



**AVIS DE Mme WURTZ,
PREMIÈRE AVOCATE GÉNÉRALE**

Arrêt n° 1049 du 13 novembre 2025 (FP-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-14.322

Décision attaquée : 5 mars 2024 de la cour d'appel de Nîmes

Mme [L] [B]

C/

La caisse d'assurance retraite et de la santé au travail du Languedoc-Roussillon

Comment articuler le droit au respect de la vie privée d'un salarié pour lequel le télétravail est recommandé par le médecin du travail, avec l'obligation de l'employeur d'évaluer les risques professionnels sur le lieu de travail ?

Autrement dit, le refus du salarié de consentir un droit de visite de son domicile au nom de la protection de sa vie privée a-t-il une incidence sur l'obligation de sécurité de l'employeur ?

Telle est la question de principe qui vous est soumise par le premier moyen lequel a présidé à l'orientation de ce pourvoi en plénière de chambre.

Je réserverai donc mon avis développé à cette question, le second moyen du pourvoi, relatif à la discrimination, articulé en six branches, ne présentant pas de caractère sérieux et justifiant le rejet pour les motifs exposés par mesdames les conseillers rapporteurs, auxquels je souscris.

SUR LE PREMIER MOYEN :

Aux termes du moyen, il est reproché à l'arrêt attaqué de débouter la salariée de sa demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

La première branche fait valoir que :

- « le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée et familiale et qu'est donc illicite, comme portant atteinte à une liberté fondamentale, l'obligation faite au salarié en télétravail à son domicile de consentir à l'employeur un droit de visite de ce domicile ; qu'en décidant le contraire pour considérer que l'absence de mise en place du télétravail, préconisé par le médecin du travail était imputable à [la salariée], laquelle avait refusé ce droit à [son employeur], la cour d'appel a violé les articles L.1121-1 du code du travail, 9 du code civil et 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme. »

Cette question révèle en effet la tension qui existe entre un droit fondamental incontestable - le respect de la vie privée - protégé par un ensemble de normes légales, constitutionnelles et supra-nationales et l'obligation de l'employeur d'assurer la protection de la santé et de la sécurité du salarié sur son lieu de travail, quel qu'il soit.

Réceptacle de la vie privée, le domicile fait en effet l'objet d'une protection juridique renforcée qui sanctionne toute intrusion et légitime un éventuel refus d'accès à cet espace par un salarié (1).

Mais si un tel refus relève d'un droit fondamental, il ne peut, lorsque le domicile devient un lieu de travail, ni écarter totalement le pouvoir de direction de l'employeur, ni justifier une dispense complète de son obligation de sécurité (2).

1 - Une protection renforcée du domicile, y compris comme lieu de travail :

1.1 L'inviolabilité du domicile, sanctuaire de la vie privée :

« Le domicile : un abri, un point d'ancrage à dimensions multiples, un réceptacle où se déploient et se conjuguent vie familiale et vie privée ...Le respect de ce lieu relève du cercle des droits fondamentaux »¹.

Sanctuaire de l'intimité, le droit au respect du domicile est en effet indissociable du droit au respect de la vie privée et familiale dont la protection est inscrite à l'article 8 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de Homme et à l'article 7 de la Charte européenne des droits fondamentaux.

¹ Professeur Bernard Teyssié « *Le domicile à la lumière de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme* » Droit social 2024 p. 526.

La Cour européenne des droits de l'homme admet cependant qu'il puisse y avoir une ingérence de l'autorité publique dans ce droit, à condition qu'elle soit prévue par la loi, que l'atteinte portée soit légitime², fondée sur un besoin social impérieux et proportionnée au but recherché³. Indépendamment de l'ingérence d'une autorité publique, la Cour rappelle que les Etats membres doivent s'assurer que les droits découlant de l'article 8 sont respectés dans les rapports entre personnes privées :

« Il revient donc à la Cour de préciser la nature et l'étendue des obligations positives de l'État défendeur, auquel il incombait de protéger le droit du requérant au respect de sa vie privée et de sa correspondance dans le cadre de ses relations de travail.

La Cour rappelle qu'elle a conclu que, dans certaines circonstances, l'État ne s'acquitte de manière adéquate des obligations positives que lui impose l'article 8 de la Convention que s'il assure le respect de la vie privée dans les relations entre individus en établissant un cadre normatif qui prenne en considération les divers intérêts à protéger dans un contexte donné»⁴.

