



Télétravail à domicile : indemnité d'occupation et cadre juridique

Fiche pratique publié le 26/05/2025, vu 271 fois, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

Le salarié en télétravail peut obtenir une indemnité d'occupation si aucun local n'est mis à disposition ou si un accord a été formalisé.

Indemnité d'occupation du domicile en télétravail : dans quels cas le salarié peut-il en bénéficier ?

Le recours au télétravail s'est imposé comme une modalité durable d'organisation du travail. Mais avec lui se posent des questions juridiques nouvelles, notamment celle de l'utilisation du domicile du salarié à des fins professionnelles. Lorsqu'aucun local n'est mis à sa disposition, ou que le télétravail est formalisé, peut-il prétendre à une indemnité ? La jurisprudence récente apporte des éléments de réponse.

Une distinction fondamentale : frais professionnels et indemnité d'occupation

En droit du travail, il convient de distinguer clairement deux types de compensations :

- les **frais professionnels**, qui regroupent les dépenses engagées par le salarié pour les besoins de son activité (connexion internet, chauffage, mobilier...) ;
- l'**[indemnité d'occupation](#)**, qui indemnise le salarié pour la privation de jouissance d'une partie de son domicile, utilisée à des fins professionnelles.

Cette seconde indemnité ne vise donc pas à rembourser des charges, mais à **compenser une sujétion imposée par l'employeur** : celle de transformer un lieu personnel en espace de travail.

Les cas dans lesquels l'indemnité est juridiquement fondée

1. Aucune mise à disposition d'un local professionnel

Plusieurs décisions ont affirmé que lorsqu'un salarié est contraint de travailler depuis chez lui, **faute de bureau mis à disposition**, il peut prétendre à une indemnité d'occupation.