



1. Pas de prise en charge des frais liés au télétravail en cas de télétravail « sauvage »

En l'absence d'accord entre l'employeur et le salarié quant à la pratique du télétravail et en l'absence d'accord collectif, l'employeur n'a pas l'obligation de prendre en charge les coûts engendrés par un télétravail « sauvage ».

Un salarié estimait avoir été contraint de télétravailler faute pour son employeur de ne lui mettre à disposition qu'un bureau partagé, sans endroit dédié au rangement de ses affaires personnelles.

Pour les juges, dès lors que les dispositions de l'accord télétravail en vigueur dans l'entreprise ne lui étaient pas applicables et qu'il n'existait aucun accord avec l'employeur sur la pratique du télétravail, le salarié ne pouvait pas obtenir gain de cause.

Cette décision a été rendue sous l'empire des dispositions antérieures à l'ordonnance dite « Macron » qui est venue assouplir les conditions de recours au télétravail. À l'époque, la mise en place du télétravail nécessitait le recours à un avenant au contrat de travail et, le cas échéant, d'un accord collectif.

Cass. soc. 17 février 2021, n° 19-13783

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043200396?cassDecision=ARRET&cassFormation=CHAMBRE_SOCIALE&isAdvancedResult=true&jurisdictionJudiciaire=Cour%20de%20cassation&page=1&pageSize=100&query=%7B%28%40ALL%5Bt%22%2A%22%5D%29%7D&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePaging=DEFAULT

2. Dimanche de garde à l'officine et contrepartie conventionnelle

Des précisions sont apportées concernant l'article 13 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine.

Ce texte prévoit que « *Tout salarié appelé à travailler à l'officine un dimanche de garde bénéficiera d'un repos compensateur d'égale durée à prendre, en accord avec l'employeur, dans la semaine qui précède ou qui suit* ».

Il en résulte que ce repos ne bénéficie pas au salarié lorsque l'officine ouvre habituellement le dimanche, peu important que la convention collective ne fasse pas expressément la distinction.

Ce repos n'a de raison d'être que pour compenser la privation du repos hebdomadaire et le surcroît de travail effectué par le salarié du fait d'une demande ponctuelle de son employeur visant à ce qu'il travaille un jour habituellement non travaillé à raison d'un service de garde le dimanche.

Cass. soc. 17 février 2021, n° 18-24243

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043168338?page=1&pageSize=10&query=18-24.243+&searchField=NUM_AFFAIRE&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePaging=DEFAULT

3. VRP : inclusion des congés payés dans la rémunération

La Cour de cassation rappelle qu'il n'est possible d'inclure l'indemnité de congés payés dans la rémunération forfaitaire qu'à certaines conditions :

- Si des conditions particulières le justifient
- Et si le contrat de travail le prévoit par une clause transparente et compréhensible.

Cela suppose que soit clairement distinguée la part de rémunération qui correspond au travail, de celle qui correspond aux congés, et que soit précisée l'imputation de ces sommes sur un congé déterminé, devant être effectivement pris.

La Cour de cassation précise que pour un voyageur représentant placier (VRP) payé à la commission, il faut en outre que soit prévue une majoration du taux desdites commissions.

Ainsi, lorsque le contrat de travail stipule l'intégration de l'indemnité de congés payés dans les taux des commissions, mais ne prévoit en revanche aucune mention relative à la majoration distincte du taux de commissions, la clause n'est ni transparente ni compréhensible. Par conséquent, elle n'est pas opposable au salarié qui n'est pas en mesure de vérifier que la modification des taux de commissions inclut ou non les congés payés. Le salarié peut ainsi réclamer le paiement de l'indemnité de congés payés en sus de ses commissions.

Cass. soc. 20 janvier 2021, n° 19-20072

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043087515?init=true&page=1&query=19-20072&searchField=ALL&tab_selection=all

4. Rechercher un autre emploi ne vaut pas démission

La démission ne peut résulter que d'une manifestation claire et non équivoque de volonté du salarié de rompre le contrat de travail.

Ne permet pas de caractériser une démission le fait que le salarié ait conclu un CDI avec un nouvel employeur, alors qu'il s'était vu notifier la suppression de son poste et une dispense d'activité, et qu'il n'ait pas donné suite aux offres de reclassement en interne.

Cass. soc. 3 mars 2021, n° 18-13909

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043253232?page=1&pageSize=10&query=18-13.909+&searchField=ALL&searchType=ALL&sortValue=DATE_DESC&tab_selection=juri&typePage=nation=DEFAULT