



#17

Télétravail et indemnité d'occupation du logement

Dans un premier arrêt du 7 avril 2010, la Cour de Cassation avait posé pour principe que, lorsqu'il accepte, à la demande de son employeur, de travailler à son domicile, le salarié doit être indemnisé des sujétions et des frais occasionnés par l'occupation de son domicile privé à des fins professionnelles.

Dans un nouvel arrêt du 12 décembre 2012 (n°11-20.502), la Haute juridiction vient étendre sa jurisprudence à l'hypothèse dans laquelle l'occupation ne résulte pas d'une demande exprès de l'employeur, mais résulte, dans les faits, d'une absence de mise à disposition effective d'un local professionnel.

Il s'agissait, en l'espèce, d'un directeur régional dont le secteur d'activité se situait hors de la région Ile-de-France dans laquelle son entreprise était implantée. A l'instar des autres commerciaux de la société travaillant hors de cette région, il ne disposait pas de bureau pour effectuer ses tâches administratives et entreposer ses dossiers clients. Il avait donc installé à son domicile l'ensemble des matériels et moyens de communications utiles à l'accomplissement de ses missions (ordinateur, ligne téléphonique, stockage des dossiers et documents, mobilier, etc.).

Après quelques années, ce salarié réclamait à son employeur une indemnité d'occupation de son domicile pour des fins professionnelles, à hauteur de 3 jours par semaine.

Pour faire échec à cette demande, l'employeur faisait valoir qu'il n'avait jamais imposé ni même demandé au salarié d'utiliser son domicile personnel, mais lui avait au

contraire proposé de lui louer dans son secteur d'activité un local professionnel aménagé, ce que ce dernier avait expressément refusé.

Dans ces conditions, l'employeur soutenait que c'était donc de son propre chef que le salarié avait choisi d'utiliser pour partie son domicile personnel à des fins professionnelles, et ne pouvait donc revendiquer une quelconque indemnisation à ce titre.

Ce raisonnement n'a toutefois pas été suivi par la Cour de Cassation qui retient quant à elle que « *le salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lorsqu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition* ».

Peu important donc que l'employeur ait proposé la mise à disposition d'un local au salarié et que celui-ci l'ait refusé, l'indemnité est due dès lors que cette mise à disposition n'est pas effective.

La solution aurait sans doute été différente si l'employeur avait bien procédé à la location du local, quand bien même le salarié aurait en définitive fait le choix de travailler depuis son domicile personnel.

En conclusion, une indemnité d'occupation doit être versée au salarié dès lors que l'entreprise ne met aucun bureau à sa disposition, peu important que cette situation résulte initialement du propre choix du salarié.