



1. Utilisation du Cesu : requalification en CDI

La Cour de cassation rappelle que si l'utilisation du chèque emploi-service universel (CESU) pour les emplois n'excédant pas 8 heures hebdomadaires dispense l'employeur d'établir un contrat de travail écrit, elle ne lui permet pas de déroger aux dispositions d'ordre public du code du travail régissant les cas de recours au contrat à durée déterminée et ses conditions de renouvellement.

Ainsi, concernant un jardinier, rémunéré par CESU 8 heures par semaine pendant 11 ans, elle en déduit que le contrat de travail n'avait pas été conclu pour l'exécution d'une tâche temporaire, de sorte qu'il ne pouvait être à durée déterminée.

Cass. soc. 27 mars 2019, n° 18-10903

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000038373415&fastReqId=1543157632&fastPos=1>

2. Réalisation d'une DPAE pour un contrat de travail régi par un droit étranger

Dès lors que des salariés sont domiciliés en France et y exercent leur activité professionnelle, l'employeur doit effectuer une déclaration préalable à l'embauche même si ces emplois sont régis par le droit étranger. À défaut, l'employeur se rend coupable de travail dissimulé.

Cass. crim. 12 mars 2019, n° 17-80744

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000038322053&fastReqId=1518044674&fastPos=1>

3. Mise en place du CSE : détermination des établissements distincts

À défaut d'accord collectif, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

La décision unilatérale de l'employeur n'est possible qu'à l'issue d'une tentative loyale de négociation avec les organisations syndicales. Lorsqu'elle est prise, cette décision unilatérale de l'employeur doit être portée à la connaissance de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Il doit s'agir d'une information, spécifique et préalable à l'organisation des élections professionnelles permettant de faire courir le délai de recours.

Cass. soc. 17 avril 2019, n° 18-22948

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/680_17_42092.html

4. Indemnité d'occupation du domicile : éligibilité du VRP

L'occupation du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans sa vie privée et n'entre pas dans l'économie générale du contrat.

À ce titre, dans la grande majorité des cas, le salarié VRP peut ainsi prétendre au paiement d'une indemnité d'occupation du domicile s'il :

- travaille en dehors de tout établissement
- ne dispose pas d'un bureau mis à disposition par l'employeur

- ne peut, sinon que très ponctuellement utiliser son outil informatique sur le terrain et entre deux rendez-vous pour assumer ses tâches administratives
- ne peut laisser dans son véhicule les échantillons et / produits qu'il présente.

Cette indemnité d'occupation reste sans rapport avec le remboursement de ses frais professionnels et ne saurait donc s'y confondre.

Dans une affaire illustrant à nouveau ce principe, la société avait été condamnée à régler à ce titre une somme de 500 € /an.

Cass. soc. 27 mars 2019, n° 17-21014

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000038373432&fastReqId=690190323&fastPos=1>

5. Différence de traitement instaurée par accord collectif

Une salariée se voit refuser des mesures d'accompagnement des mobilités géographiques et fonctionnelles prévues par accord d'entreprise au motif qu'elle n'était pas présente sur le site à une date donnée.

Cet accord collectif d'entreprise pouvait-il emporter reconnaissance d'une présomption générale de justification de toutes différences de traitement entre les salariés ? Si tel était le cas, cela reviendrait à faire reposer sur le seul salarié la charge de la preuve de l'atteinte au principe d'égalité.

Les salariés étant placés dans une situation exactement identique au regard des avantages de cet accord, les juges considèrent qu'une différence de traitement fondée sur la date de présence sur un site ne peut être présumée justifiée.

Cass. soc. 3 avril 2019, n° 17-11970

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/558_3_41900.html

6. Convention de forfait en jours sur l'année et temps partiel

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année dont le nombre est inférieur au plafond légal (218 jours) ne peut être considéré comme salarié à temps partiel.

Le salarié n'étant pas à temps partiel, il ne peut prétendre à la requalification de son contrat de travail en contrat à temps plein.

Cass. soc. 27 mars 2019, n° 16-23800

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/arrets_publicies_2986/chambre_sociale_3168/2019_9139/mars_9191/532_27_42007.html