Logo CFDT

[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…