En droit interne, le droit à l'inviolabilité du domicile est tiré de l'article 2 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen qui énonce les droits naturels et imprescriptibles de l'homme, dont la liberté individuelle, qui implique le droit au respect de la vie privée, en particulier celui de l'inviolabilité du domicile⁵.

L'article 9 du code civil dispose également que « *Chacun a droit au respect de sa vie privée* » dont toute atteinte cause nécessairement un préjudice, selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, dans ses différentes compositions.

Le code du travail sanctionne, quant à lui, toute atteinte à une liberté individuelle qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché⁶.

1.2 L'incidence de la protection du domicile dans les rapports entre employeur et salarié placé en télétravail : le cas de figure du télétravail recommandé par le médecin du travail.

De nos jours et particulièrement depuis la pandémie de Covid 19 de 2020, le télétravail s'est fortement développé dans les entreprises et concerne désormais plus d'un actif sur quatre.

En 2023, 6,1 millions de salariés télétravaillent, contre 2 millions en 2019.

² C'est à dire répondre à l'un des objectifs limitativement prévus à l'article 8, soit la nécessité d'assurer la sécurité nationale, la sûreté publique, le bien-être économique, la défense de l'ordre, la prévention des infractions pénales, la protection de la santé ou de la morale, la protection des droits et libertés d'autrui.

³ CEDH 3 septembre 2008, n° 12863/02.

⁴ CEDH, 5 septembre 2017, n° 61496/08, Barbulescu/ Roumanie.

⁵ Conseil constitutionnel, 9 avril 2015, n°2015-464 QPC.

⁶ Article L.1121-1 du code du travail.

La hausse du télétravail concerne toutes les catégories socioprofessionnelles de salariés. Les cadres et professions intermédiaires y contribuent fortement. La pratique du télétravail se stabilise à un niveau élevé pour les cadres (65 %). Il demeure marginal chez les ouvriers. Les femmes représentent un peu plus de la moitié des télétravailleurs et la part des plus jeunes (moins de 30 ans) et des plus diplômés (bac +5) augmente.

Parmi les télétravailleurs, une majorité préfère effectuer deux jours ou moins par semaine. Seulement 8% souhaitent télétravailler cinq jours par semaine.

Source Dares Analyses, novembre 2024.

Selon la même étude, plus de deux millions de salariés ne télétravaillant pas, mais en capacité de le faire, souhaitent recourir à ce mode de travail. Et si le télétravail peut se réaliser dans des espaces non privés, 98 % des télétravailleurs l'exercent principalement à domicile.

Or, la chambre juge que l'occupation du domicile à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée du salarié :

«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 ni tenu 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 » ⁷. Vous avez rappelé ce principe encore récemment ⁸.

Dès lors, deux droits fondamentaux de valeur constitutionnelle se confrontent et doivent s'articuler entre eux : la liberté d'entreprendre de l'employeur, protégée par l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme, sur laquelle est adossée son pouvoir de direction de l'entreprise et de contrôle de l'activité et le droit du salarié de voir garantir le respect de sa vie privée, en application de l'article 8 de la Déclaration.

Cette confrontation est particulièrement manifeste lorsque le salarié occupe son poste en télétravail, à domicile, alors que l'employeur conserve son pouvoir d'encadrer et de contrôler les tâches contractuelles qui lui sont confiées.

Défini comme «*Toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail, qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* » ⁹, le télétravail est, en l'état du droit positif, mis en place soit par

⁷ Soc. 7 avril 2010, n° 08-44.865 à 869

⁸ Soc. 2 avril 2025, n° 23-22.158 ; Soc. 19 mars 2025, n° 22-17.315

⁹ Article L.1222-9 du code du travail, modifié par la loi n°2018-217 du 29 mars 2018.

accord collectif, soit par une charte élaborée par l'employeur après avis consultatif du comité social et économique, s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, il peut être convenu directement entre les parties au contrat de travail.

Mais comme l'illustre le présent pourvoi, le télétravail est également un outil de prévention de la désinsertion professionnelle, au profit de travailleurs confrontés à une altération temporaire ou permanente de leur santé. Aussi, la Haute autorité de la santé et la Société française de médecine du travail le recommandent-elles dans certaines situations, notamment après une période d'arrêt de travail. L'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 « *pour une mise en oeuvre réussie du télétravail* » le préconise également.

