



Par **christophe14**, le **29/07/2006** à **19:22**

:cry: :cry: :cry:

merci je vois que beaucoup de personnes m'ont répondu !!! Image not found: http://petufokind.com/petufokind/... type unknown

Par **keridil**, le **30/07/2006** à **21:21**

Chacun poste sur ce forum dans la limite de ses compétences, il ne faut pas oublier que nous sommes pour la plupart des étudiants en droit et non des professionnels.

Personnellement, je ne suis pas compétent pour répondre à ta question, alors je m'abstiens de le faire, t'induire en erreur avec un raisonnement erroné ne te serait d'aucune aide ni d'aucune utilité.

Si des personnes maîtrisant la matière lisent ton post, je suis sûr qu'ils t'aideront au mieux de leurs possibilités.

De plus, il ne faut pas oublier que nous sommes en période de vacances universitaires, ainsi, bon nombre d'étudiants qui sont des habitués de ce forum durant l'année sont partis en vacances.

Par **Camille**, le **31/07/2006** à **13:55**

Bonjour,

[quote="christophe14":1qpntui3]  
ont nous dit qu'on a le droit à pleins de chose  
[/quote:1qpntui3]

Pour abonder dans le sens de keridil, qui ça "on" et quel "plein de choses" ?

[quote="christophe14":1qpntui3]  
mais en fait ont nous dit ça pour faire plaisir  
[/quote:1qpntui3]

C'est bien possible...

Quand "on" vous dit ça, demandez donc plus de détail et, surtout, sur quelles sources le "on" se base pour dire ça...

Du côté de votre employeur, tout a été à peu près dit. Les obligations sont assez limitées (sauf faute éventuelle de l'employeur dans l'accident du travail).

Du fait que c'est un accident du travail, vous devriez toucher une pension de la Sécu.

Du fait que vous êtes handicapé reconnu, vous devriez également toucher une pension des organismes déjà cités.

Mais, dans un cas comme dans l'autre, ça ne concerne pas directement votre employeur. Pour en savoir plus, le mieux serait de contacter une association (sérieuse) d'handicapés.

Par **leelouz**, le **01/08/2006** à **15:43**

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise, et après deux examens médicaux de l'intéressé accompagnés, le cas échéant, d'examens complémentaires et espacés de 15 jours.

Ces conditions ne s'appliquent pas dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraînerait un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles de tiers. L'inaptitude peut alors être constatée par le médecin du travail dès la première visite médicale.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé ou de son handicap. Toutefois, si le médecin du travail constate l'inaptitude définitive du salarié à son poste de travail ou s'il s'avère impossible de donner suite à ses propositions de reclassement, l'employeur peut rompre le contrat de travail. Cette rupture constitue un licenciement : la procédure de licenciement doit être appliquée et l'indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle) doit être versée. En revanche, le préavis ne pouvant être effectué, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due sauf si elle est expressément prévue par la convention collective ou si l'inaptitude a été constatée à l'issue d'un arrêt de travail provoqué par un accident de travail ou une maladie professionnelle.

Sauf si le salarié a refusé un poste de reclassement, le fait que l'inaptitude soit due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle augmente le prix du licenciement. L'employeur doit verser au salarié :

- l'indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité de licenciement légale ou l'indemnité conventionnelle de licenciement si son montant (non doublé) lui est supérieur,
- l'indemnité légale de préavis, même si l'inaptitude empêchait le salarié de l'effectuer,
- l'indemnité compensatrice de congés payés.

Par **christophe14**, le **01/08/2006** à **22:13**

:))

merci LEELOUZ desormais j'y vois plus clair ! Image not found or type unknown

toutefois j'ai une dernière petite question , etant donné que suite a cet accident de travail j'ai été reconnu par la cotorep comme travailleur handicapé , ils m'ont dit que le preavis été doublé mais qu'il ne pouvais pas dépassé 3 mois donc si je compte bien j'ai 4 ans de boites donc suivant le convention cela fait 1 mois de preavis + 1 mois car j'ai plus 2 ans d'ancienneté x2 car cotorep = 4 mois ramené a 3 mois ( car 3 m max) es ce bien ca ???

voila j'espere que je me suis bien exprimé et en vous remerciant a l'avance

:)) :)) :))

Image not found or type unknown

Par **Camille**, le **03/08/2006** à **14:11**

Bonjour,

Vous êtes bien sûr que c'est du délai de préavis dont on vous a parlé et pas des indemnités ? Parce que doubler une durée de préavis pour inaptitude à un poste du fait d'un handicap me paraît un peu étonnant, alors que, justement, ce préavis n'est, en principe, pas à effectuer. Sinon, je pense que votre calcul serait correct.

