fonction des situations, les frais non supportés par le service d'appartenance.

### 6.4. Indemnités « surclassement » train/avion

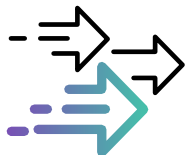


Dans certaines situations, un déplacement professionnel peut entraîner pour un salarié handicapé des trajets longs incompatibles avec ses restrictions médicales.

Dans ce cas, il peut être envisagé que le déplacement s'effectue dans une classe supérieure à celle prévue initialement dans la convention collective pour éviter une trop grande fatigabilité à la personne concernée. La MEH prend en charge le coût de surclassement non pris en compte par l'entité.



## 7. Les autres aides à la mobilité



Au même titre que les aides aux déplacements professionnels, les autres aides à la mobilité concernent les trajets domicile-lieu de travail et tout autre déplacement professionnel requis pour les besoins de la mission du salarié en situation de handicap.

### 7.1. Transport en commun



Pour les salariés en situation de handicap n'ayant aucune contre-indication médicale concernant l'usage de transports en commun classiques, la procédure est identique à l'ensemble des salariés de l'UES Worldline.

Un salarié handicapé pourra temporairement bénéficier d'une aide aux déplacements professionnels.

Dans ce cas, il devra temporairement suspendre le remboursement employeur de son abonnement à transport collectif, quand celui-ci le permettra.

### 7.2. Transport adapté

Pour les salariés en situation de handicap dont les contre-indications médicales ne permettent pas l'usage de transports en commun classiques, ni l'utilisation d'un

véhicule personnel, le recours aux transports adaptés peut permettre d'assurer les trajets domicile-travail. La prise en charge des transports adaptés pourra être effectuée à titre exceptionnel par la MEH, sous condition d'une préconisation du médecin du travail et en complément des mesures et des aides légales existantes (MDPH, Agefiph, prise en charge départementale et régionale, mutuelle et prévoyance).

### 7.3. Permis de conduire et aménagement du véhicule adapté



Lorsqu'un salarié en situation de handicap est soumis à des restrictions médicales prescrites par le médecin du travail lui interdisant l'usage des transports en commun, il peut être amené à utiliser un véhicule adapté personnel.

La MEH peut prendre en charge une partie des frais de modification du véhicule par un professionnel de l'automobile pour l'adapter au handicap du salarié (accélérateur/frein sous le volant par exemple...), lorsque les contraintes liées au handicap définies par le médecin du travail imposent une adaptation du véhicule pour se rendre sur le lieu de travail. Ces prises en charge bénéficieront d'un complément à titre exceptionnel par la MEH, sous condition d'une préconisation du médecin du travail et en complément des mesures et des aides légales existantes (MDPH, Agefiph, prise en charge départementale et régionale...).

La MEH peut également participer aux frais de passage du permis de conduire pour les salariés en situation de handicap ayant besoin d'un permis de conduire adapté.

### 7.4. Boîte de vitesse automatique

Lorsqu'un salarié en situation de handicap est soumis à des restrictions médicales prescrites par le médecin du travail lui préconisant l'usage de la conduite avec une boîte automatique, la MEH peut prendre en charge une partie de la différence de prix entre une boîte automatique et une boîte manuelle.

### 7.5. Aide au déménagement conséquence du handicap



Certaines contraintes médicales peuvent imposer à un salarié handicapé de se rapprocher de son lieu de travail, soit parce que sa situation de santé évolue, soit parce qu'il est affecté sur un autre lieu de travail. Les frais de déménagement, de transport, d'agence et de première installation peuvent alors être remboursés par la MEH, selon les conditions définies dans la charte mobilité.

### 7.6. Prise en charge des frais de péage



Lorsque la prescription du médecin du travail impose au salarié en situation de handicap de se rendre sur son lieu de travail en empruntant le trajet le plus court en véhicule individuel, la MEH peut prendre en charge financièrement tout ou partie des frais de péage éventuels en résultant.

### 7.7. Autres aides à la mobilité

Pour tous les autres cas de demande d'aide à la mobilité, la commission de suivi se rassemblera et se prononcera sur l'aide à la mobilité que peut apporter la MEH au salarié en situation de handicap après consultation de l'URSSAF.

## 8. Les aides à l'accès à la formation



Les aides à la formation sont destinées aux salariés en situation de handicap, engagés dans des parcours d'intégration, d'évolution professionnelle, d'adaptation et d'évolution des compétences ou de maintien dans l'emploi.