Aux termes d'une note de la Direction générale du travail, sollicitée dans le cadre du présent pourvoi, l'Institut de santé au travail du nord de la France s'est livré à l'analyse de 3392 recommandations d'aménagement de postes par des médecins du travail exerçant en services inter-entreprises. Parmi ces recommandations, 277 préconisent du télétravail comme le permet l'article L.4624-3 du code du travail, soit 8,17 % des décisions analysées.

Or, dans un tel contexte médical, le télétravail perd tout caractère volontaire tant à l'égard du salarié, que de l'employeur auxquels il s'impose, sauf recours ¹⁰.

Comme le rappelle le professeur de médecine du travail Sophie Fantoni, « *Le médecin du travail peut proposer des mesures d'aménagement de poste indépendamment de tout ce qui est prévu par l'accord d'entreprise, dans la mesure où dans le cadre de son indépendance professionnelle, un tel accord ne le lie pas. En d'autres termes, s'il estime que l'état de santé d'un salarié justifie en tout ou partie une activité en télétravail, il est libre de le proposer* »¹¹. Vous avez d'ailleurs jugé que « *Doit être approuvée la cour d'appel qui, après avoir relevé que le médecin du travail avait précisé, dans l'avis d'inaptitude puis en réponse aux questions de l'employeur, que le salarié pourrait occuper un poste en télétravail à son domicile avec aménagement de poste approprié, en a déduit, sans être tenue de rechercher si le télétravail avait été mis en place au sein de la société dès lors que l'aménagement d'un poste en télétravail peut résulter d'un avenant au contrat de travail, que l'employeur n'avait pas loyalement exécuté son obligation de reclassement.* »¹².

Dans ce cadre, l'intrusion générée dans la vie privée du salarié est encore plus marquée et doit être précédée d'un dialogue entre le médecin du travail et l'employeur d'une part, et ce même médecin et le salarié d'autre part.

¹⁰ Articles L.4624-6 et L.4624-7 du code du travail.

¹¹ « *Télétravail : encadrement réglementaire, rôle du service de prévention et du médecin du travail* » Archives des maladies professionnelles et de l'environnement, 29 octobre 2022.

¹² Soc. 29 mars 2023, n° 21-15.472

Ce dialogue est d'autant plus nécessaire qu'un tel aménagement de poste peut, en outre, avoir une incidence sérieuse sur l'organisation collective du travail et les conditions de travail des autres salariés auxquelles l'employeur doit être attentif.

A ce titre, des retours que la DGT a pu obtenir des services de santé inter-entreprises, il ressort que :

- les médecins du travail organisent un tel échange préalablement à une telle recommandation, notamment pour s'assurer que le poste est « *télé-travaillable* » ;
- ils vérifient s'il existe ou non un accord d'entreprise sur le télétravail « *qui semble être un facilitateur de ce type d'aménagement* » ;
- ils préconisent ce type d'aménagement de poste dans la majorité des cas, à temps partiel ou en les limitant dans le temps ;
- ils abordent avec les parties au contrat, les risques propres au télétravail ¹³.

Pour autant et malgré le caractère impératif de cette mesure d'aménagement de poste, le titulaire du domicile ne saurait perdre son droit d'y refuser l'accès, en particulier à des personnes non habilitées à y pénétrer.

2- Télétravail recommandé et incidence du refus de la visite domiciliaire sur l'obligation de sécurité de l'employeur :

2.1 Les moyens de contrôler la sécurité et la santé du salarié en situation de télétravail

Nul texte ne permet à l'employeur ou un délégataire de pénétrer au domicile d'un salarié, sans son accord.

C'est aussi ce que rappelle le premier Accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005, relatif au télétravail, qui mentionne en son article 8 :

*« Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs. L'employeur doit veiller à leur strict respect [...] Afin de vérifier la bonne application des dispositions applicables en matière de santé et sécurité au travail, l'employeur, les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et sécurité (CHSCT ou délégués du personnel qui en sont dotées) et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu du télétravail suivant les modalités prévues par les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur. **Si le télétravailleur exerce son activité à domicile, cet accès est subordonné à une notification à l'intéressé qui doit préalablement donner son accord** ».*

L'ANI du 20 novembre 2020, étendu par arrêté du 2 avril 2021 et relatif à « *la mise en oeuvre réussie du télétravail* », ne comporte plus une telle précision. Il renvoie cependant à de multiples reprises au « **double volontariat** », au « **commun accord** », « **au dialogue** » ce qui tend à confirmer cette exigence de l'autorisation du salarié.

¹³ Note DGT mai 2025.

