

MON GUIDE PRATIQUE DU HANDICAP



**Mission
Handicap**



**En sa qualité
d'Entreprise
socialement
responsable
et citoyenne,
Disneyland Paris
s'est engagée
depuis sa création
au côté des
personnes
en situation
de handicap.**

L'engagement de Disneyland Paris s'est notamment traduit par la signature de plusieurs accords d'entreprise avec les organisations syndicales, accords qui contiennent différentes mesures à destination des salariés handicapés.

Le 11^e accord a été signé le 21 juillet 2025, il sera applicable du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2028.

Ce guide pratique, réalisé par Mission Handicap, permet aux salariés en situation de handicap de découvrir les principales dispositions contenues dans l'accord, les mesures applicables et leurs conditions de mise en oeuvre. Il détaille aussi les mesures destinées aux salariés ayant des proches (conjoint, parents, enfants, petits-enfants) en situation de handicap.

Pour obtenir des informations complémentaires, n'hésitez pas à prendre contact avec la Mission Handicap et/ou les différents services concernés. Vous retrouverez toutes les coordonnées à la fin du guide (rubrique : Mes contacts).



» Vous pouvez également retrouver l'intégralité de l'accord sur D Tools HR (dans la barre de recherche taper accords d'entreprise et faite défiler jusqu'à l'accord en faveur des salariés en situation de handicap).

LES SALARIÉS bénéficiaires

**Les salariés en situation de handicap
bénéficiaires des dispositions
du 11^e accord.**

Conformément aux dispositions du Code du travail, **seuls les salariés disposant d'un justificatif à jour** de leur statut de salarié handicapé ou **justifiant du dépôt d'un dossier de renouvellement** auprès de la MDPH* peuvent bénéficier des dispositions contenues dans cet accord.

*MDPH : Maison Départementale
des Personnes Handicapées



Les salariés bénéficiaires

Liste des personnes concernées

- ◆ Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), ainsi que celles dont la demande est en cours de renouvellement.
- ◆ Les victimes d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ayant entraîné une Incapacité Partielle Permanente (IPP) au moins égale à 10% et titulaires d'une rente.
- ◆ Les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain.
- ◆ Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).
- ◆ Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité.
- ◆ Les veuves et orphelins de guerre (sous certaines conditions).
- ◆ Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi du 31 décembre 1991 relative à la protection des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accidents survenus ou de maladies contractées en service.
- ◆ Les titulaires de la Carte Mobilité Inclusion portant la mention "Invalidité".

Par ailleurs, certaines dispositions sont également applicables aux salariés ayant un conjoint, un parent, un enfant ou un petit-enfant en situation de handicap - Voir rubrique "Mesures pour les proches en situation de handicap".

Renouveler sa reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Parce que votre reconnaissance de travailleur handicapé peut être attribuée pour une durée déterminée et que les délais de renouvellement sont parfois très longs en fonction des MDPH, Mission Handicap prendra contact avec vous 8 mois avant l'expiration de votre reconnaissance afin que vous puissiez engager les démarches de renouvellement.



BON À SAVOIR

Vous pouvez télécharger votre dossier de RQTH directement en ligne depuis le site internet de votre MDPH. Le dossier peut être également fait en ligne.

À tout moment, Mission Handicap ou votre MDPH sont à votre disposition pour vous aider et vous accompagner dans ces démarches.

Afin de vous permettre de continuer à bénéficier des dispositions qui sont prévues dans le cadre du 11^e accord, il est important que votre notification soit toujours à jour (ou au moins en cours de renouvellement).



**PENSEZ À ANTICIPER
VOTRE DEMANDE**

L'accueil DU SALARIÉ EN SITUATION DE handicap



L'entretien avec Mission Handicap pour le nouveau salarié

Afin de s'assurer de votre bonne intégration, Mission Handicap vous propose un entretien **au plus tard dans le mois suivant votre arrivée**, sans que cela ne soit une obligation.

Cet entretien est l'occasion de faire connaissance, de vous expliquer le rôle et le fonctionnement de Mission Handicap, de vous présenter les dispositifs spécifiques et de vérifier que tout se passe bien dans votre poste.

