



#80

Télétravail : rappels sur l'indemnité d'occupation

Le télétravail est un mode d'organisation du travail particulièrement pertinente pour les populations de salariés itinérants participant à la réduction des charges de l'entreprise et à l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés en réduisant leur temps de déplacement professionnel.

Toutefois, il ne faut pas occulter certains coûts du télétravail tels que l'indemnité d'occupation du domicile du salarié qui fait l'objet d'un contentieux récurrent.

De manière constante, la Cour de cassation considère que le salarié qui accepte, à la demande de son employeur, de travailler depuis son domicile, doit être indemnisé de cette sujétion particulière.

Le seul échappatoire au paiement de l'indemnité d'occupation du domicile consiste à mettre à la disposition effective du salarié un local de travail (*Cass. soc., 14 avril 2016, n°14-13.305*).

A défaut, les conséquences peuvent être importantes pour l'employeur, puisque le salarié peut demander la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, et des indemnités pour licenciement abusif.

Dans un arrêt rendu le 21 septembre 2016 (n°15-11.144), la chambre sociale de la Cour de cassation confirme sa position classique, et vient rappeler les conditions de versement de l'indemnité d'occupation à un salarié qui télé-travaille.

En l'occurrence, l'entreprise pouvait se prévaloir du fait que malgré des bureaux implantés dans trois villes différentes, par

convenance personnelle, le salarié avait préféré effectuer la gestion administrative de son emploi depuis son domicile.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel qui avait accordé une indemnité d'occupation à ce salarié, et rappelle expressément que « *le salarié ne peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel est mis effectivement à sa disposition* ».

En clair, une indemnité d'occupation du domicile du salarié doit être versée à ce dernier lorsque le télétravail est mis en place à la demande de l'employeur.

Toutefois, cette indemnité n'est pas due dès lors qu'un local professionnel est mis à la disposition du salarié par l'employeur.

Afin d'éviter une demande de rappel d'indemnités d'occupation de la part du salarié, nous vous conseillons donc de bien préciser dans le contrat de travail du salarié (ou dans un avenant de mise en place du télétravail) que le télétravail du salarié fait suite à une demande expresse de ce dernier, et le cas échéant, de préciser la faculté offerte au salarié de réaliser ses tâches de travail au sein d'un local professionnel effectivement mis à sa disposition.