En effet, le contrôle de l'employeur au titre de son obligation de sécurité atteint ses limites face au respect de l'intégrité du domicile d'autrui. Et au-delà, sa « *liberté d'entreprendre qui n'est ni générale, ni absolue, s'exerce dans le cadre d'une réglementation instituée par la loi* » ¹⁴.

Même les agents de contrôle de l'inspection du travail, en charge notamment de contrôler le respect des règles de santé et sécurité, voient leur pouvoir limité. Y compris lorsque des travaux exécutés à domicile présentent des risques pour la santé et la sécurité au sens de l'article L.7424-1 du code du travail, ils ne peuvent y pénétrer qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui l'occupent ¹⁵.

La doctrine administrative de contrôle de l'inspection du travail dans ce contexte s'exerce sur deux plans :

- « *un contrôle a priori dans l'entreprise* » qui passe par plusieurs vérifications portant sur le document unique d'évaluation des risques professionnels, la prise en charge des coûts afférents au télétravail dans les conditions fixés par l'ANI du 26 novembre 2020 ou par un accord d'entreprise le cas échéant ; l'organisation d'une période d'adaptation à cette organisation du travail, de formations appropriées ; l'existence d'un dispositif de contrôle de la durée du travail, de mesures de prévention contre l'isolement ...

- « *un contrôle au domicile du télétravailleur* » qui suppose son consentement préalable en application de l'article L. 8113-1 du code du travail : dans cette hypothèse, les points de contrôle « *ne pourront porter que sur l'effectivité des mesures de télétravail prévues par l'employeur et sur le point de savoir si [celui-ci] permet une mise en oeuvre du télétravail conforme à l'ANI. L'agent de contrôle ne pourra pas contrôler le domicile comme un lieu de travail et appliquer les dispositions afférentes du code du travail* » ¹⁶.

C'est pourquoi, un certain nombre d'accords collectifs organisent les conditions du télétravail, y incluant des règles de sécurité s'imposant au salarié¹⁷. Et, en cas de non-respect des dites règles, l'éligibilité au télétravail peut être remise en cause.

Une telle éviction, applicable en situation de télétravail négocié, n'est cependant pas opérante pour un télétravail imposé pour motif médical.

Dans ce contexte, quelle incidence donner au refus légitime du salarié qui empêche l'employeur de respecter pleinement son obligation d'évaluation des risques professionnels ?

¹⁴ Conseil constitutionnel, 16 janvier 1986, n° 85-200 DC.

¹⁵ Article L.8113-1 dernier alinéa du code du travail.

¹⁶ Note DGT mai 2025.

¹⁷ Cf accord relatif au télétravail au sein de l'UES Marmut 26 juillet 2024 ; accord relatif au télétravail à Engie SA, 28 novembre 2024 ; accord relatif au télétravail au sein de Safran Electronics & défense 2024-2028, 30 juillet 2024.

2. 2 L'incidence sur l'obligation de sécurité de l'employeur du refus du salarié d'accéder à son domicile :

Il résulte de la combinaison des articles L. 4121-1, L. 4624-3 et L. 4624-6 du code du travail, que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité, doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur que le médecin du travail est habilité à faire en application de l'article L. 4624-3 du code du travail¹⁸.

En l'état du droit positif, aucun texte n'exclut le télétravailleur du champ de cette obligation.

L'obligation de sécurité de l'employeur est elle, pour autant, aussi étendue quand le lieu de travail s'exerce en dehors des locaux de l'entreprise, notamment à domicile ? Ce dernier constitue-t-il un lieu de travail au sens du livre II de la quatrième partie du code du travail, intitulé « *Dispositions applicables aux lieux de travail* » ?

Si le Titre II du Livre II vise les « *Obligations de l'employeur pour l'utilisation des lieux de travail* » que peut constituer le domicile, il faut préciser que l'article L. 4221-1 fixant le champ d'application du Titre ne vise que « *Les établissements et locaux de travail* », termes plus restrictifs.

De même, si l'article R. 4221-1 du code du travail reprend le terme de « *lieu* », il y est énoncé qu'« *on entend par lieu de travail, les lieux destinés à recevoir des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, ainsi que tout autre endroit compris dans l'aire de l'établissement auquel le travailleur a accès dans le cadre de son travail* ».