Accueil de la personne en situation de handicap

Si la situation de handicap le nécessite, en concertation et avec l'accord préalable de la personne en situation de handicap, une sensibilisation de l'ensemble de l'équipe pourra être organisée en vue de faciliter son accueil et son intégration. Cette sensibilisation sera préparée par Mission Handicap en concertation avec le service de prévention et de santé au travail et/ou un organisme extérieur.



BON À SAVOIR

Au quotidien, votre responsable hiérarchique, votre équipe Ressources Humaines, Mission Handicap ou votre médecin du travail sont à votre disposition si vous avez des questions.

LES AMÉNAGEMENTS

Aménagements des postes de travail

Suivant les préconisations du médecin du travail, un aménagement matériel de votre poste de travail pourra être rendu nécessaire. Cet aménagement sera pris en charge financièrement par Mission Handicap. Cet aménagement interviendra dans un délai de 3 mois sauf contraintes du fournisseur liées à des problèmes de disponibilité de matières premières ou de logistique.

Mission Handicap veille également à l'adaptation du poste de travail et/ou de l'aménagement réalisé en fonction de l'évolution de votre handicap et met à votre disposition du matériel plus performant afin de tenir compte notamment de l'évolution technologique.

Si vous pensez que votre poste de travail doit faire l'objet d'un aménagement ou que celui-ci doit être modifié, n'hésitez pas à en parler avec votre médecin du travail ou votre responsable hiérarchique.

LES MESURES d'accompagnement DES SALARIÉS en situation de handicap



Pour toutes ces prises en charge, il importe que vous preniez contact avec Mission Handicap avant de débuter vos démarches. En effet, pour certaines d'entre elles, il faudra nécessairement passer par les fournisseurs référencés dans l'Entreprise, et respecter les process définis.

Autorisations d'absences rémunérées

Afin de faciliter les démarches administratives ou médicales, les salariés en situation de handicap ou en cours de reconnaissance (dossier déposé auprès de la MDPH) peuvent bénéficier de **5 journées d'absences autorisées et payées** par an, sur présentation de justificatifs*.

Après avis de votre médecin traitant ou du médecin spécialisé chargé de votre suivi médical et si votre état de santé l'impose, vous pourrez bénéficier de 2 jours supplémentaires, soit 7 journées d'absences par an au total.

Ces journées peuvent être cumulables ou prises par demi-journées.

Sauf situation d'urgence, vous devrez **prévenir votre responsable hiérarchique au moins 2 semaines avant** la date d'absence souhaitée pour tenir compte de la planification et de la bonne marche du service.

Les motifs qui permettent de bénéficier de ces absences autorisées sont :

- ◆ démarches administratives ou médicales liées à la constitution du dossier ou au renouvellement du statut de travailleur handicapé,
- ◆ démarches auprès de fournisseurs ou prescripteurs d'appareillages liés au handicap,
- ◆ suivi médical lié au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

*Le justificatif doit mentionner l'un des 3 motifs indiqués ci-dessus. Un justificatif type est à votre disposition sur DTools HR, auprès de Mission Handicap ou sur votre coffre-fort, justificatif qu'il vous appartiendra de faire compléter et signer par le professionnel vu le jour du rendez-vous.

Prise en charge des frais de taxi ou de transport spécialisé

Si vous êtes obligé, pour des raisons médicales, de recourir au service d'un **taxi ou d'un transport spécialisé** pour les trajets domicile/travail, une prise en charge du coût pourra être envisagée dans la limite de 5 000 €, et ce, sur une période de 6 mois (consécutifs ou non). Vous devrez pour cela produire un justificatif médical attestant de la nécessité dans laquelle vous êtes, d'utiliser ce moyen de transport.



BON À SAVOIR

Plus généralement, Mission Handicap peut également vous aider à instruire une demande de transport domicile/travail en collaboration avec l'Agefiph ou tout autre organisme compétent.