Par **christophe14**, le **03/08/2006** à **17:54**

[quote="Camille":3av1kzd6]Bonjour,

Vous êtes bien sûr que c'est du délai de préavis dont on vous a parlé et pas des indemnités ? Parce que doubler une durée de préavis pour inaptitude à un poste du fait d'un handicap me paraît un peu étonnant, alors que, justement, ce préavis n'est, en principe, pas à effectuer. Sinon, je pense que votre calcul serait correct.[/quote:3av1kzd6]

bonjour pour le preavis oui je suis sur qu'il est payé car l inaptitude est du a un accident de travail

Par **christophe14**, le **17/08/2006** à **15:31**

:))

[quote="christophe14":w12bcwtr]merci LEELOUZ desormais j'y vois plus clair ! Image not found or type unknown

toutefois j'ai une dernière petite question , étant donné que suite à cet accident de travail j'ai été reconnu par la cotorep comme travailleur handicapé , ils m'ont dit que le préavis été doublé mais qu'il ne pouvait pas dépasser 3 mois donc si je compte bien j'ai 4 ans de boites donc suivant la convention cela fait 1 mois de préavis + 1 mois car j'ai plus 2 ans d'ancienneté x2 car cotorep = 4 mois ramené à 3 mois ( car 3 m max) es ce bien ca ???

:)) :))

voilà j'espère que je me suis bien exprimé et en vous remerciant à l'avance Image not found or type unknown :))

Image not found or type unknown [quote:w12bcwtr]

Par **Yann**, le **23/08/2006** à **19:37**

Vous aurez droit en cas de licenciement pour inaptitude consécutive à un accident du travail et impossibilité de reclassement à une indemnité compensatrice de préavis (égale aux salaires que vous auriez perçus si vous aviez pu effectuer ce préavis). Cette indemnité vous ai due même si vous êtes dans l'impossibilité d'effectuer le préavis. Pour connaître la durée de ce préavis, il faut vous référer à la convention collective dont vous relever (votre employeur doit vous la présenter).

En plus, vous devez recevoir une indemnité de licenciement égale au double de l'indemnité légale ou l'indemnité conventionnelle prévue par la convention collective si elle est plus favorable. Là encore, voyez avec votre employeur. A titre d'information, l'indemnité légale est de: 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 2 années d'ancienneté + 1/15 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté ( 2/10 + 2/15... donc s'agissant d'un licenciement pour inaptitude professionnelle. )

A compter de l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la reconnaissance de votre inaptitude par le médecin du travail au cours de la 2<sup>nd</sup>e visite médicale, si vous n'êtes pas reclassé ou licencié, votre employeur doit reprendre le versement de vos salaires même si vous ne travaillez pas.

S'agissant du reclassement, votre employeur doit essayer de vous reclasser mais si le médecin du travail a reconnu l'impossibilité, cela me semble bien compromis.

Enfin, sachez que la reconnaissance de votre handicap par la COTOREP ne concerne que votre relation avec la Sécurité sociale et en rien votre avec votre employeur.

Par **christophe14**, le **14/09/2006** à **13:28**

bonjour tout le monde

je sais pas si j'ai bien de modifier le titre du sujet sinon veuillez m'en excuser.

si je vous écris c'est pour vous faire part de la suite de mon affaire de licenciement et de vous posez quelques questions ,voilà j'ai était convoquer ce matin par mon employeur pour l'entretien préalable du licenciement qui fais suite a mon accident du travail et à laquel j'ai été declarer inapte a mon poste de magasinier ainsi qu'a tout poste dans l'entreprise donc ma premiere question est que doi-je faire si en faite il y avait une possibité de reclassement dans l'entreprise et qu'il ne met rien proposer???

