

Dernière mise à jour le 03 septembre 2018

Le salarié ouvre droit au paiement d'une indemnité lorsque son employeur ne met pas de bureau à sa disposition

Un salarié est engagé le 10 janvier 2000 en qualité d'attaché commercial. Il occupe, depuis 2003, les fonctions de chargé de clientèle "grands comptes". Licencié le 2 juillet 2013, il ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé le 10 janvier 2000 en qualité d'attaché commercial.

Il occupe, depuis 2003, les fonctions de chargé de clientèle "grands comptes".

Licencié le 2 juillet 2013, il saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes, dont le paiement d'une indemnité pour défaut de mise à disposition d'un bureau.

Plus précisément, le salarié utilisait un bureau à son domicile pour 50% de son temps de travail, ce dont l'employeur se défend en indiquant ne pas avoir explicitement demandé à son salarié de travailler à son domicile.

A l'occasion de son arrêt du 28 septembre 2016, la Cour d'appel de Paris donne raison au salarié.

La Cour de cassation confirme cet arrêt, rejetant au passage le pourvoi formé par l'employeur.

Elle confirme, à cette occasion, que « le salarié peut 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 ».

Extrait de l'arrêt :

1°/ que seule l'occupation, à la demande de l'employeur, du domicile du salarié à des fins professionnelles, le conduisant, sur cette

demande, à travailler à son domicile, impose de l'indemniser de cette sujétion particulière et des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile ; qu'en ayant statué sans avoir constaté que la société (...), qui le contestait expressément, aurait demandé à M. X... d'occuper son domicile à des fins professionnelles, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil ; 2°/ que le juge a l'obligation d'indiquer les éléments de preuve sur lesquels il se fonde pour affirmer l'existence d'un fait ; qu'en ayant affirmé que M. X... « occupait » effectivement un bureau de 13 m² à son domicile pour les besoins de son activité, de surcroît à hauteur de 30 % de son temps de travail, sans avoir indiqué quelle pièce démontrait cette circonstance, expressément contestée par la société (...) qui soutenait qu'il « se contente de procéder par voie d'affirmation indiquant unilatéralement et sans étayer ses propos par aucun élément, utiliser un bureau, à son domicile, à hauteur de 50 % de son temps de travail, bureau de 13 m² d'une valeur locative de 34,67 m² », la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ; Mais attendu, que le salarié peut 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 ; Et attendu qu'appréciant les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur ne justifiait pas qu'un local avait été mis à la disposition du salarié dans l'un des sites désignés, a décidé à

bon droit qu'il était redevable d'une indemnité d'occupation dont elle a souverainement fixé le montant ;
D'où il suit que le moyen, n'est pas fondé ;
Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une

décision spécialement motivée sur le second moyen annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;
PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi

Cour de cassation du 05 avril 2018, pourvoi n°16-26526

Commentaire de LégiSocial

On dit parfois que le contrat de travail est un contrat « synallagmatique », c'est à dire que les obligations du salarié doivent être équivalentes à celles de l'employeur.

Rappelons à cette occasion les 3 éléments qui caractérisent l'existence d'une relation contractuelle :

1. **Prestation**: le salarié doit réaliser un travail pour lequel a été conclu le contrat de travail ET l'employeur doit lui fournir du travail ;
2. **Subordination** : le salarié exerce son activité sous les ordres de son employeur ;
3. **Rémunération** : toute personne ayant un contrat de travail doit être rémunérée selon le travail réalisé, sinon il s'agit d'un acte de bénévolat.