



SYNDICAT NATIONAL DES
PROFESSIONNELS DE LA
PROPRETE ET DES
SERVICES ASSOCIES



..... JURISPRUDENCE

Dans ce numéro

ATTESTATION POLE EMPLOI

Au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié une attestation lui permettant d'exercer ses droits au chômage. C'est pourquoi la Cour de cassation considère que le défaut ou la remise tardive de l'attestation cause nécessairement un préjudice au salarié.

Cass. soc. 11/09/2014, n° 13-18.850 F-D

La Cour de cassation se montre intransigeante : dès lors que les juges du fond constatent un retard dans la remise de l'attestation, aussi faible soit-il, ils sont tenus d'allouer au salarié une indemnisation sans pouvoir exiger d'autres éléments de preuve. L'importance du retard sera toutefois prise en compte pour fixer le montant de la réparation.

SN.PRO – 9, Avenue de Rosny – 93130 Noisy Le Sec

Téléphone : 01.48.11.10.50 / Télécopie : 01.48.11.10.51

mail: contact@snpro.fr / Site : www.snpro.fr



SYNDICAT NATIONAL DES
PROFESSIONNELS DE LA
PROPRETE ET DES
SERVICES ASSOCIES



JURISPRUDENCE

Dans ce numéro

TRANSFERT CONVENTIONNEL DES CONTRATS EN CAS DE PERTE DE MARCHÉ

Le nouveau titulaire reprend les salariés et les avantages contractuels dont ils bénéficiaient, ce qui peut être à l'origine d'une différence de traitement au détriment de son propre personnel.

Dans un arrêt du 15 janvier, la Cour de cassation autorise précisément les salariés de l'entreprise entrante à en revendiquer le bénéfice au nom du principe d'égalité de traitement.

Il était question ici d'agents de service qui, affectés au même chantier ont demandé à bénéficier de la prime de treizième mois qui figurait dans le contrat de travail des agents transférés.

Cass. soc. 15/01/2014, n° 12-25.402 FS-PB

SN.PRO – 9, Avenue de Rosny – 93130 Noisy Le Sec

Téléphone : 01.48.11.10.50 / Télécopie : 01.48.11.10.51

mail: contact@snpro.fr / Site : www.snpro.fr



SYNDICAT NATIONAL DES
PROFESSIONNELS DE LA
PROPRETE ET DES
SERVICES ASSOCIES



JURISPRUDENCE

Dans ce numéro

RUPTURE CONVENTIONNELLE HOMOLOGUEE

En l'absence de fraude de l'employeur et de vice du consentement, est valable la rupture conventionnelle conclue avec un salarié victime d'un accident du travail ayant été déclaré apte avec réserves à la reprise du travail..

Cass. soc. 28/05/2014 n° 12-28.082 (n° 1070 FS-PB)

Pour la première fois, un tel mode de rupture du contrat de travail est possible, même en présence d'un salarié ayant été déclaré par le médecin du travail apte avec réserves à la reprise du travail à la suite d'une suspension de son contrat consécutive à un accident du travail. La Haute Cour confirme sa ligne de conduite qui est de réserver aux seuls vices du consentement et à la fraude la nullité d'une rupture conventionnelle.

La solution aurait été différente si le salarié avait pu établir une fraude de l'employeur, en particulier s'il avait prouvé que ce dernier n'avait fait aucune démarche visant à sa réintégration, comme l'exige la jurisprudence en cas d'avis d'aptitude avec réserves. En effet, un tel avis ne peut être assimilé à un avis d'inaptitude et l'employeur reste tenu de réintégrer le salarié en tenant compte de ces réserves et des propositions du médecin du travail.

SN.PRO – 9, Avenue de Rosny – 93130 Noisy Le Sec

Téléphone : 01.48.11.10.50 / Télécopie : 01.48.11.10.51
mail: contact@snpro.fr / Site : www.snpro.fr



SYNDICAT NATIONAL DES
PROFESSIONNELS DE LA
PROPRETE ET DES
SERVICES ASSOCIES



JURISPRUDENCE

Dans ce numéro

MINIMUM CONVENTIONNEL

Les augmentations des minima conventionnels par avenant à la convention collective ou par accord collectif ne s'appliquent pas au salarié dont la rémunération réelle est déjà supérieure à ces minima. Dès lors, ce dernier n'a pas de droit acquis au maintien de la proportion existant en sa faveur entre le salaire minimum conventionnel et celui qui lui est contractuellement dû.

Cass. Soc. 15/05/2014, n°12-24.667 (n°984 F-D), Sté Vitembal Tarascon c/ Hiolet

SN.PRO – 9, Avenue de Rosny – 93130 Noisy Le Sec

Téléphone : 01.48.11.10.50 / Télécopie : 01.48.11.10.51

mail: contact@snpro.fr / Site : www.snpro.fr



SYNDICAT NATIONAL DES
PROFESSIONNELS DE LA
PROPRETE ET DES
SERVICES ASSOCIES



JURISPRUDENCE

Dans ce numéro

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES

Dans une affaire tranchée le 8 juillet 2014 la Cour de cassation a rappelé que « l'employeur est tenu d'évaluer dans son entreprise les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et de transcrire les résultats dans un document unique ».

L'absence de ce document unique est un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, quelles que puissent être ses justifications.

Cass. soc. 08/07/2014, n° 13-15470 FSPB

Indépendamment d'éventuels dommages et intérêts, rappelons que l'employeur encourt également une sanction pénale s'il n'a pas de document unique dans son entreprise. Par ailleurs l'employeur qui ne tient pas le document unique à la disposition du CHSCT et des délégués du personnel pourrait se voir reprocher un délit d'entrave.

SN.PRO – 9, Avenue de Rosny – 93130 Noisy Le Sec

Téléphone : 01.48.11.10.50 / Télécopie : 01.48.11.10.51
mail: contact@snpro.fr / Site : www.snpro.fr

Dans ce numéro

CONTROLE D'ALCOOLEMIE

La Cour de cassation a déjà dit que les clauses du règlement intérieur permettant d'établir sur le lieu de travail l'état d'ébriété d'un salarié au moyen d'un contrôle d'alcoolémie sont licites sous deux conditions : d'une part, l'état d'ébriété doit, eu égard à la nature du travail du salarié, être de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger de sorte qu'il peut constituer une faute grave ; d'autre part, le salarié doit pouvoir contester le résultat de ce contrôle.

Les termes « ébriété apparente » ne figuraient expressément dans cette clause, mais la cour a déduit de celle-ci qu'elle n'autorisait un dépistage d'alcoolémie que si le salarié présentait un tel état d'ébriété apparente.

Sur ce sujet sensible de l'alcool au travail, il convient de rappeler que depuis le décret 2014-754 du 1^{er} juillet 2014 modifiant l'article R 4228-20 du Code du travail, les employeurs sont autorisés à limiter, ou interdire purement et simplement, par la voie du règlement intérieur ou d'une note de service, la consommation de boissons alcoolisées, y compris le vin, la bière, le cidre et le poiré, lorsque cela est justifié par une situation particulière de danger ou de risque pour le salarié ou des tiers.