POUR CHAQUE TYPE DE HANDICAP, DES AIDES SPÉCIFIQUES SONT MISES EN PLACE



Places de parking réservées aux personnes à mobilité réduite (PMR)

L'octroi d'un sticker permettant aux salariés de stationner sur ces emplacements est lié à la **possession d'une carte européenne de stationnement ou d'une Carte Mobilité Inclusion (CMI) mention «stationnement»**. Les médecins du travail auront également la possibilité de demander le bénéfice de ce sticker pour des salariés ayant un problème temporaire de déplacement, cette possibilité étant limitée à 9 mois maximum dans l'attente de l'obtention de la CMI.

Mission Handicap pourra accompagner les salariés dans leurs démarches tendant à l'obtention de la Carte Mobilité Inclusion.



Aménagements du véhicule

Si votre handicap nécessite que votre véhicule soit aménagé et que ce dernier est utilisé comme moyen de transport quotidien, Mission Handicap peut participer financièrement à sa prise en charge, dans la limite de 6000€ sur présentation de justificatifs.

Financement du permis de conduire

Si l'obtention d'un permis de conduire adapté est nécessaire pour accéder à l'Entreprise, Mission Handicap participera à hauteur de 1000€.

Prise en charge du déménagement

Si vous souhaitez vous rapprocher de votre lieu de travail ou si vous obtenez un logement adapté à votre handicap, Mission Handicap prend en charge votre déménagement et ce, dans la limite de 5000€ maximum sur présentation d'un devis.



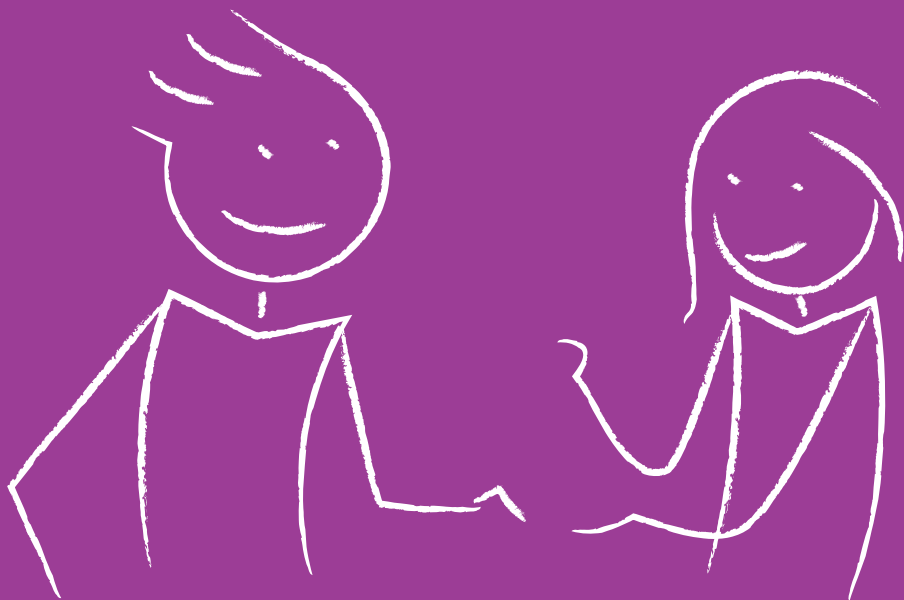
Ces différentes prises en charge ne peuvent intervenir qu'une seule fois durant la durée de l'accord, soit de 2026 à 2028 inclus. À titre exceptionnel, il peut être envisagé une prise en charge supérieure aux montants fixés, sur décision de Mission Handicap.

Aides au financement d'appareillages spécifiques

Afin de faciliter l'acquisition d'appareillages souvent onéreux, Mission Handicap finance les frais restant à votre charge, déduction faite des remboursements opérés par la Sécurité sociale, MERCER ou tout autre organisme sollicité et ce, dans la limite de 1000 € par appareillage (7000 € pour un fauteuil roulant).

Interprète en langue des signes

Si vous êtes sourd ou malentendant, vous pouvez bénéficier d'interprètes en langue des signes afin de faciliter la communication, notamment lors de vos entretiens et/ou de vos rendez-vous importants (ex. : entretien individuel avec votre responsable, réunion collective d'informations, formation...). Si vous souhaitez bénéficier de ce dispositif, merci de vous rapprocher de votre responsable hiérarchique qui prendra contact avec Mission Handicap.



