



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

QUELS SONT LES CONTENTIEUX LES PLUS FREQUENTS QUE LES SALARIES PEUVENT RENCONTRER EN MATIERE DE TELETRAVAIL ?

1. LE CONTENTIEUX DU REFUS DU TELETRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR

Le refus du télétravail, présenté par l'employeur comme étant justifié par des exigences managériales, ne laisse pas supposer l'existence d'une discrimination. Il ne laisse pas non plus supposer l'existence d'une inégalité de traitement lorsque le salarié, ne présente la situation d'aucun salarié qui, placé dans une situation comparable à la sienne, se serait vu accorder un jour de télétravail.

Cour d'appel, Versailles, 17e chambre, 8 Janvier 2020 – n° 17/02252

La solution du télétravail dans les métiers de prestation d'accueil dans le domaine du secteur tertiaire est par définition inenvisageable.

Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre 9, 25 Septembre 2019 – n° 17/04946

2. LE CONTENTIEUX DE LA PREUVE PAR LE SALARIE DU TELETRAVAIL

Lorsqu'aucune clause ni avenant au contrat de travail n'a prévu une exécution sous forme de télétravail, ni désigné le salarié comme un télétravailleur, faute pour le salarié appelant d'apporter la preuve du télétravail qu'il allègue, il doit être débouté de sa prétention.

Cour d'appel, Grenoble, Chambre sociale, 20 Juin 2019 – n° 17/02699

3. LE CONTENTIEUX DE L'INDEMNISATION DES FRAIS DU TELETRAVAIL

Dans sa version en vigueur **du 24 mars 2012 au 24 septembre 2017**, l'article L1222-10 du Code du travail disposait :

« Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

1° De prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

2° D'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;

3° De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;

4° D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail ;

5° De fixer, en concertation avec lui, les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter. »

Ainsi, du 24 mars 2012 au 24 septembre 2017, l'employeur devait prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, communications et outils ainsi que la maintenance de ceux-ci.

Cour d'appel, Rouen, Chambre sociale, 19 Décembre 2019 – n° 17/01055

Depuis le 24 septembre 2017, l'article L1222-10 du Code du travail dispose :

« Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

1° D'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;

2° De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;

3° D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

NOTA :

Conformément à l'article 40-VII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, pour les salariés dont le contrat de travail conclu antérieurement à ladite ordonnance contient des stipulations relatives au télétravail, sauf refus du salarié,



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

les stipulations et dispositions de l'accord ou de la charte mentionnés à l'article L. 1222-9 du code du travail, issu de ladite ordonnance, se substituent, s'il y a lieu, aux clauses du contrat contraires ou incompatibles. Le salarié fait connaître son refus à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise. »

Depuis l'ordonnance n°2017-1387 du 22.09.2017, la prise en charge par l'employeur de tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail n'est plus directement imposée par le Code du travail à partir du 24.09.2017.

Par suite, en l'absence de clause spécifique dans le contrat de travail prévoyant la prise en charge des frais liés à l'utilisation du local personnel au salarié, une indemnisation ne peut être mise à la charge de l'employeur que sur la période antérieure au 24 septembre 2017.

Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre 4, 22 Janvier 2020 – n° 18/00098

4. LE CONTENTIEUX DE L'INDEMNITE D'OCCUPATION DU DOMICILE

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

Cour de cassation, Chambre sociale, 11 Juillet 2012 – n° 10-28.847
Cour de cassation, Chambre sociale, 7 Avril 2010 – n° 08-44.865, 08-44.866, 08-44.867, 08-44.868, 08-44.869

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.

L'occupation du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée du salarié et n'entre pas dans l'économie générale du contrat ; qu'il en résulte que la demande en paiement d'une indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles ne constitue pas une action engagée à raison de sommes afférentes aux salaires.



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

Cour de cassation, Chambre sociale, 27 Mars 2019 – n° 17-21.014

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.

Cour d'appel, Reims, Chambre sociale, 22 Janvier 2020 – n° 18/02372

L'occupation contractuelle du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie du salarié ; néanmoins, lorsque cette modalité d'exécution du contrat de travail a été mise en place à la seule demande du salarié et pour son confort personnel, celui-ci ne peut donc s'en prévaloir.

Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre 4, 22 Janvier 2020 – n° 18/00098

Pour échapper à l'indemnité de sujétion, l'employeur doit prouver que le télétravail résulte d'une demande du salarié.

Cour d'appel, Lyon, Chambre sociale A, 18 Décembre 2019 – n° 17/00835

5. LE CONTENTIEUX DES MODIFICATIONS DE L'ORGANISATION DU TELETRAVAIL

Lorsque les parties sont convenues d'une exécution de tout ou partie de la prestation de travail par le salarié à son domicile, l'employeur ne peut modifier cette organisation contractuelle du travail sans l'accord du salarié.

Cour de cassation, Chambre sociale, 12 Février 2014 – n° 12-23.051

Cour de cassation, Chambre sociale, 13 Février 2013 – n° 11-22.360

Cour de cassation, Chambre sociale, 31 Mai 2006 – n° 04-43.592

6. LE CONTENTIEUX DU MATERIEL MIS A DISPOSITION POUR LE TELETRAVAIL

Lorsque l'employeur a fait installer au domicile du salarié le matériel nécessaire à l'accomplissement du télétravail (par exemple du matériel informatique, une ligne téléphonique, une connexion internet, etc.), il ne peut reprendre ce matériel unilatéralement sans qu'il soit considéré qu'il met le salarié dans l'impossibilité d'effectuer son travail, ce qui justifie une prise d'acte de la rupture du contrat de travail à ses torts.

Cass. soc., 29 nov. 2007, n° 06-43.524



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

7. LE CONTENTIEUX DU RECLASSEMENT EN TELETRAVAIL

Un salarié ne peut pas valablement invoquer quelques échanges ponctuels de mails à partir de son domicile lorsqu'il était en arrêt de travail pour en déduire que l'employeur aurait pu le reclasser sur un poste en télétravail.

Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre 11, 4 Février 2020 – n° 17/10713

Lorsque l'organisation du télétravail est effective au sein de l'entreprise, en n'ayant pas tenté de reclasser son salarié dans ce cadre, l'employeur manque à son obligation de reclassement.

Cour d'appel, Riom, 4e chambre civile, 21 Janvier 2020 – n° 17/02569

Lorsqu'il est établi que les tâches de certains salariés pouvaient être effectuées en télétravail, sans qu'il soit justifié par l'employeur ni d'une recherche de reclassement dans ce cadre ni de l'impossibilité d'organiser le travail de la salariée sous cette forme, il ne peut donc être considéré que l'employeur a respecté l'obligation de reclassement lui incombant en sorte que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre 11, 2 Juillet 2019 – n° 17/07264

Lorsque l'employeur ne justifie pas avoir tenté la mise en œuvre de reclassement ni même avoir sérieusement tenté de mettre en place un télétravail ou s'être trouvé dans l'impossibilité technique de le faire, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse

Cour d'appel, Montpellier, 4e chambre sociale B, 5 Juin 2019 – n° 16/01756

8. LE CONTENTIEUX URSSAF DU TELETRAVAIL

L'URSSAF a constaté lors d'un contrôle qu'un employeur prenait à sa charge une partie, à hauteur des deux tiers, des loyers, appartement et parking, et des charges du domicile d'un salarié.

L'URSSAF en a conclu que la société prenait ainsi à sa charge des dépenses personnelles incombant au salarié et que cet avantage en espèces devait être soumis



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

à cotisations sociales, au sens de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale, et qu'une régularisation devait être opérée.

En application de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion d'un travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire.

Il n'est pas sérieusement contestable que de tels frais sont en principe à la charge du salarié, et il appartient donc à l'employeur de prouver qu'une partie de ces frais correspond effectivement à l'activité professionnelle du salarié.

En l'espèce, un employeur proposait de retenir pour base 55% du loyer, l'appartement étant de 100 mètres carrés et la partie affectée étant de 55 mètres carrés. Pour la Cour d'appel de Paris, en l'espèce, l'exercice du télétravail nécessite normalement un bureau, et pas deux pièces d'un logement, et rien n'établit que des clients étaient effectivement reçus chez le salarié. Il n'est pas même justifié des dimensions et de la configuration de cet appartement. Il y a donc lieu de maintenir ce chef de redressement.

Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre 12, 20 Septembre 2019 – n° 16/11401