



L'occupation à des fins professionnelles de son domicile privé par un salarié itinérant

Fiche pratique publié le **08/04/2024**, vu **471 fois**, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Par cet arrêt, la Cour d'appel de LYON est amenée à rappeler les règles applicables en matière d'occupation du domicile privé, par un salarié itinérant, à des fins professionnelles.

CA LYON, 28 mars 2024, RG n° 21/07034 *

Par cet arrêt, la Cour d'appel de LYON est amenée à rappeler les règles applicables en matière **d'occupation du domicile privé**, par un salarié itinérant, à des fins professionnelles.

Aujourd'hui, le **télétravail** est devenu une question incontournable dans le milieu professionnel et ce, notamment depuis la crise sanitaire liée à la Covid 19.

Aussi, celui-ci peut être mise en place **officiellement** notamment par voie d'accord collectif ou par une stipulation du contrat de travail.

Cependant, au-delà même de l'existence d'un tel texte, la jurisprudence a posé depuis longtemps des règles lorsqu'un salarié est amené à occuper son domicile à **des fins professionnelles**.

Sur le fondement des droits et **libertés individuelles** des salariés, la Cour de cassation considère que l'occupation du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une **immixtion dans la vie privée** du salarié et n'entre pas dans l'économie générale du contrat. Le salarié peut prétendre à une indemnité à ce titre dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition ([Cass. soc., 30 juin 2021, n° 19-23.537](#)).

Plus récemment, elle a indiqué qu'il **incombe à l'employeur**, qui conteste devoir une indemnité pour occupation du domicile à des fins professionnelles, de démontrer avoir mis effectivement à la disposition du salarié un local professionnel pour y exercer son activité et, qu'à défaut d'un tel **local mis à disposition**, il appartient au juge d'évaluer le montant de l'indemnité d'occupation due de ce chef au salarié ([Cass. soc., 15 novembre 2023, n° 21-26.021](#)).

Telle était la problématique qui était soulevée dans l'arrêt commenté.

Au cas d'espèce, il était question d'un salarié qui a été engagé, le 11 juin 2018, en qualité de **responsable développement terrain**. Il a finalement été licencié pour cause réelle et sérieuse le 03 décembre 2019.

Postérieurement à son licenciement, le salarié a réclamé à son ancien employeur la somme de 3 516,26 euros à titre **d'indemnité d'occupation** d'une partie de son logement à des fins professionnelles.

L'employeur s'est opposé à cette demande, ce pourquoi, le salarié a saisi les **juridictions prud'homales**.

Au cas présent, la Cour d'appel de LYON relève qu'aux termes du contrat de travail liant les parties, les fonctions du salarié consistaient à participer au développement commercial de la société, par la prospection téléphonique et **physique**, la mise à jour permanente du fichier commercial et le maintien du lien avec les clients.

Le contrat précisait aussi que le salarié était rattaché au siège de la société, mais que la mission confiée implique qu'il relève d'une **situation d'itinérant**, le salarié ayant en charge le secteur commercial de la zone Rhône-Alpes Auvergne.

Le caractère majoritairement itinérant des fonctions du salarié est donc **incontestable**.

Par ailleurs, la Cour constate que l'employeur **ne justifie pas** avoir effectivement mis à la disposition du salarié un espace de travail, à proximité de son domicile.

Cette situation justifie **sur le principe**, l'octroi d'une indemnité qui est versée indépendamment du temps de travail effectif du salarié.

Toutefois, s'agissant précisément de **l'ampleur** de l'occupation de son domicile, le salarié ne verse au dossier **aucun élément** relatif à l'aménagement de son domicile ni à l'importance de la sujétion alléguée.

Il se contente de produire une photographie d'un entassement de cartons au sol, **dépourvue de toute force probante** et deux bons de commande d'articles de papeterie et de prospectus commerciaux dont il ressort qu'ils consistaient en des fournitures de faible volume.

Dès lors, **faute d'éléments suffisants** sur la sujétion que représentait le stockage du matériel et sans aucune précision sur le temps de travail fourni à son domicile, sa demande d'indemnisation ne peut prospérer.

Cet arrêt vient rappeler l'obligation à tout employeur de **mettre à disposition** de ses salariés un local professionnel. A défaut, il doit les indemniser en contrepartie d'une utilisation de leur domicile à des fins professionnelles.

Pour autant, en cas de contentieux, il appartient à ces derniers de démontrer **l'étendue de cette occupation**.

Cet arrêt semble aller **en contradiction** avec la jurisprudence de la Cour de cassation précitée qui estime qu'il appartient au juge du fond d'évaluer le montant de l'indemnité si celle-ci apparaît fondée dans son principe.

Maître Florent LABRUGERE

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

Avocat au Barreau de LYON

Droit du travail – Droit de la sécurité sociale

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.