Un salarié handicapé peut être amené à devoir suivre, avec l'aide d'un organisme externe ou interne des formations spécifiques au regard des besoins et contraintes liés au handicap.

### 8.1. Formations à l'utilisation des aides techniques ou des matériels

Les formations à l'utilisation des aides techniques ou de matériels permettent de former le salarié handicapé aux outils technologiques de compensation du handicap, tels que les logiciels spécifiques : synthèse vocale pour les personnes non-voyantes...

Ces formations sont en lien avec l'adaptation à court terme aux outils du poste de travail ou de l'aménagement de poste.

### 8.2. Plan de formation individualisé

Un salarié handicapé peut avoir besoin de monter en compétences dans certaines situations, comme l'intégration sur une nouvelle mission, lors d'une reconversion, d'un retour à l'emploi après une absence maladie longue durée ou dans le cadre d'un maintien dans l'emploi.

Il faut donc élaborer un plan de formation individualisé : formations permettant une reconversion dans le cadre de la prévention de l'inaptitude à long terme ou de l'aggravation du handicap, ou encore en soutien pour une évolution professionnelle pour l'accessibilité de la formation souhaitée.

### 8.3. Accessibilité à la formation

Certaines adaptations techniques, matérielles, pédagogiques et humaines peuvent être indispensables pour un salarié en situation de handicap au bon suivi de la formation. Le service de santé et/ou un ergonome pourront être sollicités dans la définition de conditions de formation propres à permettre leur bonne adaptation à la situation de handicap du collaborateur. La MEH pourra prendre en charge le financement des surcoûts liés aux aides humaines,



techniques ou tout autre moyen à mettre en place pour permettre au salarié de compenser le handicap en situation de formation.

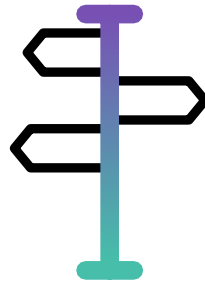
## 9. Les aides en cas d'inaptitude prononcée au poste de travail



Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, l'employeur est tenu de rechercher des solutions de reclassement de préférence dans l'entreprise, voire dans l'UES Worldline.

## 10. Les aides en cas d'absence de solution de reclassement

(inaptitude prononcée à tout poste dans les sociétés de l'UES Worldline)



Lorsqu'on envisage un éventuel départ de l'entreprise pour inaptitude à la suite d'une impossibilité de reclassement, plusieurs dispositifs d'accompagnement sont proposés au salarié pour l'accompagner au mieux avant le départ de l'entreprise.

En effet, pour que la déclaration d'inaptitude ne soit pas un frein à la poursuite de la carrière professionnelle du salarié concerné, l'UES Worldline a prévu dans sa politique handicap un certain nombre de mesures d'accompagnement de ces salariés. Ces mesures sont destinées à compenser les contraintes financières éventuelles liées au reclassement, ainsi que la perte d'employabilité pouvant résulter de l'inaptitude.

### 10.1. L'accompagnement à la définition du projet professionnel

Si le reclassement au sein de l'UES Worldline n'est pas possible, le salarié handicapé sera accompagné par un plan individualisé destiné à faciliter son reclassement externe : plan de formation ou de définition d'un nouveau projet professionnel, bilan de compétences, bilan professionnel, aide à la recherche d'emploi et à la mobilisation des partenaires emploi, outplacement par cabinet spécialisé.

### 10.2. L'accompagnement à la concrétisation d'un nouveau projet professionnel : création d'entreprise

Les salariés déclarés inaptes et pour lesquels il n'existe pas de solution de reclassement, pourront être accompagnés s'ils le souhaitent dans la définition et la réalisation de leur projet professionnel y compris par le biais de la création d'entreprise.

### 10.3. Le maintien de la mutuelle santé et de la prévoyance

Dans le cas d'un licenciement à la suite d'une inaptitude, conformément à la loi et à ses modalités d'application, l'entreprise prendra en charge financièrement le coût de la mutuelle/assurance santé (parts patronale et salariale) et de la prévoyance, pendant les douze mois suivant la fin du contrat de travail.

### 10.4. Les aides incitatives à la reprise d'emploi et au recrutement

La MEH accompagne les salariés qui le souhaitent dans le montage de dossiers « interventions Agefiph ».

