Image not found or type unknown

Ne pas mettre en place le télétravail pour une personne handicapée n’est pas forcément fautif

Fiche pratique publié le **14/10/2016**, vu **999 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Un salarié, responsable administratif et financier, est reconnu travailleur handicapé. Un plan d’action pour le maintenir dans son emploi par la mise en œuvre du télétravail à domicile les jours de soins médicaux est mis en place. Mais le salarié est placé en arrêt maladie et déménage dans un lieu éloigné.

Après un avis d’inaptitude du médecin du travail préconisant un poste administratif à temps partiel en télétravail (2 heures par jour), le salarié est finalement licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Pour la cour d’appel de Paris, l’employeur n’a pas manqué à son obligation de loyauté et d’adaptation du poste de travail car si le télétravail n’a pas pu être mis en place ce n’est pas dû au refus de l’employeur, mais aux arrêts de travail continus de l’intéressé et au choix de ce dernier de déménager dans un lieu éloigné, situation incompatible avec les contraintes de consultation des pièces comptables et financières sur lesquelles il travaillait.

Pour en savoir plus :

- Contester un licenciement
- Que faire lorsque le salarié est déclaré inapte au travail ?
- Obligation d’emploi des travailleurs handicapés : qui est concerné ?

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés