

---

Chers lecteurs et lectrices de la Lettre d'information de la Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie, nous vous mettons en garde contre les agissements de personnes qui se présentent dans les boulangeries pâtisseries comme meuniers industriels, notamment dans le département de la Côte d'Or, mais probablement ailleurs aussi.

Ces personnes se permettent de demander des informations sur le chiffre d'affaires, le type de fabrication, la surface des locaux et autres questions d'une totale indiscretion.

Afin d'inciter les boulangers à répondre à leurs questions, ces personnes indélicates promettent des chèques cadeau Kadéos, utilisables dans une vingtaine d'enseignes.

**Nous recommandons à nos lecteurs boulangères et boulangers, de ne répondre à aucune question de ces individus.**

---

#### **Rupture anticipée du CDD d'un commun accord : peut-on exclure l'indemnité de précarité ?**

La Cour de cassation a apporté des éléments de réponse.

L'indemnité de précarité ou de fin de contrat doit être versée à un salarié en fin de CDD. Elle est égale à 10 % de la rémunération brute totale versée au cours du contrat.

Le Code du travail liste les situations dans lesquelles elle n'est pas due :

- pour les emplois saisonniers ou les contrats conclus pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;
- pour les contrats conclus avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;
- lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure (C. trav., art. L. 1243-10).

La Cour de cassation estime, dans un arrêt du 6 octobre dernier (n° 14-19.126) également qu'elle n'est pas due lorsque la relation contractuelle se poursuit en CDI.

La rupture du CDD d'un commun accord ne fait pas partie des cas de figure dans lesquels l'indemnité de précarité ne doit pas être versée.

Les parties qui rompent le CDD d'un commun accord ne peuvent pas déroger à cette règle, en prévoyant son non-versement dans la convention de rupture. La Cour de cassation considère en effet que la rupture d'un commun accord ne peut être assimilée à une transaction et ne peut avoir pour effet de priver le salarié des droits nés de l'exécution de ce contrat.

---

---

## L'alcool et les stupéfiants sont-ils complètement interdits dans l'entreprise ?

Vous ne pouvez pas en principe interdire la consommation de tout alcool dans l'entreprise

Le Code du travail interdit l'introduction ou la distribution d'alcool dans un établissement de travail, à moins qu'il ne s'agisse de vin, la bière, le cidre et le poiré (Code du travail, art. R. 4228-20). Les distributeurs automatiques de boissons ne peuvent par ailleurs contenir de boissons alcoolisées (C. santé pub. art. L. 3322-8).

Il existe donc une tolérance d'origine légale pour la consommation d'alcool dans l'entreprise à l'occasion de la pause déjeuner, de festivités d'entreprise ou encore lors des pots d'accueil ou de départ de salariés.

L'employeur peut néanmoins souhaiter bannir totalement la présence d'alcool dans l'entreprise. Une interdiction générale est en principe interdite, comme l'a formulé, dans un premier temps, clairement un arrêt du Conseil d'Etat (CE 12 novembre 2012 n° 349365).

Néanmoins, cette interdiction est possible dans certains cas.

Un employeur qui souhaite limiter ou interdire totalement la présence d'alcool dans ses locaux peut le faire dans les cas où cette consommation est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des salariés.

Ceci suppose donc de pouvoir établir l'existence d'un risque résultant de la consommation d'alcool par les salariés.

Dans ce cas de figure, il faut prévoir dans le règlement intérieur ou à défaut, par une note de service les mesures de limitation ou d'interdiction permettant de protéger la santé et la sécurité des salariés et de prévenir tout risque d'accident.

Les clauses des règlements intérieurs (ou notes de service) limitant ou interdisant la consommation de toute boisson alcoolisée dans l'entreprise édictées dans un objectif de prévention sont autorisées lorsqu'elles sont proportionnées au but recherché (Code du travail, art. R. 4228-20).

Il est donc important de vous interroger sur l'existence du risque résultant de cette consommation et vous ne pouvez pas considérer a priori que ce risque existe pour tous les postes et dans toutes les situations de travail.

L'usage ou l'introduction de stupéfiants dans les locaux sont dans tous les cas prohibés.

Dès lors que la détention et la consommation de stupéfiants sont prohibées et réprimées pénalement par la loi française, de telles substances ne sauraient être tolérées dans l'entreprise.

Cette interdiction absolue peut être rappelée dans le règlement intérieur (ou notes de service) et justifier une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave en cas de transgression par un salarié.

---

## EUROPAIN & INTERSUC 2016, LA DYNAMIQUE POUR VOUS SEDUIRE

Avec de nouvelles dates, des secteurs plus lisibles : **Boulangerie, Intersuc, la Rue des Ecoles**, deux animations dédiées à la boulangerie, deux concours : la **Coupe du Monde de la Boulangerie** et la **Coupe de France des Ecoles**, EUROPAIN & INTERSUC 2016 est au cœur des tendances et de votre actualité.

Ce salon va vous apporter des solutions concrètes pour votre entreprise et des occasions de partager votre savoir-faire et vos connaissances.

Vous y découvrirez les nouveautés et innovations de votre métier pour développer votre activité et construire les conditions de votre réussite.

**Vous pouvez dès à présent vous préenregistrer** : connectez-vous sur [www.europain.com](http://www.europain.com) et cliquez sur le bouton « mon badge »

---