



4 points à connaître avant de recourir au travail à domicile

Fiche pratique publié le 19/09/2011, vu 1858 fois, Auteur : [Juritravail](#)

Compte tenu de votre activité, vous envisagez d'instaurer le [travail à domicile](#) au sein de votre entreprise. Avant de vous décider, vous devez impérativement prendre connaissance des principales caractéristiques du travail à domicile, qui constitue une pratique professionnelle bien particulière.

1. Le travailleur à domicile a la qualité de salarié

Le travailleur à domicile, bien qu'exerçant son travail de manière autonome, est un salarié de l'entreprise titulaire d'un contrat de travail. Les dispositions du [Code du travail](#) lui sont donc applicables.

Malgré cette qualité de salarié, l'existence d'un lien de subordination juridique entre vous et le travailleur à domicile n'est pas nécessaire.

A savoir : Il vous est impossible d'imposer le statut de travailleur à domicile à un salarié. Le salarié n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juillet 2010. N° de pourvoi : 08-45287).

2. La rémunération du travailleur à domicile doit être forfaitaire

La rémunération du salarié qui effectue son travail à domicile doit avoir un caractère forfaitaire, c'est-à-dire que les bases de sa rémunération doivent être fixées à l'avance par le contrat. Cette rémunération doit également être calculée d'après un tarif de base fixe.

A cette rémunération, s'ajoutent les frais d'ateliers, correspondant notamment au loyer, au chauffage, à l'éclairage, et les frais accessoires, comme les matières premières et fournitures que le travailleur à domicile est tenu de se procurer pour l'exercice de son activité.

Des majorations sont également prévues au titre des heures supplémentaires effectuées, du travail le dimanche ou encore du travail lors des jours fériés légaux.

Enfin, les indemnités de congés payés dues au travailleur à domicile font l'objet d'un versement distinct.

A savoir : La rémunération du travailleur à domicile ne peut en aucun cas dépendre de circonstances postérieures à l'exécution du travail ou du résultat obtenu.

3. Le volume de travail du travailleur à domicile peut varier

La tâche que vous donnez au travailleur à domicile doit être définie à l'avance.

Vous n'avez pas l'obligation, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire, de fournir un volume de travail constant au travailleur à domicile.

Toutefois, vous ne pouvez pas modifier unilatéralement et sans justification la quantité de travail fourni au salarié (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 octobre 2007. N° de pourvoi : 05-42128).

Vous ne pouvez pas non plus vous abstenir pendant plusieurs mois et sans motifs, de fournir un quelconque travail au salarié en ne lui proposant aucune solution de remplacement (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 12 décembre 2001. N° de pourvoi : 99-44693).

Attention : Si vous ne souhaitez plus travailler avec le travailleur à domicile, vous devez engager une procédure de licenciement.

A savoir : le travailleur à domicile travaille seul, ou avec une aide limitée (conjoint, enfants à charge, auxiliaire). Tenez en compte dans la détermination du volume de travail.

4. Le travail à domicile s'exerce exclusivement en-dehors de l'entreprise

Le travailleur à domicile exerce nécessairement et exclusivement son travail en-dehors des locaux de l'entreprise.

Malgré l'appellation de « travail à domicile », le salarié n'exerce pas nécessairement son travail là où il habite.

Il n'y a pas lieu de rechercher si le local où le travailleur à domicile travaille lui appartient ; il peut être locataire.

A savoir : Le salarié peut refuser de travailler dans un local vous appartenant (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 février 2001. N° de pourvoi : 99-40600).

Références : Articles [L.7411-1](#) et [L.7412-1](#) ; [L.7422-6](#) à [-12](#) du Code du travail