

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Le travail à domicile doit être... indemnisé !

C'est ce qu'indique la Cour d'appel dans un jugement récent, et qui estime que le salarié contraint de travailler à son domicile doit bénéficier du paiement d'une contrepartie en raison ...

Sommaire

- L'affaire jugée par la Cour d'appel
- Le contrat de travail du salarié
- Le jugement de la Cour d'appel
- Comment se fait le chiffrage ?
- Références

C'est ce qu'indique la Cour d'appel dans un jugement récent, et qui estime que le salarié contraint de travailler à son domicile doit bénéficier du paiement d'une contrepartie en raison de cette contrainte.

L'affaire jugée par la Cour d'appel

Un salarié est engagé en qualité de technico-commercial par une société d'imprimerie le 2/11/2005.

Il est licencié le 12/11/2007 pour faute grave.

Il ne bénéficie de ce fait d'aucune indemnité de licenciement pas plus que de préavis.

Par la suite, le salarié saisit le Conseil de prud'hommes de Paris.

Il réclame notamment le paiement d'une indemnité pour travail à son domicile.

Le contrat de travail du salarié

Celui-ci n'indiquait pas de lieu de travail et aucune précision sur une quelconque obligation de travailler à son domicile.

Selon les juges de la Cour d'appel, l'employeur ne pouvait toutefois pas méconnaître le fait que le salarié était contraint de réaliser du travail à son domicile.

Selon le poste que le salarié occupait, il devait utiliser un ordinateur bénéficiant d'une connexion Internet.

L'entreprise prenait d'ailleurs en charge un abonnement téléphonique comprenant un accès Internet, et au ...domicile du salarié !

Le jugement de la Cour d'appel

Dans ce cas de figure, les juges considèrent que l'employeur contraignait le salarié d'utiliser son lieu de résidence pour travailler.

A ce titre, le salarié devait bénéficier obligatoirement d'une indemnisation ce que l'employeur n'avait pas prévu dans le contrat de travail.

Les juges ont donc décidé d'attribuer au salarié une indemnité d'occupation des locaux personnels pour un montant de 3.600,00 € afin de compenser la contrainte.

Il s'ensuit qu'en offrant aucune alternative à son salarié, la société a nécessairement imposé à celui-ci de travailler chez lui.

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. 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, celui-ci doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile.

Le contrat de travail de M. X... n'incluait pas cette indemnisation et il n'a perçu de l'employeur aucune somme à ce titre.

Au vu des pièces produites, de l'importance de la surface privée transformée en bureau professionnel au regard des attributions prévues

au contrat, de la valeur locative correspondante et de la durée de l'occupation, la cour a les éléments suffisants pour fixer à 3 600 euros l'indemnité due à ce titre.

Comment se fait le chiffrage ?

En l'espèce, les juges de la Cour d'appel ont fixé l'indemnité à 3.600,00 € en prenant en compte les éléments suivants :

- la surface « privée » qui était utilisée par le salarié afin de remplir ses obligations contractuelles ;
- la valeur locative du logement du salarié ;
- la durée de l'occupation à titre professionnel (2 ans depuis l'embauche en novembre 2005 jusqu'au licenciement prononcé en novembre 2007).

Références

Jugement de la Cour d'appel de Paris en date du 6 septembre 2011, n° 09/06075