« Ces aides sont susceptibles d'être modifiées – Se renseigner au préalable auprès de l'Agefiph. »

### 10.5 Accompagnement spécifique d'un salarié en situation de handicap et en arrêt de travail

La MEH apportera une attention particulière à tous salariés reconnus en situation de handicap en arrêt de maladie depuis plus de 90 jours notamment pour préparer leur retour en entreprise (préconisation d'une visite de préreprise, rendez-vous de liaison...).

# Annexe 1

## Les modalités d'intervention de la Mission Emploi Handicap

La MEH est en mesure d'assurer des interventions homogènes sur l'ensemble du territoire français.

Ceci est rendu possible par une politique d'achats qui lui permet d'harmoniser ses services et prestations : les référentiels et cahiers des charges sont définis nationalement, tandis que l'étude des propositions est organisée localement pour une plus grande efficacité et une plus grande souplesse.

Les salariés souffrant d'une pathologie mais ne bénéficiant et ne souhaitant pas de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé sont invités à se rapprocher de la médecine du travail (service de prévention et de santé au travail) pour vérifier leur aptitude au poste de travail. L'adaptation éventuelle du poste de travail sera à la charge du service d'appartenance.



# Annexe 2

## 1. Aides techniques

Seuils sur une année civile par salarié

Types d'aides techniques	Montant de la prise en charge par la MEH
Les dispositifs de compensation individuels	100 % du coût total du dispositif dans la limite de 5 000 €, en complément des remboursements effectués par la CPAM et de la complémentaire santé sur une durée de 12 mois /salarié.
Les aménagements du poste de travail	100 % du coût de l'aménagement dans la limite de 15 000 € sur une durée de 12 mois/salarié.
Les aménagements de l'environnement de travail	Prise en charge du coût des dépenses sur dossier en fonction des préconisations de la médecine du travail et des ergonomes éventuels et au regard des contraintes techniques de l'entreprise.

L'ensemble des prises en charge s'effectue sur préconisation médicale du service de prévention et santé du travail (médecine du travail).

La MEH prend en charge l'acquisition d'aides techniques ou de matériels compensant le handicap dans l'aménagement d'un poste de travail, lors d'une intégration dans l'entreprise, d'un maintien en emploi ou lors d'une évolution du poste de travail, que ce soit sur site ou au domicile du salarié en application de la préconisation médicale.

Cette prise en charge est modulée en fonction des besoins spécifiques et individuels de la personne. En effet, les aides techniques ou les matériels peuvent être utilisés à des fins non professionnelles, en plus de leur utilisation sur le lieu de travail.

Dans tous les cas, le montant du financement de la part de la MEH tient compte des cofinancements pouvant être mobilisés au profit de la personne en situation de handicap et des techniques les plus favorables à son autonomie.



## 2. Aides humaines

Seuils sur une année civile par salarié

Types d'aides humaines	Montant de la prise en charge par la MEH
Les aides humaines internes et externes	100 % du coût d'une ou des interventions des aides à la communication (interprètes en langue des signes...) dans la limite de 10 000 € sur une durée de 12 mois/salarié.  30 heures par mois pour l'accompagnateur, le tuteur ou le parrain et dans la limite de 10 000 € sur une durée de 12 mois/salarié.
L'auxiliaire professionnel / l'instructeur de locomotion	35 jours d'intervention dans la limite de 10 000 € sur une durée de 12 mois/salarié.  Ou  30 heures par mois pour l'accompagnateur et dans la limite de 10 000 € sur une durée de 12 mois/salarié.  Conditions requises : aucune solution technique n'est envisageable et sous réserve d'autorisations d'accès ou conditions d'assurance.

L'ensemble des prises en charge s'effectue sur préconisation médicale.

Dans tous les cas, le montant du financement de la part de la MEH tient compte des cofinancements pouvant être mobilisés au profit de la personne handicapée et des techniques les plus favorables à son autonomie.

En parallèle, la MEH peut accompagner le salarié qui le souhaite dans sa demande de Prestation de Compensation du Handicap (PCH) auprès de la MDPH.