La 2<sup>ème</sup> question et celle ci est importante car je ne sais quoi faire en faite pendant mon arret de travail mon employeur ma envoyer un courrier A.R pour me demander pourquoi j'avait donner a un client 2 sacs de ciment eventrer , a ce probleme je lui et repondu par courrier et tout ce ci date depuis un peu plus d'un An et pas de nouvelle jusqu'a ce jour.

le probleme qui se pose c'est que ce matin a l'entretien le patron ma dit que vu qu'il ne pouvait rien faire car je suis licencier pour inaptitude ,qu'il aller simplement DEPOSER PLAINTÉ pour vol car comme il ma dit "c'est trop facil de te laisser partir comme ca" alors que moi j'ai rien a me reprocher .

voilà c'est encore long mes je veut pas vous embettez plus longtemps si on pouvez me conseiller sur ce que je doit faire ça serait gentil.

:))

par avance merci beaucoup 

Par **Camille**, le **14/09/2006** à **15:36**

Bonjour,

A priori, vous avez indiqué qu'un médecin du travail avait analysé les reclassements possibles et que le résultat était négatifs. Je pense donc que votre patron est réputé avoir rempli ses obligations légales en la matière (à moins de prouver qu'il a volontairement caché quelque chose, mais faudra que ce soit évident pour un tribunal de Prud'hommes)(Vu votre 3ème paragraphe, je suppose que vous ne tenez pas à rester dans l'entreprise).

Pour la 2ème question, j'espère que vous avez soigneusement conservé le courrier de votre patron (mentionnait-il que les deux sacs étaient éventrés ou est-ce vous qui le rajoutez ?), ainsi qu'une copie de votre propre courrier.

Je serais curieux de voir comme votre patron sera accueilli au commissariat quand il viendra porter plainte pour le vol de deux sacs de ciment - pour autant qu'on puisse parler de vol -, faits remontant à [u:sotpx4fr]plus d'un an[/u:sotpx4fr] et [b:sotpx4fr][u:sotpx4fr]alors qu'il est lui-même au courant de ce fait depuis au moins un an[/u:sotpx4fr][b:sotpx4fr], son courrier en AR qu'il vous a adressé en constituant la preuve formelle.

Par **christophe14**, le **14/09/2006** à **16:14**

:wink:

tout d'abord merci camille de m'avoir répondu aussi vite 

ensuite pour compléter le fait que mon patron veuille déposer plainte pour les 2 sacs de ciment ouvert que j'ai donné à un client il a apparemment autre chose à me reprocher soit disant d'autre vol dans l'entreprise mais qui n'ai pas vrai du tout et dont il n'a pas voulu me dire, dans ce cas s'il avait un doute pourquoi ne m'a-t-il pas convoqué avant car ça fait plus d'un an .

pour vous répondre sur la lettre AR qu'il m'a envoyée le 09 septembre 2005 il dit"..... 2 sacs de ciment normaux et enregistrés et 2 sacs ouverts non enregistrés....."

j'ai bien sûr gardé ce courrier par contre je n'ai pas de double de mon courrier .

et effet vu les circonstances vous pensez bien que s'il m'avait proposé un autre poste je l'aurais refusé mais il ne l'a pas fait!

ps: à noter que pendant mon arrêt de travail (30/08/05 au 23/07/06) il avait essayé de me licencier pour abandon de poste !!!!!

encore merci ca fait du bien car depuis ce matin je m'engoisse beaucoup alors que je n ai rien a me reprocher

Par **Camille**, le **15/09/2006** à **18:41**

Bonsoir,

[quote="christophe14":pl6xjdfm]

j'ai bien sur garder ce courrier

[/quote:pl6xjdfm]

ça c'est bien...

[quote="christophe14":pl6xjdfm]

par contre je n ai pas de double de mon courrier .

[/quote:pl6xjdfm]

là, c'est beaucoup moins bien...

Quand vous faites ce genre de courrier, gardez [u:pl6xjdfm]toujours[/u:pl6xjdfm] une photocopie [u:pl6xjdfm]de bonne qualité[/u:pl6xjdfm] et rangée soigneusement avec l'autre courrier ! Et envoi en recommandé avec AR, le récépissé (pas seulement celui que vous remet la poste à l'expédition, mais l'autre, celui qui revient signé du destinataire), à agrapper à votre photocopie.

