



NEWSLETTER – Droit du travail – 5 juin 2019

Télétravail à domicile et indemnisation de l'utilisation du logement : Précisions tirées d'un arrêt du Tribunal fédéral

I. Introduction

Le télétravail peut se définir comme une forme d'organisation du travail dans laquelle le lieu d'activité est flexible. Le lieu d'activité correspond alors souvent au domicile de l'employé, mais le télétravail peut aussi s'effectuer en d'autres lieux, par exemple dans des espaces de coworking. Régulière ou occasionnelle, fixe ou flexible, cette forme de travail concerne une part croissante et non négligeable de certains groupes de la population active en Suisse¹.

Le télétravail peut être réglementé par les parties au contrat de travail, notamment dans un avenant et/ou un règlement général. Il arrive qu'il ne soit pas ou que partiellement réglementé, ce qui peut avoir des incidences sous l'angle de l'indemnisation par l'employeur des frais du logement de l'employé.

II. Remboursement des frais

L'article 327a al. 1 du Code des obligations (CO) prévoit que « [l']employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son

entretien ». Cette disposition étant relativement impérative (art. 362 CO), il ne peut y être dérogé qu'en faveur du travailleur ; les accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou partie de ses frais nécessaires sont nuls (art. 327a al. 3 CO).

III. Arrêt du Tribunal fédéral du 23 avril 2019²

Le Tribunal fédéral était saisi d'un recours de l'employeur, une fiduciaire, contre une décision de l'Obergericht du canton d'Argovie, qui le condamnait, notamment, au paiement d'une indemnité en faveur de son employé pour l'utilisation d'une pièce de son appartement privé comme bureau/pièce d'archives. Les parties n'avaient pas réglé le télétravail à domicile.

La juridiction cantonale a retenu que l'article 327a CO était applicable, en l'absence d'accord entre les parties et dès lors que l'employeur n'était pas en mesure de mettre à disposition de l'employé une place de travail appropriée³.

Cela pose la question de savoir si l'indemnisation de l'employé implique nécessairement que celui-ci supporte directement des frais de son logement privé

¹ Voir notamment les données de l'Office fédéral de la statistique, www.bfs.admin.ch, indicateur Télétravail.

² Arrêt du Tribunal fédéral 4A_533/2018 du 23 avril 2019, non destiné à publication. La présente actualité ne traite que du considérant 6 relatif au télétravail.

³ Et non l'article 327 CO, selon lequel l'employeur fournit en principe les instruments de travail et, si le travailleur fournit d'entente avec l'employeur des instruments de travail, il doit être indemnisé convenablement, sauf accord ou usage contraire.

pour son télétravail à domicile, autrement dit qu'il loue un logement avec un espace dédié à son télétravail à domicile. Tel n'est pas le cas : que les frais (partie du loyer) soient engagés directement ou indirectement par l'employé, ils bénéficient indirectement à l'employeur, à l'instar de l'employé qui utilise son véhicule privé à des fins professionnelles⁴. Le Tribunal fédéral retient ainsi que l'allocation à l'employé d'une indemnité destinée à compenser le fait que ce dernier utilisait une partie de son logement privé pour son travail n'est dans ces circonstances pas contraire au droit fédéral.

Aussi cet arrêt précise que la quotité de l'indemnité due pour l'utilisation professionnelle d'une partie du logement privé peut être estimée par le juge, par application analogique de l'article 42 al. 2 CO, en l'absence d'accord entre les parties. Il s'agissait en l'espèce de CHF 150.- par mois, respectivement CHF 1'425.- durant neuf mois et demi.

IV. Eclairages et conclusions

Le développement de certaines formes d'organisation du travail⁵ donne lieu à des précisions jurisprudentielles utiles, que ce soit notamment en termes de for et de lieu de travail⁶, ou comme en l'espèce s'agissant de frais.

Dans la mesure du pouvoir d'examen limité du Tribunal fédéral, nous pensons que cet arrêt précise que le fait que l'employé a loué un logement

aménagé pour, ou destiné à, son télétravail à domicile n'est pas une condition *sine qua non* à l'allocation d'une indemnité de remboursement de frais. Autrement dit, des frais du logement privé de l'employé pourraient être considérés comme imposés par l'exécution du (télé)travail quand bien même l'employé n'aurait pas pris des dispositions particulières pour son aménagement.

Paraissent aussi être pertinentes les raisons d'être du télétravail, en particulier si le télétravail à domicile est lié au fait que l'employeur ne met pas, ou n'est pas en mesure de mettre à disposition une place de travail. En l'espèce, le fait que l'employé devait stocker à son domicile une partie des archives de l'employeur, en plus de son télétravail, a été pris en considération.

Les frais d'utilisation de locaux affectés à l'exercice de l'activité lucrative constituent des frais généraux, non compris dans le salaire déterminant sous l'angle des cotisations sociales⁷.

Une réglementation écrite du télétravail à domicile devrait permettre de pallier certaines incertitudes, avec, selon les cas, des précisions quant aux exigences de l'employeur (espace, moyens et outils, gestion de la confidentialité), aux souhaits et possibilités du travailleur à domicile, aux modalités (régularité, flexibilité), et par rapport à son lieu de travail (habituel) dans les locaux de l'employeur.

Pascal de Preux
Avocat associé
depreux@resolution-lp.ch

Marc-Henri Fragnière
Avocat associé
fragniere@resolution-lp.ch

Julien Gafner
Avocat associé
gafner@resolution-lp.ch

Françoise Martin Antipas
Avocate associée
martinantipas@resolution-lp.ch

Resolution Legal Partners
Avenue de l'Avant-Poste 4
Case postale 5747
1002 Lausanne

T. +41 21 312 59 40
F. +41 21 312 59 41

⁴ Expressément réglée à l'article 327bCO.

⁵ Le cas distinct du travail à domicile pour des travaux particuliers, artisanaux et industriels à la main ou à la

machine, est réglé par les articles 351 ss CO et par la loi fédérale sur le travail à domicile (RS 822.31).

⁶ ATF 145 III 14.

⁷ Art. 9 RAVS et DSD n. 3003.