## 3. Aides aux déplacements professionnels

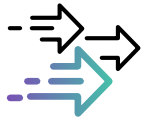
Seuils sur une année civile par salarié

Types d'aides aux déplacements professionnels	Montant de la prise en charge par la MEH
Indemnités d'utilisation d'un véhicule personnel	100 % du surcoût de l'avenant à l'assurance pour déplacement professionnel.  100 % du surcoût financier non pris en charge par l'entité dans la limite de 2 000 euros par an.
Indemnités de déplacement professionnel	100 % du surcoût financier non pris en charge par l'entité dans la limite de 1 000 € par an.
Indemnités d'hébergement professionnel	100 % du surcoût financier non pris en charge par l'entité dans la limite de 1 000 € par an.
Indemnités « surclassement » train/avion professionnel	Financement du surclassement à 100 % si la santé du salarié le nécessite. Situation à étudier au cas par cas. Dans la limite de 4 000 € par an.

L'ensemble des prises en charge s'effectue sur justificatif de contre-indication médicale à l'usage des transports ou des conditions de déplacement et d'hébergement.

La participation financière de la MEH intervient après déduction de tout remboursement de la part de l'entité d'appartenance.

Dans tous les cas, le montant du financement de la part de la Mission Emploi Handicap tient compte des cofinancements pouvant être mobilisés au profit de la personne handicapée et des techniques les plus favorables à son autonomie.



## 4. Aide à la mobilité

Prise en charge des autres aides à la mobilité par la MEH.

Seuils sur une durée de 12 mois par salarié

Autres types d'aides à la mobilité	Montant de la prise en charge par la MEH
Transport collectif en commun	Remboursement identique à celui de l'ensemble des salariés de l'UES Worldline (non financé par la MEH).
Transport adapté	100 % du coût sur préconisation médicale dans la limite de 24 allers-retours par an après déduction des aides légales.
Permis de conduire et aménagement du véhicule adapté	<p>Aide maximale de 1500€ pour financer le permis de conduire.            Cette subvention n'est pas renouvelable.</p> <p>Aménagement du véhicule à hauteur de 50% du coût total de l'aménagement et dans la limite du seuil de 5 000 € (un montant supplémentaire dans la limite de 5 000 € pourra être alloué selon le budget disponible et la décision de la commission handicap).</p> <p>Cette subvention est renouvelable tous les 5 ans.</p> <p>Conditions requises : le salarié doit être âgé d'au moins 18 ans et salarié de l'entreprise avec période d'essai acquise.</p> <p>L'aménagement du poste de conduite est pris en charge seulement si cet aménagement est spécifié sur le permis. Le salarié doit être l'un des cofinanceurs.</p> <p>Si le besoin apparaît avant la fin de la période d'essai ou durant la période de stage, la Mission Emploi Handicap pourra étudier une solution temporaire. ou réunira la commission handicap pour statuer sur l'aide.</p>

Autres types d'aides à la mobilité	Montant de la prise en charge par la MEH
Boîte automatique	Aide maximale de 1 000€ pour financer différence de prix entre une boîte automatique et une boîte mécanique.
Aides au déménagement lié à une mobilité géographique conséquence du handicap	Frais de déménagement : prise en charge des frais supplémentaires (non pris en charge par la charte mobilité), après déduction de tout remboursement de la part de l'entité d'appartenance ou aides accordées dans le cadre de l'Action Logement, dans la limite d'un seuil de 1000 euros par an et par salarié.
Aides au déménagement lié au rapprochement du lieu de travail conséquence du handicap	Frais de déménagement: prise en charge des frais à hauteur d'un seuil de 2000 € sur présentation de 3 devis et dans le cadre d'une résidence principale.

Les aides au déménagement lié à la mobilité et au rapprochement du lieu de travail ne sont pas cumulables. L'ensemble des prises en charge s'effectue sur justificatif de contre-indication médicale. La participation financière de la MEH intervient après déduction de tout remboursement de la part de l'entité d'appartenance. Dans tous les cas, le montant du financement de la part de la MEH tient compte des cofinancements pouvant être mobilisés au profit de la personne handicapée et des techniques les plus favorables à son autonomie. La MEH peut également accompagner dans leurs recherches de logement les travailleurs handicapés, par l'intermédiaire des Commissions Action Logement des différents Comités sociaux et économiques d'entreprise des sociétés du Groupe.



## 5. Aides à l'accès à la formation

Seuils sur la durée de l'accord en vigueur au sein de l'UES Worldline

Types d'aides à l'accès à la formation	Montant de la prise en charge par la MEH
Formation(s) à l'utilisation des aides techniques ou des matériels	100 % de prise en charge.
Plan de formation individualisé	Financement de 7000€ maximum par salarié par an.
Accessibilité à la formation	Financement de 7000 € maximum par salarié par an.

