

LA LETTRE DES CADRES



LA LETTRE DE L'UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES ET ASSIMILÉS



VRP : UNE INDEMNITE D'OCCUPATION DU DOMICILE PEUT ETRE DUE

Les VRP (voyageur, représentant, placier) ont pour particularité de nécessairement travailler en dehors de tout établissement. Ils engagent régulièrement des frais professionnels qui doivent leur être remboursés, mais qu'en est-il de l'indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles ?

La Cour de cassation a eu à se pencher sur cette question à l'occasion d'un arrêt en date du 27 mars dernier.

Dans cette affaire, une salariée attachée commerciale devenue VRP d'une entreprise italienne de fabrication et de distribution de montures de lunettes avait saisi la juridiction prud'homale de plusieurs demandes dont une portant sur l'octroi d'une indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles. Cette salariée, comme la grande majorité des VRP, ne disposait en effet pas de bureau fourni par son employeur et ne pouvait que très ponctuellement utiliser son ordinateur sur le terrain ou entre deux rendez-vous pour assumer ses tâches administratives. De plus, elle ne pouvait laisser dans son véhicule les échantillons des collections qu'elle présentait à ses clients en raison du risque de vol que cela aurait engendré et devait donc les stocker chez elle.

Pour son employeur, le statut de VRP de la salariée impliquait nécessairement que sa prestation de travail soit effectuée en dehors des locaux de

l'entreprise. De plus, l'employeur avançait dans son pourvoi que la salariée bénéficiait d'une prise en charge de ses frais professionnels exposés grâce à une allocation forfaitaire égale à 30 % de ses commissions. Pour l'employeur, cette clause contractuelle de prise en charge des frais exposés impliquait nécessairement la prise en charge de l'occupation du domicile à des fins professionnelles.

Condamné en première instance à verser une somme au titre de l'indemnité pour utilisation du domicile personnel pour raisons professionnelles, l'employeur va voir sa condamnation confirmée par la Cour de cassation. En effet, celle-ci rappelle le principe selon lequel **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.**

Les juges du Quai de l'horloge rajoutent d'ailleurs, comme pour insister, que **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.** Par conséquent, la spécificité de travail itinérant des VRP ne signifie pas pour autant que ceux-ci sortent du champ de l'indemnité d'occupation du domicile dès lors qu'ils installent leurs dossiers, instruments de travail ou un stock de marchandise chez eux.

Concernant la clause du contrat de travail de la salariée prévoyant la prise en charge à hauteur de 30 % des commissions des frais professionnels exposés par la salariée, l'employeur ne pouvait donc pas considérer qu'y était inclus une indemnité



d'occupation du domicile puisque la clause n'y faisait pas mention. On peut donc en déduire qu'une clause relative au remboursement des frais professionnels pourrait couvrir l'indemnité d'occupation du domicile, mais encore faut-il qu'elle le prévoit expressément. A défaut, il faudra dédommager cette occupation de façon distincte.

Enfin, la Cour de cassation apporte la précision importante selon laquelle la demande de paiement de cette indemnité d'occupation du domicile ne constitue pas une action liée au salaire mais une action *personnelle* et *mobilière*, et dont le délai de prescription n'est donc pas de trois ans, mais de cinq.

Soc. 27 mars 2019 n° 17-21.014 & 17-21.028

FORFAIT-JOURS : ENCORE UN EXEMPLE DE DEVOIEMENT DU DISPOSITIF

La Cour de cassation revient une énième fois sur un dispositif de forfait-jours.