BON À SAVOIR

Les interprètes appartenant à des sociétés extérieures, il est important **d'anticiper** au maximum votre demande pour être certain de trouver un interprète disponible au moment souhaité. Idéalement un délai de 3 semaines doit être respecté.

Autres aides

Pour les prothèses auditives, une aide sera apportée pour l'achat de piles, télécommande et autres petits matériels et ce dans la limite de 300 € sur toute la durée de l'accord. Les réparations et petits matériels pour les fauteuils roulants seront pris en charge dans la limite de 1000 € sur toute la durée de l'accord.

Aides auprès d'organismes extérieurs

D'une manière générale, Mission Handicap peut vous accompagner dans votre quotidien, en vous permettant d'obtenir des aides techniques et/ou du matériel à des fins non professionnelles, auprès d'organismes dont la MDPH et/ou l'Agefiph. N'hésitez pas à venir rencontrer Mission Handicap dans ses bureaux au bâtiment ImagiNations ou Dreams pour en parler.



BON À SAVOIR Fonds Social

Afin d'aider un salarié en situation de handicap qui traverserait une période difficile, un fonds social a été mis en place, en collaboration avec le Service accompagnement social, et cela, sous conditions. Pour toute question sur ce dispositif, n'hésitez pas à vous adresser au Service accompagnement social.

Information sur la retraite

Afin d'informer les salariés de l'existence de dispositifs spécifiques, une information leur sera adressée en coordination avec les équipes Mission Handicap et Mission Seniors et cela dès 55 ans.



LE maintien DANS L'emploi

Aménagements d'horaires

Au regard de l'état de santé du salarié, le médecin du travail pourra proposer un aménagement de ses horaires de travail, aménagement qui serait de nature à faciliter l'exercice de son activité et/ou son maintien dans l'emploi. Cet aménagement pourra s'envisager au travers d'un transfert au sein d'une autre location/service.

En cas d'impossibilité, un courrier motivé sera adressé au salarié, courrier qui sera également communiqué au médecin du travail pour information.

Réduction du temps de travail

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés handicapés, les salariés, âgés de 50 ans et plus et ayant plus de 10 ans d'ancienneté, qui le souhaiteraient peuvent demander, en accord avec leur responsable hiérarchique, à bénéficier d'un passage à temps partiel à hauteur de 80% hebdomadaire ou mensuel.

Les modalités selon lesquelles s'organisera cette réduction du temps de travail devront faire l'objet d'un accord entre le salarié et son responsable hiérarchique, étant précisé que la réduction du nombre de jours travaillés par semaine sera privilégiée. La rémunération du salarié sera calculée au prorata de son temps de présence dans l'Entreprise selon les modalités de rémunérations du salarié en vigueur au moment de son passage à temps partiel.



**DEMANDE À
L'INITIATIVE
DU SALARIÉ**



Les salariés qui demanderont à bénéficier de ce dispositif bénéficieront **de la prise en charge par l'Entreprise** de la part patronale et salariale des cotisations de retraites Sécurité sociale et complémentaires qui sont calculées sur un salaire de base reconstitué **à temps plein**, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale ou de règles de calcul spécifiques applicables. De même, le calcul de l'indemnité de départ en retraite se fera sur la base du salaire reconstitué à temps plein.

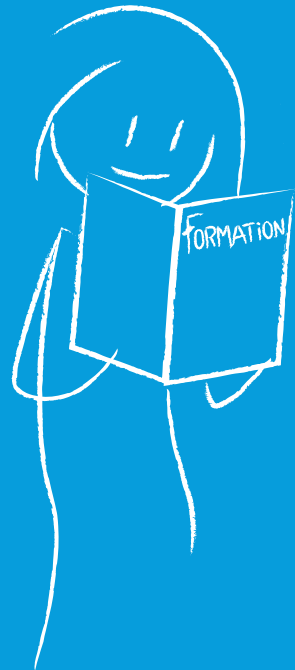


Pour bénéficier de cette mesure, le salarié devra en faire la demande au moins deux mois avant la date envisagée, le responsable hiérarchique disposant d'un mois suivant la demande pour se prononcer sur la faisabilité. Si la demande est acceptée, un avenant au contrat de travail sera rédigé. En cas de refus, le responsable hiérarchique devra en expliquer les raisons au salarié.

