

# Evaluation de l'indemnité d'occupation du domicile personnel du salarié à des fins professionnelles

Xavier Aumeran

Doctorant, chargé d'enseignement Université Jean Moulin Lyon 3

22-01-2013

Le développement et l'encadrement récent du télétravail (accord national interprofessionnel – ANI – du 19 juill. 2005 sur le télétravail ; C. trav., art. L. 1222-9 à L. 1222-11 instaurés par l'article 46 de la Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, *JCP S*, 2012, 1204, note H. Guyot) attestent de la part grandissante que prennent les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) dans les relations de travail, et notamment dans l'évolution des lieux d'exécution de la prestation du salarié (V. n° spécial « Droit du travail et nouvelles technologies de l'information et de la communication », *Dr. Soc.*, janv. 2002).

C'est ainsi que la chambre sociale de la cour d'appel de Lyon a eu l'occasion de s'intéresser au cas particulier d'un responsable d'affaire travaillant depuis son domicile et amené, de manière habituelle, à se déplacer. Outre le fait qu'une telle organisation requiert la fourniture des équipements de travail adéquats par l'employeur (ordinateur portable, téléphone portable, connexion internet), elle nécessite également l'installation de ce matériel et des dossiers au domicile du salarié. Ce dernier, considérant qu'une telle occupation constituait une « immixtion dans [sa] vie privée », en demande l'indemnisation devant les tribunaux.

Dès lors que le salarié exécute une partie de ses missions depuis son domicile, il convient de distinguer deux hypothèses.

La première est celle du télétravail régi par les articles L. 1222-9 et s. du Code du travail. Dans ce cas, tant le salarié que l'employeur trouvent un intérêt à ce qu'une partie de la prestation de travail soit réalisée depuis le domicile du salarié. L'ANI du 19 juillet 2005 relève ainsi que « le télétravail peut [...] répondre à des objectifs variés tant pour les entreprises que pour les salariés » tels que la « conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, [la] modernisation de l'organisation du travail, [une] organisation spécifique, [...] ».

La seconde hypothèse vise celle du salarié travaillant partiellement depuis son domicile mais sans que de telles modalités d'exécution de ses missions ne présentent d'intérêt pour lui. Ainsi l'organisation du travail n'est pas particulièrement souhaitée par le salarié et lui est imposée.

En l'occurrence, ce second cas est applicable à la relation contractuelle. Les magistrats lyonnais relèvent en effet qu'il « n'est pas contesté que les parties n'ont pas entendu se situer dans le cadre du dispositif du télétravail ».

**Bacaly n° 2 - Juillet-Décembre 2012**

Dans le cas où le travail depuis le domicile ne présente un intérêt que pour l'employeur, la Cour de cassation a déjà précisé à plusieurs reprises « 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 ». Dès lors, « 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 professionnelle du domicile » (Cass. soc., 7 avr. 2010, n° 08-44.865 à n° 08-44.869, *JCP S*, 2010, 1218, note G. Loiseau ; *RDT*, 2010, p. 517, note B. Bossu ; *LPA*, 7 juin 2011, p. 6, note C. Leborgne-Ingelaere ; Cass. soc., 8 juil. 2010, n° 08-45.287, *JCP E*, 2010, 1882, note J-F. Cesaro ; Cass. soc., 11 juil. 2012, n° 10-28.847).

En outre, les hauts magistrats indiquent que l'indemnisation liée à l'occupation du domicile doit être détachable du reste de la rémunération perçue par le salarié. Une rémunération forfaitaire globale n'est ainsi pas suffisante (Cass. soc., 7 avr. 2010, préc.).

Les juges d'appel s'inscrivent dans cette jurisprudence en indiquant que le salarié « doit être indemnisé au titre de cette sujétion particulière ». Dès lors, il s'agissait de fixer le montant de cette indemnisation.

Pour procéder à une telle estimation, la Cour de cassation est venue préciser que le « taux d'occupation [...] en terme de temps et d'espace » est déterminant (Cass. soc., 7 avr. 2010, préc.).

Ainsi, la cour d'appel de Paris a pu fixer à 12 000 euros l'indemnisation de l'occupation d'une pièce du domicile du salarié à des fins professionnelles pendant quatorze ans (soit 72 euros/mois) sans que l'accord de celui-ci n'ait été obtenu préalablement par l'employeur (CA Paris, pôle 6, ch. 8, 6 oct. 2011, n° 10/00187, *JurisData* n° 2011-027769). Dans une autre affaire, après avoir apprécié « la surface privée transformée en bureau professionnel », la « valeur locative » du logement et « la durée de l'occupation », la même juridiction a fixé à 3 600 euros l'indemnisation de deux ans d'occupation (soit 150 euros/mois ; CA Paris, pôle 6, ch. 3, 6 sept. 2011, n° 09/06075, *JurisData* n° 2011-018943).

Dans l'arrêt soumis à notre étude, les magistrats commencent par distinguer la prise en charge des « frais inhérents à l'organisation du travail à domicile », intégralement à la charge de l'employeur, de l'indemnisation liée à l'occupation partielle du domicile personnel à des fins professionnelles. Afin de fixer le quantum de cette dernière, les magistrats relèvent la superficie (97,80 m<sup>2</sup>) et la localisation de l'appartement (Lyon), mais également la situation de famille du salarié (marié). Ils déduisent de ces éléments que l'indemnisation du salarié doit être fixée, pour toute la durée de l'occupation du domicile (21 mois), à 350 euros par mois.

L'arrêt du 15 juin 2012 vient ainsi utilement contribuer à la détermination informelle d'une « grille d'indemnisation » de l'occupation du domicile du salarié à des fins professionnelles (pour d'autres

éléments d'appréciation, V. également : CA Versailles, ch. 1, sect. 1, 9 sept. 2010, n° 09/07013, JurisData n° 2010-020761 ; CA Paris, pôle 6, ch. 8, 5 mai 2011, n° 09/07953, JurisData n° 2011-010486).

Arrêt commenté :

CA Lyon, chambre sociale C, 15 juin 2012, n° 11/07511