Au fait, que lui aviez-vous répondu ?

Est-ce que ce que vous avez fait était une pratique, sinon courante, du moins acceptée ?

[quote="christophe14":pl6xjdfm]

il a apparemment autre chose a me reprocher soit disant d'autre vol dans l'entreprise mais qui n'ai pas vrai du tout et dont il na pas voulu me dire ,dans ce cas s'il avait un doute pourquoi ne ma t'il pas convoquer avant car ca fait plus d'un an .

[/quote:pl6xjdfm]

Sachez quand même qu'officiellement, votre patron a 3 ans pour porter plainte pour vol. Sauf que pour deux sacs de ciment, éventrés de surcroît, et même s'il y rajoute une poignée de clous et une boîte de fusibles - qu'il faudra prouver - je suppose qu'on lui demandera pourquoi il a attendu si longtemps alors qu'il était bien au courant et pourquoi il ne le fait pile qu'au moment de votre licenciement, et, qui plus est, la conséquence d'un accident du travail.

Au fait, sa responsabilité en tant que patron ne serait-elle pas plus ou moins engagée dans l'accident dont vous avez été victime, par hasard ?

[quote="christophe14":pl6xjdfm]

pour vous repondre sur la lettre AR qu'il ma envoyer le 09 septembre 2005 il dit"..... 2 sacs de ciment normaux et enregistrer et 2 sacs

[u:pl6xjdfm][b:pl6xjdfm]ouvert[/b:pl6xjdfm][u:pl6xjdfm] non enregistrés....."

[/quote:pl6xjdfm]

C'est bien. Déjà, il sera bien obligé d'admettre que ces sacs étaient de toute façon invendables, à moins qu'il ne soit du genre à rescotcher les sacs pour les vendre quand même et tant pis s'il n'y a plus le poids...

Dans ce cas, c'est la DGCCRF que ça intéresserait... Parce que ça s'appelle en jargon "un reconditionnement sauvage", ça. Alors, si c'est deux sacs tous les ans, c'est pas bien grave,

par contre si ça devient une habitude quasi quotidienne...

[quote="christophe14":pl6xjdfm]

ps: a noter que pendant mon arret de travail (30/08/05 au23/07/06) il avait essayer de me licencier pour abandon de poste !!!!!

[/quote:pl6xjdfm]

Si vous avez des preuves ou des traces de tout ça, c'est le moment de vérifier que vous ne les avez pas égarées et elles sont à "maintenir au chaud" dans un beau dossier cartonné (avec les autres courriers déjà évoqués)...

[quote="christophe14":pl6xjdfm]

alors que je n ai rien a me reprocher[/quote:pl6xjdfm]

Là, c'est vous qui le dites ! Si ça se trouve, vous êtes peut-être le genre d'odieux individus qui passent leur temps à commettre de menus larcins sur le dos de leur patron, au risque de lui faire couler sa boîte. Voire même dans le but inavoué d'y arriver et qui vient sur ce site profiter de la naïveté de jeunes étudiants en droit et y trouver des astuces pour essayer de passer à

travers les mailles du filet... Image not found or type unknown

Par **zazou**, le **18/09/2006** à **14:13**

d'après des connaissances de mon coté, le fait d'avoir fait un dossier à la COTOREP est bien mais l'entreprise ou tu travaillais accepte les dossiers COTOREP? car j'ai appris par un de mes amis que toutes les sociétés n'accepte pas les dossiers cotorep, donc pose la question à ton entreprise. Bon courage en tout cas

Par **christophe14**, le **25/09/2006** à **13:42**

bonjour a tous,

Je reviens sur mon sujet car depuis mon entretien du 14/09/06, j'ai reçu confirmation de mon licenciement en A.R le 20/09/06, ma question est donc la suivante: y a t- il un delais a respecter pour l'envoi du solde de tout compte ainsi que les autre papiers (certificat, attestation ASSEDIC ) car dans sa lettre mon patron me dit qu'il me ferait parvenir dans les meilleur delais mon solde de tout compte et etant donné que j'ai un rendez- vous important le26/09/06 pour mon projet de formation professionnel et qu'il me faut ces papiers je ne c'est quoi faire sinon d'attendre c'est cela que je voulais savoir. s'il y avait un delais d'autant que ça fait depuis

le 16 Aout 06 qu'il sait qu'il devait me licencier Image not found or type unknown