Formations

Afin de faciliter votre reclassement et si cela est nécessaire, il est possible de faire appel aux différents dispositifs de formation existants : CPF, CPE, PTP...

N'hésitez pas à en parler avec votre équipe Ressources Humaines ou Mission Handicap.



Reprise de l'activité suite à un arrêt de longue durée

Il sera adressé un guide aux salariés absents depuis plus de 90 jours, ceci afin de leur donner les informations utiles.

Par ailleurs, les salariés sont informés de l'existence et de l'importance de la visite de pré-reprise qui constitue le meilleur moyen de prendre en charge d'éventuelles restrictions médicales et d'anticiper leur retour en entreprise.



Recours au télétravail

Les salariés en situation peuvent bénéficier d'un aménagement du nombre de jours télétravaillés afin notamment de limiter les déplacements, avec l'accord du responsable hiérarchique au regard des contraintes d'activités et de services et/ou en lien avec les éventuels préconisations de la médecine du travail. Si le salarié exerce son activité professionnelle majoritairement à son domicile, Mission Handicap prendra en charge l'aménagement nécessaire préconisé par le médecin du travail.

Recherche d'un nouveau poste

Si votre état de santé et/ou l'aggravation de votre handicap ne vous permet plus d'occuper votre poste, votre médecin du travail sera amené à prononcer votre inaptitude à votre poste de travail.

Dans ce cadre, **il sera recherché une situation de travail compatible avec votre état de santé, vos aptitudes et compétences professionnelles** et cela sur l'ensemble des établissements. La recherche de reclassement devra porter sur un autre emploi approprié à vos aptitudes et compatible avec les recommandations de votre médecin du travail.

L'accord contient un processus précis qui détaille les différentes étapes pouvant conduire à la proposition d'un nouveau poste de travail (cf. guide inaptitude).



Formations

En tant que salarié en situation de handicap, vous avez accès aux actions de formation inscrites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et cela au même titre que tout autre salarié. En vue de garantir cet accès à tous, Mission Handicap prendra en charge le financement des adaptations nécessaires (ex. : aménagement des supports de formation, mise à disposition d'interprètes, recours à un organisme spécialisé...) et veillera, dans la mesure du possible, à l'accessibilité des locaux.

Mission Handicap organise, en collaboration avec un organisme de formation externe, une formation « Vivre et partager sa situation de handicap au travail » destinée aux seuls salariés handicapés.

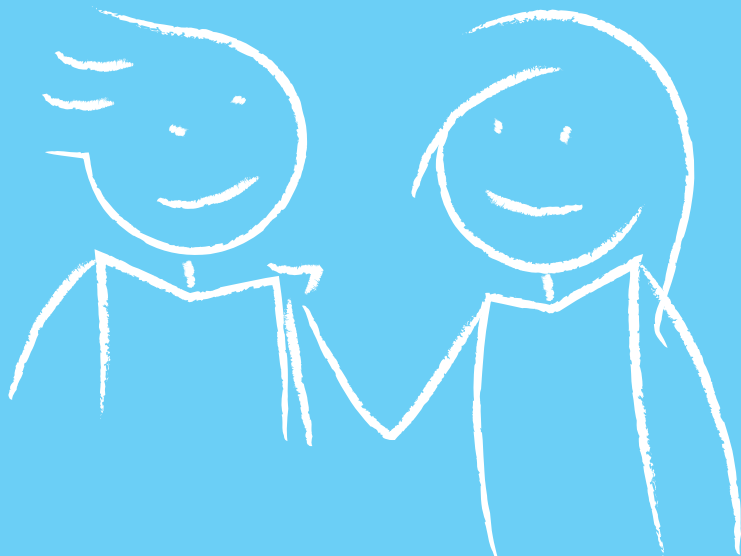
Si vous êtes intéressé par cette formation, n'hésitez pas à prendre contact avec Mission Handicap.

