



le domicile du salarié utilisé à des fins professionnelles

publié le 26/12/2012, vu 3103 fois, Auteur : [Franc Muller avocat](#)

Il est fréquent que certains salariés, amenés à se déplacer de façon régulière, utilisent leur domicile personnel à des fins professionnelles et y établissent le siège de leur activité. Une telle sujétion, volontaire ou non, emporte des conséquences importantes en droit du travail et oblige en tout état de cause l'employeur à les indemniser.

Le domicile est un lieu qui relève de la vie privée, et si ce cloisonnement vient à s'estomper, les interférences avec la vie professionnelle ne peuvent en principe pas être contraintes.

L'employeur ne peut exiger du salarié qu'il travaille et installe ses outils de travail chez lui.

La Cour de cassation a adopté à cet égard une position jamais démentie, en jugeant **qu'un employeur, qui avait fermé les locaux de son entreprise, ne pouvait ordonner à un commercial d'installer à son domicile personnel un téléphone professionnel et des dossiers, car il s'agissait d'une modification de son contrat de travail.**

Le salarié était en conséquence fondé à prendre acte de la rupture de son contrat de travail, laquelle s'analysait en un licenciement (Cass. soc 2 octobre 2001 n° 99-42727).

En effet, une modification du contrat de travail ne peut valablement produire effet que si elle est acceptée par l'autre partie, ce qui n'était manifestement pas le cas en l'espèce.

En sens inverse, **un employeur ne peut imposer à un salarié qui effectuait son travail à domicile, de venir un jour par semaine au siège de l'entreprise distant de 200 km de son domicile.**

Il s'agit là aussi d'une modification du contrat de travail que le salarié peut refuser, (Cass. soc 13 avril 2005 n° 02-47621, 31 mai 2006 n° 04-43592), le licenciement pour faute grave est au demeurant injustifié.

Par ailleurs, si le salarié occupe une partie de son domicile à des fins professionnelles, à la demande de son employeur, **cette immixtion dans sa vie privée oblige l'employeur à l'indemniser**, ainsi qu'à prendre en charge les frais éventuellement engagés pour les aménagements rendus nécessaires (Cass. soc 8 juillet 2010 n° 08-45287).

Cette position vient d'être réaffirmée par la Cour de cassation (Cass. soc 12 décembre 2012 n° 11-20502) : **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.**

La solution est assez audacieuse, car en l'occurrence, l'employeur soutenait que le salarié avait refusé la proposition qui lui avait été faite de se voir mettre à disposition un local loué avec ligne

téléphonique et accès internet.

L'argument n'a pourtant pas été retenu par les Juges qui ont constaté que l'intéressé ne disposait pas **effectivement** d'un local professionnel, peu importe la raison.

Pour compléter cette rubrique, il convient en outre de rappeler que la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 régleme le télétravail.

<http://www.francmuller-avocat.com>