

*Examen d'entrée au C.R.F.P.A.
Session 2014*

Matière : **CAS PRATIQUE : DROIT DU TRAVAIL**

Date : **Vendredi 26 septembre 2014**

Nbre page(s) : 2

Vous recevez en consultation Monsieur Lenoir, qui vous fait part de la situation suivante :

Monsieur Lenoir était journaliste et rédacteur en chef d'une maison d'édition « à livre ouvert » à Paris, pour laquelle il rédigeait un certain nombre d'articles, et les éditoriaux depuis la date de son embauche, le 1^{er} janvier 2007.

Cette maison d'édition dont l'effectif est de 40 salariés et qui est dotée de délégués du personnel, fait partie d'un groupe composé d'une holding de deux salariés, sise également à Paris, et de deux imprimeries ; l'une située à Orléans, dans le Loiret, est l'autre en Alsace, à côté de Strasbourg.

En tant que cadre à temps plein (151,67 heures par mois), il gérait et animait une équipe de rédaction composée :

- d'une secrétaire de rédaction,
- de quatre rédacteurs,
- d'un directeur artistique,
- d'un maquettiste,
- de deux reporters photographes.

À la suite d'une politique de réduction des coûts et des effectifs mené par l'entreprise, l'équipe de rédaction a été considérablement diminuée.

Au 1er janvier 2010, cette équipe n'avait plus qu'un rédacteur, plus de directeur artistique, ni de maquettiste, dont le service avait été externalisé, et un seul reporter photographe.

Il travailla plusieurs années dans ces conditions, en assurant de fait une grande partie des fonctions exercées précédemment par les salariés ayant quitté l'entreprise.

Il accomplit donc un nombre important d'heures supplémentaires, et, à force de travail, permis à l'entreprise de maintenir un niveau de publication et de chiffre d'affaires quasiment identique à celui réalisé avant que l'équipe de rédaction n'ait été diminuée.

Et ce, malgré les contraintes budgétaires imposées qui lui interdisaient notamment de procéder au remplacement des salariés partis, sauf lors des périodes de haute activité au cours desquelles il avait la possibilité d'embaucher des salariés à durée déterminée.

Monsieur Lenoir s'est souvent plaint de cette situation et de sa surcharge de travail, au moyen d'emails internes qu'il adressa régulièrement à son employeur.

Ce dernier ne tenant pas compte de ses observations, Monsieur Lenoir saisit alors la Juridiction prud'homale afin de faire prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts et grief de son employeur, au mois de décembre 2013.

Malheureusement, après la saisine du Conseil, sa santé s'altéra et il fut victime d'un malaise cardiaque qui sera considéré, plusieurs mois après son départ de l'entreprise, et malgré la résistance de l'employeur, comme un accident du travail.

Entre-temps, et après une période de maladie de deux mois, Monsieur Lenoir avait été déclaré inapte par la Médecine du travail le 1^{er} août 2014, suite à une seule visite de reprise au moyen d'un avis d'inaptitude libellé comme suit : « *inapte à tous les postes de l'entreprise : à la suite d'un seul examen (article R 4624 - 31 du Code du travail, en raison d'un danger immédiat...* ».

L'employeur engagea alors une procédure de licenciement pour inaptitude le 2 août 2014, et après l'entretien préalable, qui se déroula le 28 août 2014, (du fait de la période de congés payés de l'entreprise), confirma à Monsieur Lenoir son licenciement pour inaptitude « *après avoir épuisé toute recherche de reclassement au sein de l'entreprise, en raison du danger immédiat...* » au moyen d'un courrier qui lui fut adressé sous la forme recommandée avec accusé de réception le 8 septembre 2014.

Après cet exposé, Monsieur Lenoir vous demande :

1/ Quelle est la particularité de la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail, et quelles sont les incidences de la rupture de son contrat de travail pour inaptitude, sur l'action en cours.

(7 points)

2 /Après avoir procédé à une analyse approfondie de l'ensemble des obligations de l'employeur quelles peuvent être les demandes exprimées devant le Conseil ? (7 points)

3/ Quelles sont les conséquences sur la rupture du contrat de travail de la reconnaissance ultérieure d'un accident de travail par la CPAM. (4 points)

La présentation générale (écriture et clarté) : 2 points

- Précision : en l'espèce, les dispositions conventionnelles sont indifférentes.