

[Wolters Kluwer France] Inaptitude et handicap : une obligation de recherche de reclassement « renforcée » ?

L'employeur dont le salarié reconnu travailleur handicapé a été déclaré inapte doit prendre les mesures appropriées pour permettre à ce dernier de conserver son emploi, conformément aux dispositions de l'article L. 5213-6 du Code du travail, en sus de l'obligation de recherche de reclassement. À défaut, le licenciement peut être constitutif d'une discrimination et donc déclaré nul.

Phillipe Pacotte, Avocat associé et Julie Layat, Avocat, Delsol Avocats

Les faits

Un salarié qui occupait un poste d'agent d'entretien a été placé en arrêt de travail, le 15 juin 2010, suite à un accident dont le caractère professionnel a été ultérieurement reconnu par la caisse primaire d'assurance maladie. Le 24 décembre 2020, il a été reconnu travailleur en situation de handicap.

À l'issue d'une seconde visite médicale, le médecin du travail a coché la case « inapte » tout en précisant « apte à un travail ne nécessitant pas du tout l'usage du bras droit (pas de geste répétitifs liés au nettoyage, pas de port de charges, pas de manutention) ».

Après avoir été informé de l'impossibilité de le reclasser au sein du groupe, le salarié a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

(suite de l'article dans LIENS UTILES)

Jeune femme handicapée assise dans un fauteuil roulant

Liens utiles

[Inaptitude et handicap : une obligation de recherche de reclassement « renforcé...](#)