L'ensemble des prises en charge s'effectue sur préconisation médicale.

Les formations métiers (hors handicap) sont quant à elles prises en charge sur le plan de formation de l'UES Worldline. Dans tous les cas, la prise en charge du plan de formation vient en complément du compte personnel de formation du salarié concerné (CPF), et après qu'aient été étudiées toutes les possibilités de prise en charge par les acteurs du droit commun.

Dans tous les cas, le montant du financement de la part de la MEH tient compte des cofinancements pouvant être mobilisés au profit de la personne handicapée et des techniques les plus favorables à son autonomie.

Enfin la participation financière de la MEH intervient après déduction de tout remboursement de la part de l'entité d'appartenance.



## 6. Aides en cas d'absence de solution de reclassement

Seuils sur la durée de l'accord en vigueur au sein de l'UES Worldline\*

Types aides en cas d'absence de solution de reclassement	Montant de la prise en charge par la MEH
L'accompagnement à la définition du projet professionnel	Aide financière dans la limite de 5 000 € sur la durée de l'accord en vigueur, activable à tout moment de l'année.
L'accompagnement à un nouveau projet professionnel : création d'entreprise	Accompagnement à la définition du projet de création d'entreprise à hauteur de 6 000 € (sur condition d'un apport de fonds propres de 1 500 €). Ou accompagnement vers l'organisme Cap Emploi pour la validation et montage du dossier de demande d'intervention Agefiph.
Le maintien de la complémentaire santé et prévoyance	12 mois maximum de financement du coût de la mutuelle santé et prévoyance (prise en charge par l'UES Worldline).

Cette prise en charge intervient lorsqu'un salarié fait l'objet d'une procédure de licenciement pour inaptitude.

La prise charge interviendra en complément des droits du compte personnel de formation et après étude des autres dispositifs mobilisables au titre de la formation individuelle.

Dans tous les cas, le montant du financement de la part de la Mission Emploi Handicap tient compte des cofinancements pouvant être mobilisés au profit de la personne handicapée et des techniques les plus favorables à son autonomie.

(\* ) Prise en charge par l'UES Worldline et la Mission Emploi Handicap.



## À PROPOS DE WORLDLINE

Worldline [Euronext : WLN] accélère la croissance des entreprises de toutes tailles - rapidement, simplement et en toute sécurité. S'appuyant sur des technologies de paiement de pointe, une expertise locale et des solutions personnalisées à destination de centaines de marchés et d'industries, Worldline favorise la croissance de plus d'un million d'entreprises dans le monde. Worldline a généré un chiffre d'affaires de 4,6 milliards d'euros en 2023.

## RAISON D'ÊTRE

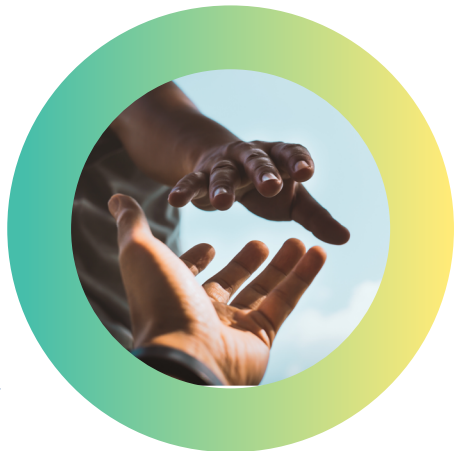
La raison d'être de Worldline est de concevoir et exploiter des services de paiement et de transactions numériques pour contribuer à une croissance économique durable et renforcer la confiance et la sécurité dans nos sociétés. Worldline les rend respectueux de l'environnement, accessibles au plus grand nombre, tout en accompagnant les transformations sociétales.



### Mission Emploi Handicap

Mission Emploi Handicap Worldline  
1 place des degrés  
Tour Voltaire  
92 800 Puteaux

Plus d'informations sur  
[MEH - La Mission Emploi Handicap](#)  
[\(sharepoint.com\)](#)



Cette plaquette a été réalisée avec Sabooj, première agence de communication agréée entreprise adaptée en France en 2009. Depuis 2016, Sabooj nous accompagne dans la création et la mise en oeuvre de nos supports de communication. L'agence emploie 80% de personnes en situation de handicap.