



||||| Tribune

L'indemnité d'occupation du domicile : une question d'actualité



Martine Riou,
Avocat associé,
Coblence avocats

Le confinement décrété en mars 2020 a contraint les employeurs à demander à leurs salariés, pour ceux qui n'étaient pas placés en activité partielle « totale », à travailler de chez eux. De fait, le télétravail s'est imposé tant à l'employeur qu'au salarié, qui est devenu un télétravailleur.

En quelques jours, il a fallu organiser ce travail à distance : sur quel matériel (principalement les ordinateurs) le salarié allait-il travailler ? Le sien ou celui fourni par l'entreprise ? Comment apporter ce matériel ou toute autre documentation chez le salarié ? Comment préserver la confidentialité ? À quels horaires le salarié serait-il soumis, quand et comment serait-il joignable ?...

Les entreprises qui avaient déjà expérimenté le télétravail occasionnel (en raison des grèves de transports de décembre 2019 par exemple) ou habituel (signature d'un accord collectif mettant en place le télétravail) ont été moins prises au dépourvu.

Pour autant, la durée du confinement, les mesures de précaution prises par les employeurs, qui ne souhaitaient pas prendre le risque de demander à leurs salariés de reprendre les transports dès le mois de mai 2020, les reconfinements d'octobre 2020 et mars 2021, les préconisations puis les injonctions du ministère du Travail selon lesquelles « le télétravail est la règle » ont eu pour conséquence de prolonger le télétravail, certains salariés n'étant, encore à ce jour, pas retournés sur leur lieu de travail depuis mars 2020.

Et ce télétravail qui perdure, et qui perdurera encore peut-être, même après la crise, a suscité constats, questionnements et débuts de réponses.

Si l'on exclut le problème de l'isolement du salarié et de ses conséquences, il



faut bien admettre que celui-ci a été obligé d'aménager à son domicile un espace de travail – pour y installer le matériel et éventuellement participer à des visioconférences – ou à tout le moins d'occuper ne serait-ce que quelques heures par jour un espace de son domicile pour y travailler (salon, cuisine, chambre...). La question de l'indemnité d'occupation a alors fait son grand retour.

L'OCCUPATION DU DOMICILE À DES FINS PROFESSIONNELLES : UNE QUESTION QUI N'EST PAS NOUVELLE

La Cour de cassation, aux termes d'un arrêt du 25 février 1998, a posé un principe : « les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans qu'ils ne puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu

qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition que la rémunération proprement dite du travail reste au moins égale au SMIC ».

Aux termes d'un arrêt du 8 juillet 2010 (n° 08-45287) la Cour de cassation a approuvé les juges du fond d'avoir alloué une indemnité d'occupation à un salarié délégué commercial au motif que « l'occupation, à la demande de l'employeur, du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail ; que si le salarié, qui n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail, accède à la demande de son employeur, ce dernier doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés



par l'occupation à titre professionnel du domicile ».

La Cour de cassation a confirmé l'obligation de l'employeur de verser une indemnité d'occupation en l'absence de local professionnel et l'a étendu à l'hypothèse dans laquelle l'occupation du domicile n'a pas été expressément demandée par l'employeur mais résulte de l'absence de mise à disposition effective d'un local professionnel (Cass. soc. 12 décembre 2012 n° 11-20.502).

A contrario, dès lors que l'employeur met à disposition du salarié un local professionnel, le choix du salarié d'occuper partiellement son domicile à des fins professionnelles n'ouvre pas droit à l'indemnité d'occupation (Cass. soc. 4 décembre 2013 n° 12-19.667).

Récemment, la Cour de cassation a précisé les éléments à prendre en compte pour déterminer le montant de l'indemnité d'occupation :

- le critère du temps passé à travailler à domicile est inopérant (Cass. soc. 10 mars 2021 n° 19-16.237 et 8 novembre 2017 n° 16-18.499) ;
- le critère de l'importance de la sujétion imposée au salarié est déterminant : nature des tâches, contraintes de stockage (Cass. soc. 10 mars 2021 n° 19-16.237). Le *quantum* de l'indemnité relève du pouvoir souverain des juges (en l'espèce 91 euros par mois).

L'INDEMNITÉ D'OCCUPATION DANS LE CADRE DU TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

La législation relative au télétravail a été modifiée par une ordonnance du 22 septembre 2017 (n° 2017-1387) qui avait pour but de simplifier le recours au télétravail en vue de son développement.

Parmi les changements intervenus, l'alinéa 1 de l'article L.1222-10 du Code du travail a été supprimé.

Il prévoyait l'obligation pour l'employeur de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Ainsi, selon la loi, l'employeur n'a plus l'obligation de prendre en charge les coûts découlant du télétravail.

Cela étant, l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 impose à l'employeur de prendre en charge les coûts directement engendrés par le télétravail régulier.

Par ailleurs, eu égard à la jurisprudence de la Cour de cassation, si l'employeur demande au salarié de télétravailler, il devra l'indemniser de la sujétion constituée

par l'utilisation d'une partie de son domicile. L'ANI du 26 novembre 2020 relatif au télétravail rappelle l'obligation de prendre en charge les frais professionnels mais est taise quant à l'indemnité d'occupation.

Le télétravail reposant sur un double volontariat, et l'employeur mettant à disposition du salarié des locaux, l'indemnité d'occupation ne devrait pas, a priori, être due aux salariés en télétravail.

Qu'en est-il de la période de confinement qui a eu pour conséquence un télétravail forcé ? Le salarié peut-il revendiquer une indemnité d'occupation arguant qu'il n'a pas choisi le télétravail ?

Les tribunaux n'ont pas encore statué sur cette question, en admettant qu'elle ait été posée.

Certes, le salarié n'a pas eu le choix, mais l'employeur non plus. Seul le confinement n'a pas permis aux salariés de disposer d'un local professionnel et non la volonté de l'employeur de le priver de ce local.

En revanche, si l'employeur n'est pas tenu de par les textes ou l'application de la jurisprudence de verser une indemnité d'occupation aux télétravailleurs, cette indemnité peut faire l'objet d'une négociation dans le cadre de l'accord collectif mettant en place le télétravail.

Son principe et son montant dépendra alors de la volonté des partenaires sociaux.