

23 juillet 2016

## 1. Frais de transport domicile-travail : notion de résidence habituelle

L'employeur est tenu de rembourser au salarié 50 % du prix des titres de transport public souscrits pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail (art. L 3261-1 C. tr.).

Lorsque le salarié cumule deux logements situés dans des villes différentes, comment s'apprécie la notion de « résidence habituelle » ?

Dans cette affaire, un salarié travaillait à Limoges, où il résidait en semaine, et rentrait chaque week-end et période de vacances à Villeneuve d'Ascq où demeuraient son épouse et leurs enfants. Il réclamait la prise en charge de l'abonnement ferroviaire souscrit pour réaliser les trajets de Limoges à Villeneuve d'Ascq.

La Cour d'appel de Limoges juge que la résidence habituelle est celle située à Limoges où le salarié résidait en semaine depuis 10 ans. L'employeur n'avait donc pas à prendre en charge ces frais de transports.

La Cour de cassation valide la décision de la Cour d'appel, estimant que la détermination de la résidence habituelle relève de l'appréciation souveraine des juges du fond.

*Cass. soc. 22 juin 2016, n°15-15986*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032777217&fastReqId=697949563&fastPos=1>

## 2. « Faux » auto-entrepreneurs

Une société dont l'objet est la dispense de cours de soutien scolaire s'est fait redresser par l'Urssaf pour une somme de plus d'un million d'euros pour avoir eu recours à de « faux » auto-entrepreneurs.

Pour requalifier les relations de travail en salariat, les juges retiennent notamment que :

- 40% des formateurs étaient salariés de la société avant de s'affilier en auto-entrepreneurs ;
- ils étaient liés par un contrat de « prestations de services » à durée indéterminée ;
- Ils exerçaient leur fonction dans les locaux de la société ;
- ils étaient liés par une clause de non-concurrence ;
- le programme pédagogique était fixé par la société, les enseignants n'avaient aucune liberté pour concevoir leur cours.

*Cass. civ. 2<sup>e</sup> ch. 7 juillet 2016, n° 15-16110*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032867594&fastReqId=390300933&fastPos=1>

### **3. Absence de mise en place du document unique : attention au risque pénal !**

Le fait de causer, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui constitue un homicide involontaire puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende. L'absence de mise en place d'un document unique d'évaluation des risques dans l'entreprise peut constituer une faute de l'employeur entrant dans le champ de l'homicide involontaire.

Dans cette affaire, un salarié, effectuant des travaux sur une toiture, a fait une chute mortelle suite à l'effondrement d'une plaque sur laquelle il se trouvait. Le gérant de la société, a été poursuivi par l'inspection du travail devant le tribunal correctionnel des chefs, d'une part, d'homicide involontaire par violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, d'autre part, de défaut de respect des mesures de sécurité relatives aux travaux sur les toitures.

La cour d'appel a prononcé la relaxe de l'employeur aux motifs que le salarié avait manqué délibérément aux obligations de sécurité et que l'acte de poursuite ne faisait pas mention de l'absence de document unique d'évaluation des risques (DUER) mis en place par l'employeur, ce qui ne permettait pas de sanctionner cette négligence.

La Cour de cassation rejette cette argumentation et considère que la cour d'appel aurait dû rechercher si l'absence de mise en place d'un DUER par l'employeur n'était pas à l'origine d'un défaut d'information du salarié constituant une faute qui pouvait être sanctionnée pénalement.

*Cass. crim. 15 mars 2016, n° 13-88530*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000032263427>

### **4. Forfait annuel en jours : absence de nullité en cas de non-respect de l'accord**

Pour être valables, les conventions de forfait en jours doivent être prévues par un accord collectif dont le contenu doit assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés concernés. Il doit notamment garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail du salarié. A défaut, la convention de forfait est nulle.

En revanche, si l'accord est conforme, le non-respect de ses dispositions n'entraîne pas la nullité de la convention.

Dans cette affaire, une salariée en forfait annuel en jours demande la nullité de sa convention au motif que l'employeur n'avait pas respecté les dispositions de l'accord collectif prévoyant la remise annuelle d'un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que celles relatives à l'établissement d'un bilan semestriel permettant de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours travaillés.

**23 juillet 2016**

Les juges rejettent sa demande considérant que, le non-respect par l'employeur tant des dispositions de l'accord d'entreprise relatives à l'exécution de la convention de forfaits en jours que de l'obligation de consulter le comité d'entreprise sur le recours à ce dispositif, n'entraîne pas la nullité de la convention individuelle de forfait en jours.

*Cass. soc. 22 juin 2016, n° 14-15171*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000032777115>