

## Indemnisation du travail à domicile

**Par un revirement du 7 avril 2010, la Cour de cassation a jugé que l'utilisation de son domicile par un salarié à des fins professionnelles, à la demande de son employeur, constituait une immixtion dans sa vie privée, qui doit être indemnisée (Cass. Soc., n°08-44.865).**

### Indemnisation

La Cour retient que le salarié qui accède à la demande de son employeur de travailler à domicile (demande qu'il est en droit de refuser) est habilité à recevoir une indemnité compensatrice pour cette sujétion, ainsi que le remboursement des frais engendrés par l'occupation de son domicile à des fins professionnelles. La Cour a également considéré que l'employeur devait identifier et définir précisément le montant de cette indemnité contractuellement dans l'hypothèse où elle serait incluse dans la rémunération forfaitaire du salarié ; faute de quoi l'employeur pourrait se voir contraint de payer une nouvelle indemnité. L'indemnisation peut varier en fonction de la surface du domicile du salarié occupée à titre professionnel.

En l'espèce, il avait été demandé à des commerciaux de travailler de leur domicile lorsqu'ils n'étaient pas en clientèle. Ni la convention collective applicable, ni les contrats de travail initiaux ne prévoyaient de dispositions spécifiques concernant le travail à domicile. Les salariés concernés (responsables de secteur) avaient signé des avenants à leurs contrats de travail, précisant uniquement que leur rémunération globale comprenait une indemnité pour leur travail à domicile, sans pour autant préciser son montant. La même décision fait également état d'autres salariés relevant d'une autre catégorie professionnelle (chefs de région) qui recevaient une indemnité distincte de leur rémunération globale. La Cour de cassation a jugé qu'une telle différence de traitement ne pouvait être justifiée par une simple différence de catégorie professionnelle.

### Quelles conséquences sur la rémunération?

Le recours au travail à domicile étant de plus en plus fréquent, cette décision aura un impact majeur sur la manière dont les employeurs rémunèrent leurs salariés. Nous avons, par exemple, noté récemment un nombre croissant de demandes d'indemnisation formulées à l'encontre de nos clients par leurs salariés travaillant à domicile. Certaines sociétés ont négocié des accords d'entreprise spécifiques sur le télétravail (par exemple, Renault, Alcatel Lucent, France Telecom, ou encore Atos Origin), prévoyant le paiement d'une indemnité mensuelle en fonction du nombre

de jours travaillés à domicile pendant cette période. Cependant, jusqu'à présent, les employeurs ont tendance à ne rembourser que les frais occasionnés par le travail à domicile (tel que les frais de téléphone et d'internet par exemple) et les outils de travail (ordinateur et téléphone portable notamment), mais ils ne versent généralement pas aux salariés d'indemnité spécifique pour l'utilisation à titre professionnel du domicile.

A cet égard, l'Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail n'envisage pas l'indemnisation du travail à distance à domicile. Il prévoit uniquement la fourniture d'équipements de travail et le remboursement des coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications. Concernant la vie privée, il stipule seulement que l'employeur est tenu de respecter la vie privée du salarié, et doit déterminer en concertation avec ce dernier les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter.

### **Comment déterminer quels salariés sont concernés**

L'indemnisation doit bénéficier aux salariés qui réalisent régulièrement, de leur domicile, des tâches qui pourraient être effectuées dans les locaux de l'entreprise. Il semble cependant possible de distinguer entre les salariés qui demandent à travailler à domicile et ceux à qui il est demandé de le faire par leur employeur, en particulier dans le but de faire l'économie de postes de travail dans les locaux de l'employeur. Dans le premier cas de figure, si le salarié travaille à domicile à sa propre demande et pour sa convenance, l'employeur qui accepte cette demande pourrait arguer qu'il ne doit aucune indemnisation autre que le remboursement de certains frais. Cependant, dans l'hypothèse où le nombre de postes de travail disponibles dans les locaux de l'entreprise ne permettrait pas d'accueillir ce salarié, il semble difficile de ne fournir aucune indemnité pour l'utilisation par le salarié de son domicile à des fins professionnelles. En tout état de cause, le salarié devra accepter expressément de travailler à domicile.

### **Conseils à nos clients**

Nous conseillerions à nos clients de prévoir contractuellement et de manière spécifique l'indemnité. L'indemnité allouée devrait pouvoir être considérée comme frais professionnel (et non comme une rémunération soumise à charges sociales), sous réserve qu'elle corresponde à la valeur des coûts fixes et variables liés à la mise à disposition du local privé pour usage professionnel (arrêté du 20 décembre 2002). Les employeurs, afin de remplir cette condition, devront ainsi s'attacher à la tâche difficile d'adapter le montant de l'indemnité allouée à chaque salarié concerné à chaque cas particulier.

Pour plus d'information sur ce sujet, merci d'adresser vos questions à votre contact Bryan Cave, ou à :

**Kathie Claret**  
Office: Paris  
Direct Dial: +33 1 44 17 77 15  
Email: [kathie.claret@bryancave.com](mailto:kathie.claret@bryancave.com)

**Sarah Delon-Bouquet**  
Office: Paris  
Direct Dial: +33 1 44 17 77 25  
Email: [sarah.delon-bouquet@bryancave.com](mailto:sarah.delon-bouquet@bryancave.com)

Bryan Cave's Labor & Employment Briefings are available online at [www.bryancave.com/bulletins](http://www.bryancave.com/bulletins).

*This bulletin is published for the clients and friends of Bryan Cave LLP. To stop this bulletin or all future commercial e-mail from Bryan Cave LLP, please reply to: [opt-out@bryancave.com](mailto:opt-out@bryancave.com) and either specify which bulletin you would like to stop receiving or leave the message blank to stop all future commercial e-mail from Bryan Cave LLP. Information contained herein is not to be considered as legal advice. Under the ethics rules of certain bar associations, this bulletin may be construed as an advertisement or solicitation.*