Le dispositif de forfait en jours sur l'année permet de ne pas décompter le temps de travail des salariés qui y sont soumis en heures mais en jours sur une année. Il présente comme avantages pour les employeurs de leur permettre de ne plus comptabiliser les heures supplémentaires de leurs salariés qui y sont soumis puisque celles-ci sont incluses dans le forfait mais aussi de les exclure des dispositions du Code du travail relatives aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

L'article L. 3121-58 du Code du travail réserve ce mode d'organisation du travail à deux catégories de salariés :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif ;
- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent

d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Le mécanisme du forfait en jours sur l'année n'est donc applicable qu'à des salariés particulièrement autonomes. Selon une étude de la Dares datant de 2015¹, le régime du forfait jour est d'ailleurs largement répandu chez les cadres puisqu'il concerne presque la moitié d'entre eux (47 %), alors que seuls 3 % des non-cadres y étaient soumis.

Malgré l'encadrement législatif, conventionnel et jurisprudentiel important dont a fait l'objet ce mécanisme particulier, des abus dans sa mise en œuvre sont toujours à déplorer. La Cour de cassation, dans un arrêt en date du 27 mars dernier, nous en fournit un nouvel exemple.

L'affaire concerne un salarié de la société Euro Disney, engagé au statut cadre et exerçant la fonction de concepteur son événementiel. Suite à son licenciement, ce cadre avait saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir notamment un rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires car il contestait le bien-fondé de son forfait-jours. Selon lui, le forfait-jours lui était inopposable car il ne disposait pas réellement d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.

En effet, il apparaît selon les éléments fournis par ce cadre lors du procès, qu'il n'intervenait qu'en tant qu'exécutant spécialisé sans la moindre autonomie artistique ou d'innovation technique. Concrètement, il n'établissait ni ne préparait ou chiffrait les devis des événements. Son intervention se limitait ainsi à la mise en œuvre technique des aspects audio, ce qui impliquait une coopération constante avec les autres corps de métiers intervenant sur ces événements (régisseur décor, régisseur son, régisseur lumière...) et nécessitait la présence sur place de son responsable. En fait, la durée de son travail était complètement prédéterminée puisque ses fonctions s'appliquaient à des événements dont les modalités étaient connues au préalable : des plannings précis comportant notamment les jours

¹ Dares Analyses, juillet 2015 n°048



et tranches horaires dans lesquels devaient être effectuées chacune de ses interventions.

Il est donc logique que la Cour d'appel ait déclaré la convention de forfait inopposable au salarié, ce qui sera confirmé par la Cour de cassation : **le salarié ne disposait pas d'une autonomie réelle dans l'organisation de son travail qui était en fait totalement organisé et imposé par l'employeur.** Les juges en déduisent donc que **le salarié ne remplissait pas les conditions pour être soumis à une convention de forfait en jours.**

Avec cette décision, la Cour de cassation nous rappelle qu'il ne suffit pas que le salarié soit qualifié de cadre autonome pour que sa convention de forfait en jours soit valide. Encore faut-il que les fonctions qu'il exerce réellement correspondent à des fonctions d'autonomie.

Ainsi a-t-il déjà été jugé² que des salariés, membres du comité de direction de machines à sous dans un casino dont le contrat de travail mentionne la

qualité de cadre autonome, ne peuvent être soumis à une convention de forfait en jours puisqu'ils sont intégrés dans les plannings imposant leur présence. L'autonomie dont ces salariés disposaient compte tenu de leur fonction d'encadrement du personnel (réunions, évaluations...) est en effet inopérant. A l'inverse, l'existence d'un programme préétabli par exemple, n'est pas incompatible avec le forfait-jours si le salarié dispose d'une réelle autonomie dans la prise d'initiative³.

La CFTC Cadres se réjouit de cette décision qui vient encadrer un dispositif pouvant être source de surcharge de travail et donc potentiellement dangereux pour la santé morale ou physique des salariés ou cadres qui y sont soumis. De trop nombreux abus sont en effet constatés dans l'utilisation du forfait-jours, malgré une jurisprudence abondante et des contentieux pouvant parfois coûter cher aux entreprises.

Soc. 27 mars 2019 n° 17-31.715

² Soc. 23 janvier 2013 n° 11-12.323

³ Soc. 9 juillet 2003 n°01-42.451