En vous remerciant a l'avance

Par **christophe14**, le **12/04/2007** à **19:15**

bonjour je me permet de revenir sur ce sujet car depuis les choses ont changés.  
pour faire bref lorsque que j'ai obtenu mon solde de tout compte je me suis aperçu qu'il manqué des indemnités. je me suis donc renseigné auprès de mon avocat qui a fait le nécessaire est j'ai obtenu le reste .

Mais ce n'ai pas fini car mon avocat c'est aperçu que mon licenciement pour inaptitude n'été pas valable car il ne ma pas proposé de reclassement approprié a mon etat de santé .  
la procedure est actuellement au prud'homme qui sera jugé en juin ( c'est tres long mais bon)  
et ma question est la suivante apres avoir reçu les conclusions de mon avocat qui conclu a un licenciement avec absence de cause réelle et sérieuse car en plus de ne m'avoir rien proposé mon patron mettre une annonce ds les journaux au sujet d'un poste qui ete a pourvoir et qui compatible a mon etat de sante cette anonce a ete passe 1 semaine avant mon licenciement.

mon avocat demande donc au vu d article L.122-32.5 et L122-32-7 des dommage et interet de 20 000 euros j'aimerais savoir si j'avais des chances de gagner et si tel etait le cas le delais dont dispoait l' employeur pour me dedommagé.

je vous remercie par avance et si d'autre renseignement alors n'hesités pas car c'est assez long car les conclusions de mon avocat fait 10 pages .

a bientot

Par **christophe14**, le **18/05/2007** à **12:30**

:( : ( : (

Image not found: [http://img.petufok.com/](#) type unknown

Par **Camille**, le **20/05/2007** à **12:28**

Bonjour,

J'espère que votre avocat sait ce qu'il fait...

Parce que...

[quote="christophe14":u4r4k7w0]

mon avocat c'est aperçu que mon licenciement pour inaptitude n'été pas valable car il ne ma pas proposé de reclassement approprié a mon etat de santé .

[/quote:u4r4k7w0]

Sauf que...

à ma connaissance, l'employeur n'a absolument pas l'obligation de

[u:u4r4k7w0]proposer[u:u4r4k7w0] un reclassement. Il n'a que l'obligation de

[u:u4r4k7w0]rechercher[/u:u4r4k7w0] les possibilités de reclassement.

Il n'est pas du tout tenu de créer un poste sur mesure, ni de pourvoir un poste déjà pourvu.

Pour qu'il soit dans l'obligation de le faire, il faut que :

- des postes soient disponibles dans l'entreprise ;
- que ces postes soient compatibles avec votre état de santé.

Si l'une ou l'autre de ces conditions n'est pas remplie et que votre employeur en fasse la démonstration, c'est râpé.

Or, vous avez dit :

[quote="christophe14":u4r4k7w0]

suite a un accident de travail j' ai été reçu par le [u:u4r4k7w0][b:u4r4k7w0]médecin du travail et a déclaré que jeté inapte au poste[/b:u4r4k7w0][u:u4r4k7w0] que j'occupais dans mon entreprise.

[u:u4r4k7w0][b:u4r4k7w0]le médecin a eu un rdv[/b:u4r4k7w0][u:u4r4k7w0] avec mon patron pour un reclassement au seins de l' entreprise [u:u4r4k7w0][b:u4r4k7w0]et ils en ont conclu[/b:u4r4k7w0][u:u4r4k7w0] qu'ils n'y avait pas de poste adapter pour moi . Je vais donc être licencié pour inaptitude professionnel .

[/quote:u4r4k7w0]

Donc, si votre employeur a eu la "bénédiction" du médecin du travail qui, lui-même, a admis qu'il n'existait aucun poste disponible et susceptible de vous convenir, votre défense va être un peu dure à tenir.

Sauf si votre employeur a délibérément caché des postes possibles audit médecin.

