Image not found or type unknown

Le salarié utilisant son domicile faute de local professionnel doit être indemnisé

Fiche pratique publié le **15/01/2018**, vu **1095 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

La Cour de cassation confirme que le salarié contraint d'occuper son domicile à des fins professionnelles en raison de l'absence de mise à disposition d'un local par l'employeur peut prétendre à une indemnité dont le montant dépend du degré de sujétion subi, lequel relève de l'appréciation souveraine des juges du fond.

L'absence de local n'est pas compensable par de la technologie

La Cour de cassation considère que demander à un salarié de travailler depuis son domicile constitue une immixtion dans savie privée et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail. Elle décide donc 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 (Cass. soc. 7-4-2010 no 08-44.865 FS-PB). Le salarié peut aussi prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition (Cass. soc. 12-12-2012 no 11-20.502 FS-PB ; Cass. soc. 9-4-2015 no 13-27.402 F-D).

L'employeur n'est pas tenu aux mêmes obligations lorsqu'il répond favorablement au salarié qui lui demande de travailler à son domicile pour convenance personnelle (CA Versailles 22-5-2002 no 01-2033) alors qu'il dispose effectivement d'un local professionnel mis à sa disposition par l'employeur.

En l'espèce, des salariés itinérants, exerçant les fonctions de visiteurs médicaux et de délégués pharmaceutiques, ne disposant pas de local professionnel, demandent une indemnisation au titre de l'occupation d'une partie de leur logement personnel à des fins professionnelles.

Après avoir rappelé le principe posé dans l'arrêt de 2012 précité, elle retient que les salariés itinérants ne disposent d'aucun local au sein de l'entreprise pour gérer des commandes, préparer leurs visites et en rendre compte, actualiser leurs informations, répondre à leurs courriels et accéder aux formations obligatoires dispensées à distance. Ainsi, malgré la mise à disposition de matériel leur permettant d'exécuter certaines tâches courantes en tout lieu, l'employeur ne peut pas pour autant prétendre que l'exécution par les salariés de leurs tâches administratives à domicile résulte de leur seul choix, compte tenu de la diversité de ces tâches et de la nécessité de pouvoir s'y consacrer sérieusement dans de bonnes conditions.

Quels critères pour fixer le montant de l’indemnité ?

S’agissant de l’indemnité d’occupation de son domicile due par l’employeur au salarié qui accepte d’y travailler, la chambre sociale de la Cour de cassation a admis que son montant peut être modulé en fonction de l’importance de la sujétion subie par le salarié, par exemple du temps d’occupation du domicile à des fins professionnelles (Cass. soc 7-4-2010 no 08-44.865 FS-PB). Elle considère cependant que l’appréciation de ce degré de sujétion relève du pouvoir souverain des juges du fond.

Dans le présent arrêt, la Cour de cassation confirme que le montant de l’indemnité est fixé souverainement par les juges du fond et approuve ces derniers d’avoir considéré que l’occupation du logement à des fins professionnelles résultant du stockage du matériel professionnel ne variait ni en fonction du temps de travail effectif ni en raison de l’utilisation des heures de délégation.

Cass. soc. 8-11-2017 no 16-18.499 FS-PB

Comment fonctionne le télétravail ?

Articles sur le même sujet :

- Modifier un contrat de travail NOUVEAU
- Sanctionner un salarié
- Renouveler ou prolonger une période d’essai
- Rompre une période d’essai
- Licencier un salarié pour faute
- Donner sa démission
- Se défendre devant les prud’hommes

- Temps de travail effectif : définition
- Quelles sont les durées maximales de travail ?
- Preuve des heures de travail effectuées
- Comment calculer les heures supplémentaires ?
- Les limites à l’accomplissement d’heures supplémentaires
- Travail à temps partiel : heures complémentaires ou heures supplémentaires ?
- L’employeur peut-il déterminer librement les horaires de travail ?
- La modification des horaires de travail
- Dans quelles circonstances la récupération d’heures est-elle possible ?
- Travail de nuit : dans quels cas ?
- Qu’est-ce que le régime unique d’aménagement du temps de travail ?
- Jours fériés et majoration
- Quelles sont les conséquences de la journée de solidarité ?
- Repos hebdomadaires des salariés

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés