

Publié le 1 juin 2010



Soulier Bunch, Cabinet d'avocats d'affaires basé à Paris et Lyon

[Lire cet article en ligne](#)

Tout travail à domicile doit dorénavant ouvrir droit à une indemnité spécifique

Du fait de l'évolution des technologies, un nombre croissant de salariés se trouvent en situation de télétravail, pour tout ou partie de leurs tâches. Par ailleurs, les entreprises ont souvent été amenées à réduire la superficie de leurs locaux et à demander à leurs salariés d'effectuer une partie de leurs tâches à leur domicile. Les conditions de travail ont évolué de ce fait. L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005, mettant en œuvre l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002, a posé les principes généraux du télétravail. Un arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation, en date du 7 avril 2010, nous amène à faire le point sur ce type de travail à domicile.

En préambule, nous tenons à distinguer les notions de télétravail et celle de travail à domicile, les deux pouvant se cumuler.

Le télétravail a été défini comme suit (article 1 de l'ANI du 19 juillet 2005) : « *Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.* »

Le travail à domicile quant à lui fait l'objet de quelques dispositions spécifiques du Code du travail (articles L.7411-1 et suivants), qui sont pour la plupart désuètes et inadaptées, le travail effectué à domicile de nos jours n'ayant rien à voir avec celui des ouvriers qui représentaient la majorité des salariés concernés par le passé. La dernière loi intervenue en la matière est du 26 juillet 1957.

Un salarié peut donc être un télétravailleur sans travailler à son domicile ou travailler à son domicile sans être télétravailleur. C'est la notion de régularité qui est prépondérante pour considérer un salarié comme télétravailleur et non celle du quantum de l'activité.

1. L'arrêt de la Cour de cassation (n° 08-44.865)

Dans le cas d'espèce, des salariés itinérants demandaient le versement d'une indemnité de sujétion pour l'exercice à leur domicile d'une partie de leurs tâches administratives. La Cour de Cassation a constaté que l'occupation du domicile à des fins professionnelles « *constitue une immixtion dans la vie privée* » du salarié qui n'a aucune obligation de l'accepter et a considéré qu'en cas d'acceptation du salarié, l'employeur « *doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile.* » La seule mention dans le contrat de travail de la prise en compte de cette sujétion, sans fixer de montant, n'établit pas l'existence d'une réelle contrepartie.

Pour la Cour de Cassation sont concernés aussi bien les télétravailleurs que tout salarié amené à effectuer une partie de ses tâches à son domicile. La sujétion du travail au domicile n'est donc pas liée à l'utilisation des nouvelles technologies. La contrepartie pécuniaire dorénavant exigée vise le fait de devoir travailler à son domicile, y installer ses dossiers et transformer une partie de ce domicile en bureau. Cette sujétion ne doit pas être confondue avec les frais engagés par le salarié pour effectuer ses tâches à son domicile. Dans le cas d'espèce, les frais étaient bien pris en charge par l'employeur.

L'indemnité de sujétion visant à indemniser le salarié d'une contrainte spécifique, il s'agit d'un élément de rémunération, soumis à cotisations sociales. Les frais professionnels sont quant à eux exonérés de charges sociales sous certaines modalités et conditions.

2. Ses conséquences pratiques pour les entreprises

Pour éviter toute contestation liée à un possible travail au domicile, même s'il est très accessoire au regard du temps de travail global du salarié concerné, il sera souhaitable d'évoquer ce point particulier dans tout contrat de travail d'un salarié pouvant être amené, dans les faits, à effectuer certaines tâches à son domicile. Ce sera probablement le cas pour la plupart des commerciaux.

Pour ces salariés qui travaillent en partie à leur domicile, leur contrat ou un avenant devra impérativement traiter de cette sujétion et du montant de sa contrepartie pécuniaire.

Le montant de cette indemnité d'occupation du domicile dépendra de l'importance de la sujétion, importance qui pourra être quantifiée en fonction du temps passé aux tâches effectuées au domicile et de l'espace nécessaire pour effectuer lesdites tâches. L'entreprise pourra établir un barème distinguant différents niveaux d'indemnisation, par exemple par catégorie professionnelle, mais pour éviter toute réclamation basée sur l'égalité de traitement, des critères objectifs et pertinents doivent être définis et justifiés. Par exemple : un directeur régional dont les tâches administratives représentent 40% de son temps se verra attribuer une indemnité supérieure à celle de ses commerciaux dont 90% du temps est consacré à la prospection en déplacement.

Les entreprises devront dorénavant bien distinguer les frais professionnels qu'elles ont l'obligation de prendre

en charge, tels les frais de communication ou d'installation de ligne téléphonique, et cette indemnité de sujétion. Les montants visés n'ayant pas le même régime fiscal et social, cette distinction formelle est d'autant plus justifiée.

Au regard des frais professionnels, nous rappelons qu'une circulaire DSS/SDFSS/5B/N°2005/376 du 4 août 2005 détaille les frais qui sont réputés être des dépenses inhérentes à l'emploi et peuvent en conséquence être exclus de l'assiette des cotisations. Cette circulaire décrit les modalités d'évaluation des frais liés au télétravail : valeur locative de la superficie affectée au travail, mobilier, mise en conformité, matériels, consommables, frais de connexion.

Il est à noter que l'ANI du 19 juillet 2005 prévoit que l'employeur « *fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail. Si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien. **L'employeur prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail**, en particulier ceux liés aux communications. Il fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique.* »

Les coûts des communications sont usuellement pris en charge par l'entreprise, les autres frais occasionnés (électricité, chauffage, consommables, etc.), ne le sont pas systématiquement. Nul doute que la liste des frais pouvant être remboursés aux salariés en télétravail répertoriés par la circulaire précitée pourrait être une base de réclamation pour de nombreux salariés.

Il est cependant important de relever que les dispositions de la circulaire évoquée ci-dessus ne trouvent à s'appliquer que dans le cas de télétravail tel que défini par l'accord-cadre européen et l'ANI du 19 juillet 2005, qui imposent que ce mode de travail soit régulier.

En conséquence, un travail occasionnel au domicile ne devrait pas exposer l'entreprise à une prise en charge de toutes les charges évoquées plus haut (loyer, chauffage, etc.)

3. Les autres données à prendre en considération

Tout travail effectué à domicile à la demande de l'employeur ou, à défaut de demande expresse, du moins connu de l'employeur, peut engager sa responsabilité, spécifiquement au regard de la sécurité des travailleurs.

Dans le cadre très général de l'obligation de résultat de l'employeur en termes de sécurité de ses salariés, il est évident que les salariés exerçant dans des conditions particulières et notamment les télétravailleurs, doivent être bénéficiaires de toutes les protections nécessaires lors de l'accomplissement de leurs tâches, y compris à leur domicile. La responsabilité de l'employeur ne saurait s'arrêter à la porte du domicile du salarié.

L'ANI de juillet 2005 le rappelle (article 7) : « **Sous réserve, lorsque le télétravail s'exerce à domicile, de la conformité des installations électriques et des lieux de travail**, l'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires. ».

SOULIER BUNCH

L'article 8 de l'accord, consacré à la santé et à la sécurité des télétravailleurs, rappelle que les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité sont applicables. Il précise que l'employeur, les représentants de personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi que les administrations compétentes ont accès au lieu de télétravail.

Cependant s'agissant du travail effectué au domicile, l'accès est subordonné à une notification à l'intéressé qui doit préalablement donner son accord à une telle visite.

Sachant qu'en cas d'accident par exemple, l'employeur ne serait pas exonéré de sa responsabilité même si le salarié avait refusé cet accès, nous ne pouvons que vivement recommander de n'autoriser le télétravail à domicile qu'après avoir effectué le contrôle des installations et s'être assuré que le salarié peut remplir ses tâches dans des conditions de totale sécurité.

Enfin il sera rappelé que l'ANI du 19 juillet 2005 prévoit expressément l'information et la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, sur l'introduction du télétravail et que les télétravailleurs doivent être identifiés comme tels sur le registre unique du personnel.

Soulier Bunch est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, visitez soulierbunch.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.