Transfert

Afin de s'assurer de la compatibilité du poste de travail avec le handicap du salarié, toute mesure de transfert sur un même poste de travail devra faire l'objet d'une **validation par le médecin du travail**, un même poste de travail pouvant en effet s'exercer dans des conditions différentes d'une location à une autre.

Surveillance médicale renforcée

En tant que travailleur en situation de handicap, vous bénéficiez d'une surveillance médicale adaptée ; **votre médecin du travail étant juge des modalités de cette surveillance**, il lui appartient de fixer la périodicité de votre visite. Vous pouvez également, à tout moment, si vous le souhaitez, bénéficier d'une visite médicale supplémentaire.



LES mesures À DESTINATION DES SALARIÉS aidants

Vous n'êtes pas vous-même un salarié en situation de handicap mais l'un de vos proches l'est, Disneyland Paris a prévu différentes mesures afin, notamment, de faciliter votre quotidien.

Les bénéficiaires

Est considéré comme salarié aidant, le salarié dont le conjoint ou le partenaire de pacs, un parent (père, mère), un enfant ou un petit-enfant est en situation de handicap nécessitant une aide régulière et fréquente sous réserve de présenter un justificatif (liste disponible auprès de la Mission Handicap).



BON À SAVOIR

Pour les mesures destinées aux proches en situation de handicap, il n'appartient pas aux médecins du travail de se positionner.

Autorisations d'absences rémunérées

Si votre conjoint (marié ou PACSé), vos parents, votre enfant ou petit-enfant est en situation de handicap, vous pouvez bénéficier de **6 journées d'absences autorisées rémunérées** par an afin d'accomplir les démarches administratives ou médicales liées au handicap.

Si vous avez plusieurs enfants en situation de handicap, vous bénéficiez de ces 6 jours pour chacun des enfants.

Conformément aux dispositions des articles L3142-1 et L3142-4 du Code du travail, le salarié aura également droit, sur justificatifs, à un congé d'une durée de 10 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Ces absences peuvent être prises par journée entière ou par demi-journée.

Le salarié désigné représentant légal (au sens de la tutelle et la curatelle) d'un proche bénéficiera d'une journée d'absence autorisée rémunérée sur présentation d'une décision de justice.

Pour bénéficier de ces absences, vous devrez **fournir un justificatif** attestant du handicap (et non de la nature de celui-ci) ; à défaut, le justificatif ne pourra pas être recevable.

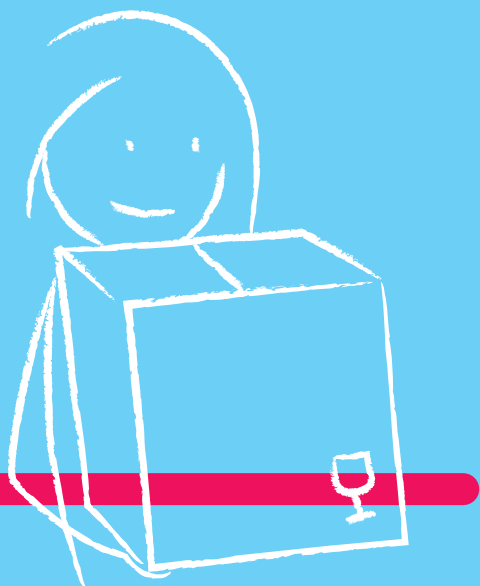
Sauf situation d'urgence, vous devrez prévenir votre responsable hiérarchique au moins 2 semaines avant la date d'absence souhaitée afin de tenir compte des règles en matière de planification et de la bonne marche du service.

Aménagement d'horaires

Les salariés ayant un conjoint (marié ou pacsé), un parent, un enfant ou un petit-enfant en situation de handicap pourront demander à bénéficier d'un aménagement des horaires de travail en concertation avec leur responsable hiérarchique, sur préconisation du médecin en charge du suivi de la personne en situation de handicap et de l'enfant en situation de handicap. Il est convenu que le salarié dont l'enfant handicapé fréquente un établissement spécialisé ou adapté n'assurant pas de prise en charge le dimanche pourra demander à bénéficier d'un repos ce jour. Cette possibilité sera étendue au salarié en attente de l'entrée de son enfant dans un établissement spécialisé ou adapté sur production d'un justificatif relatif à une demande d'inscription.

