

NEGOCIATION

« Prolongation Accord Handicap »

REVENDEICATIONS (19 OCTOBRE 2026)

À la lumière des situations rencontrées par des collègues bénéficiant de la RQTH, ou en cours de reconnaissance, et portées à notre connaissance, **FO** soumet à la direction quatre thématiques qu'elle juge indispensables d'intégrer à l'accord de renouvellement pour améliorer les conditions de vie des travailleuses et travailleurs :

- Aménagement des conditions de travail
- Mobilité
- Intermission
- Sanction disciplinaire

C'est pourquoi **FO** propose une rédaction des clauses de chaque thématique, pensée pour protéger les droits de chacun.

FO proposera également une nouvelle rédaction de certaines clauses avancées par l'employeur, dont l'imprécision peut porter préjudice aux salariés ainsi que l'ajout de nouveaux indicateurs de suivi de l'exécution de l'accord.

Thématique	Revendications / Propositions
AMENAGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL	Dans le cadre de l'obligation de santé et de sécurité (art. L. 4121-1 et suivants du Code du travail), l'employeur s'engage, à l'égard du salarié bénéficiaire de la RQTH (ou dont la demande de reconnaissance est en cours) à : • Examiner systématiquement l'adaptation de son poste et de ses conditions de travail (notamment rythme, télétravail, horaires, aménagement et environnement du poste, mobilité, éloignement et durée du trajet domicile-travail), en tenant compte des propositions et préconisations écrites du médecin du travail ; • Mettre en œuvre ces mesures, sauf impossibilité justifiée, dont il informe alors par écrit le salarié et le médecin du travail en proposant une alternative ; • Informer par écrit le salarié de sa décision (mesures retenues, calendrier de mise en œuvre, motivation des mesures refusées) dans un délai maximum d'un mois à compter de la réception des préconisations par l'employeur et mettre en œuvre les mesures retenues dans un délai maximum d'un mois. Seules les informations strictement nécessaires à la mise en œuvre des aménagements, à l'exclusion de tout diagnostic, sont communiquées aux personnes concernées.

Thématique	Revendications / Propositions
MOBILITE	Lorsque le médecin du travail, le médecin traitant ou un médecin spécialiste atteste que l'état de santé d'un salarié bénéficiaire de la RQTH (ou dont la demande de reconnaissance est en cours) nécessite des examens ou des soins réguliers à proximité de son domicile, la clause de mobilité prévue à son contrat de travail ne lui est plus opposable pour tout changement de lieu de travail. L'employeur peut saisir le médecin du travail pour avis sur l'attestation du médecin traitant ou d'un médecin spécialiste. Cette inopposabilité dure tant que l'attestation reste valable. L'attestation est renouvelée tous les 6 mois à l'initiative du salarié. En l'absence de renouvellement de l'attestation, la clause de mobilité redevient effective un mois après la fin de l'attestation. Le refus par le salarié d'une mobilité ou d'une mutation ainsi écartée ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement ou de sanction, et ne peut avoir de conséquence défavorable sur sa carrière.
INTERMISSION	L'employeur s'engage à rechercher et proposer au salarié RQTH (ou dont la demande de reconnaissance est en cours) que des missions compatibles avec les aménagements définis et/ou nécessaires notamment en ce qui concerne le rythme et les horaires de travail, le télétravail, l'aménagement et l'environnement du poste, la mobilité, l'éloignement et la durée du trajet domicile-travail. Seules les informations strictement nécessaires à la recherche de mission, à l'exclusion de toute donnée de diagnostic, sont communiquées aux personnes qui en ont besoin.
SANCTION DISCIPLINAIRE	Lorsque l'employeur envisage de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre d'un salarié bénéficiaire de la RQTH ayant informé l'entreprise de sa situation (ou dont la demande de reconnaissance est en cours), il saisit, à l'issue de l'entretien préalable à sanction disciplinaire et dans un délai maximum de 7 jours, une commission, composée d'un membre de la cellule MEH, d'un représentant de la direction des ressources humaines n'ayant pas instruit le dossier et d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative signataire, pour avis consultatif. Le manager et le référent du salarié sont entendus mais ne siègent pas. L'employeur transmet à la commission, lors de sa saisine, les éléments relatifs au handicap strictement nécessaires, à l'exclusion de tout diagnostic, avec l'accord du salarié, les faits reprochés au salarié, les aménagements de ses conditions de travail mis en place, ainsi que, le cas échéant, les préconisations du médecin du travail qui n'ont pas été mises en œuvre et les motifs correspondants. L'employeur informe le salarié par écrit, le jour de la saisine, que la commission est saisie et que le délai d'un mois prévu à l'article L. 1332-2 du Code du travail est suspendu jusqu'à la remise de l'avis. La commission se réunit dans un délai maximum de 15 jours à compter de sa saisine, après avoir entendu le salarié qui peut présenter des observations et des pièces. L'absence d'un membre convoqué ne fait pas

FAIRE QUE LES SALARIES AIENT UNE MEILLEURE VIE DANS L'ENTREPRISE

Thématique	Revendications / Propositions
	obstacle à la tenue de la réunion, dès lors que la moitié des invités sont présents. La commission rend un avis motivé lors de la réunion. L'absence d'avis ne fait pas obstacle à la poursuite de la procédure. L'employeur reste libre de sa décision mais, s'il s'écarte de l'avis, il l'explique par écrit au salarié et à la commission. La commission, dont les membres sont tenus à la confidentialité, vérifie que la sanction envisagée n'est pas liée, directement ou indirectement, au handicap du salarié ou à ses conséquences sur l'exécution du travail.