Admettons donc qu'il ait caché :

[quote="christophe14":u4r4k7w0]

annonce ds les journaux au sujet d'un poste qui ete a pourvoir et qui compatible a mon etat de sante

[/quote:u4r4k7w0]

c'est fort intéressant, sauf que...

ce n'est ni à vous, ni à votre avocat, ni à votre patron, ni aux juges à décider que ce poste est effectivement compatible avec votre état de santé, mais bien évidemment au médecin du travail à le faire.

Supposons un instant que vous ayez gain de cause, que vous soyez réintégré de force dans l'entreprise à ce poste et qu'à la visite médicale obligatoire, le médecin du travail dise "ah ben non, je ne suis pas d'accord, je considère que M. Christophe est totalement inapte pour ce poste, pour les mêmes raisons que celles qui m'ont conduit à conclure à son inaptitude pour le poste qu'il occupait précédemment" ???

A votre avis, qui pourrait se retourner vers le CPH pour demander des comptes ?

Donc, prudence, prudence. :wink:

"Qui trop embrasse, mal étireint"... Image not found or type unknown

Par **christophe14**, le **20/05/2007** à **14:51**

- [color=red:1qwgs0pe]Avis d'inaptitude [/color:1qwgs0pe]

L'inaptitude du salarié peut être d'origine professionnelle ou non, physique ou mentale, totale ou partielle. En principe, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après :

- une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise,

- deux examens médicaux espacés de deux semaines, accompagnés le cas échéant d'examens complémentaires.

Toutefois, cet avis peut être prononcé dès la première visite médicale, lorsque le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé, sa sécurité ou celles de tiers. Dans ce cas, le danger immédiat doit être indiqué sur l'avis, sinon l'entreprise sera tenue d'organiser une seconde visite.

Le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé du salarié inapte.

-[color=red:1qwgs0pe] Obligation de reclassement [/color:1qwgs0pe]

[color=red:1qwgs0pe]L'employeur doit tout mettre en oeuvre pour reclasser le salarié inapte, même si un avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise été rendu[/color:1qwgs0pe]. En effet, cet avis ne signifie nullement inaptitude au travail.

Cet avis ne constitue pas en lui-même la preuve de l'impossibilité de reclassement. Celle-ci ne peut résulter que de la confrontation entre les capacités du salarié et les possibilités de l'entreprise formulées par l'employeur (8). En outre, l'employeur ne pourrait se retrancher derrière un avis obscur ou ne contenant aucune proposition pour justifier l'impossibilité de reclassement (9). Il lui revient alors de ressaisir le médecin du travail afin que celui-ci formule des propositions (10). Pour reclasser le salarié inapte, l'employeur peut notamment :

- proposer un emploi approprié aux nouvelles capacités du salarié ( article L. 122-24-4 du code du travail ) ;

- adapter, muter ou transformer des postes ou aménager le temps de travail ( article L. 241-10-1 du code du travail ) ;

- rechercher au sein de l'entreprise et de son groupe les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettant d'effectuer la mutation de tout ou partie du personnel (11).

En cas d'inaptitude liée à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, l'employeur doit, de plus, consulter pour avis les délégués du personnel ( DP ) sur les possibilités de reclassement (12). Cette consultation doit intervenir au terme de la visite de reprise, après le deuxième avis rendu par le médecin du travail. À défaut de consultation ou en cas de consultation irrégulière, l'employeur doit verser au salarié, en plus des indemnités de licenciement (13), une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire brut (14).

Cette consultation doit intervenir avant toute mesure de licenciement (15). Le défaut de consultation est également constitutif du délit d'entrave à l'exercice des fonctions de DP (16).

Enfin, l'employeur doit être loyal et de bonne foi dans ses propositions de reclassement, s'il ne veut pas être sanctionné (17). Toute rupture du contrat intervenue en cas de non-respect de l'obligation de reclassement consécutive à une inaptitude sera requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec les indemnités qui en découlent :

- indemnité de licenciement (18) ;

- indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- indemnité de préavis et congés payés afférents, même en cas d'inaptitude résultant d'un accident ou d'une maladie non professionnelle (19).[/color][[/color][[/color]