En cas d'impossibilité de donner une suite favorable à cette demande d'aménagement, un courrier motivant le refus sera adressé au salarié dans les deux semaines suivant sa demande.





Prise en charge du déménagement

Si vous souhaitez vous rapprocher de votre lieu de travail, ou vous rapprocher de l'institution spécialisée fréquentée par votre enfant, Mission Handicap prend en charge votre déménagement et ce, dans la limite de 5000€ maximum, sur présentation d'un devis. Cette prise en charge ne pourra intervenir qu'une seule fois durant la durée de l'accord (soit sur les années 2026 à 2028 inclus).

Fond social

Si vous traversez une situation financière difficile, vous avez la possibilité de bénéficier, **sous conditions**, du secours du Fonds Social, géré conjointement par Mission Handicap et le Service Social. Pour toute question sur ce dispositif, n'hésitez pas à prendre contact avec le Service Accompagnement Social.

Congé de présence parentale

Si vous êtes amené à prendre un congé de présence parentale pour vous occuper de votre enfant à charge en situation de handicap, Disneyland Paris vous versera, en complément à l'Allocation Journalière de Présence Parentale versée par la Caisse d'Allocation Familiale, un complément de rémunération afin de maintenir votre salaire de base, dans la limite de deux fois le SMIC mensuel, et ceci pendant 60 jours.

Ce complément interviendra une fois durant la durée de l'accord (2026 à 2028 inclus) et prendra effet dans le mois qui suit la remise de l'attestation de paiement de l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) auprès du Service Paie.

Congé de proche aidant

Si vous êtes amené à prendre un congé de proche aidant, vous bénéficierez également d'un complément de rémunération qui s'ajoutera au versement de l'Allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA) et ceci dans les mêmes conditions que pour le congé de présence parentale.

Congé de solidarité familiale

Si vous êtes amené à prendre un congé de solidarité familiale, vous bénéficierez aussi d'un complément de rémunération qui s'ajoutera au versement de l'Allocation Journalière d'Accompagnement d'une Personne en fin de vie (AJAP) et ceci dans les mêmes conditions que pour le congé de présence parentale.

Pour toute question sur ces trois congés n'hésitez pas à solliciter votre Centre de Services RH - GHRO ou à contacter Mission Handicap.

Pour contacter Mission Handicap

- ◆ Par téléphone : 01 64 74 (4) 48 08 ou 01 64 74 (4) 36 32
- ◆ Par e-mail : dlp.mission.handicap@disney.com
- ◆ Bâtiment ImagiNations, 1^{er} étage
et bâtiment Dreams, 1^{er} étage

Contacts utiles

- ◆ Service Accompagnement Social,
bâtiment ImagiNations, 1^e étage - entrée libre
bâtiment Dreams, 1^e étage - sur rendez-vous uniquement
01 64 74 (4) 43 19
dlp.service.social@disney.com
- ◆ Service de Prévention et Santé au Travail,
bâtiment Mickey Mouse :
01 64 74 (4) 55 63
- ◆ Mission Seniors, bâtiment Bellini :
01 64 74 (4) 61 35

Centre de services RH

- ◆ Centre de Services RH - GHRO,
bâtiment Bellini
BP 100 - 77777 Marne la Vallée Cedex
DTOOLS HR › <https://disney.service-now.com/DToolsHR>
01 60 30 00 10 122 (en interne)
de 9h30 à 17h30 du lundi au vendredi

Soutien Psychologique (anonyme et gratuit)

- ◆ Pour les salariés :
Stimulus › 0 801 802 213
- ◆ Pour les ayants droits :
Workplace Options › 0 800 914 821



MES notes



A series of horizontal dotted lines for writing notes.

Mission Handicap

Bâtiment ImagiNations, 1^{er} étage

Lundi, mardi, jeudi 10h > 17h

Bâtiment Dreams, 1^{er} étage

Mardi 10h > 17h

Téléphone :

01 64 74 (4) 48 08 ou 01 64 74 (4) 36 32

Email :

dlp.mission.handicap@disney.com



Agissez pour
le recyclage des
papiers avec
Disneyland Paris
et Ecofolio.