Or, il ressort de la circulaire DRT n°95-07 du 14 avril 1995 relative aux lieux de travail que ces textes, pris dans un contexte où le télétravail n'était nullement pratiqué, n'entendent manifestement pas couvrir des lieux privés¹⁹. En tout état de cause, nombre de règles de sécurité visées dans les textes réglementaires sont inappropriées, inapplicables, voire absurdes dans un lieu servant à titre principal de domicile²⁰.

Enfin, il est incontestable que l'employeur ne dispose pas de la même maîtrise des conditions de travail - conception, aménagement des espaces, usage - selon qu'il s'exerce à domicile ou dans l'entreprise. « *Le pouvoir patronal butte sur les murs de la*

¹⁸ Soc. 11 juin 2025, n° 24-13.083

¹⁹ Le « lieu de travail couvre tous les espaces situés à l'intérieur ou l'extérieur des bâtiments de l'établissement destinés à recevoir des postes de travail et, plus largement, où le travailleur a accès dans le cadre de son travail. Il s'agit donc de tous les locaux annexes d'usage collectif, de tous les dégagements et espaces accessibles et également des postes et espaces de maintenance ... »

²⁰ Par exemple aération et assainissement, risques incendie et évacuation, sanitaires...

vie privée dont le domicile constitue par excellence le territoire », selon les mots du professeur G.Loiseau ²¹.

Ces limites à la maîtrise des conditions de travail par l'employeur et cette impossibilité de les contrôler justifient-elles, pour autant, de le dispenser de toute obligation de sécurité ?

Cette option doit être exclue, en droit et en fait.

D'abord, en droit :

Ce serait frontalement contraire aux textes, la santé et la sécurité du travailleur étant elles-mêmes considérées comme un droit fondamental, protégé à un niveau supranational ²² et adossé précisément à l'obligation de sécurité de l'employeur, titulaire du pouvoir de direction.

Mais aussi, en fait :

Si l'obligation de sécurité, assise notamment sur la prévention des risques professionnels, passe certainement par l'établissement d'une évaluation précise de ces risques ²³, lorsque celle-ci ne peut être faite dans toute son étendue par l'employeur sur le site du télétravail, faute d'y avoir accès, elle peut néanmoins se réaliser par d'autres moyens « compensatoires », combinés entre eux.

Ainsi, certains services de prévention et de santé au travail proposent, au titre de leur offre de services, de réaliser des études de poste au domicile des télétravailleurs. Dans ce cadre, l'intrusion patronale dans la vie privée est moins directe, mais une telle étude de poste, à réaliser au domicile du salarié, suppose malgré tout son accord préalable.

A défaut, l'employeur peut adresser un questionnaire au salarié pour s'assurer qu'il dispose du matériel utile et des conditions de travail adéquates.

De même, à l'instar de certains accords collectifs, l'employeur peut exiger une attestation de conformité, établie par un organisme agréé quand il s'agit de vérifier des points purement techniques, telles que les normes électriques ²⁴. Certains accords se contentent même d'une simple déclaration sur l'honneur du salarié ²⁵, lorsqu'il s'agit de règles d'hygiène ou d'ergonomie. La valeur juridique d'une telle déclaration pour exonérer l'employeur de sa responsabilité, notamment en cas d'accident, peut toutefois être légitimement interrogée.

²¹ G.Loiseau, « L'occupation du domicile à des fins professionnelles, une immixtion dans la vie privée, Semaine juridique Social n° 22, 1^{er} juin 2010.

²² Notamment l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et nombre de conventions de l'organisation internationale du travail ratifiées par la France.

²³ Articles L. 4121-2, 2°; L. 4121-3 ; L. 4121-3-1 du code du travail.

²⁴ Accord relatif au télétravail au sein de Safran Electronics & Défense 2024-2028.

²⁵ Accord relatif au télétravail au sein de l'UES Matmut, 26 juillet 2024.

En réponse à une question écrite posée au Ministre du travail le 21 mars 2023, s'agissant du droit de visite de l'employeur au domicile du salarié en télétravail, la réponse était la suivante : *«De manière générale, l'employeur reste tenu de son obligation de sécurité à l'égard du salarié placé en télétravail. Pour autant, les mesures mises en places peuvent différer selon que les conditions de travail demeurent sous la maîtrise de l'employeur (salarié en présentiel) ou relèvent de la vie personnelle du salarié. Ainsi, à l'action directe de prévention peuvent être privilégiées des actions d'information et de formation, d'assistance etc... »* ²⁶.

Cette proposition du Ministre de l'époque est une piste de réponse adaptée à votre jurisprudence de principe, issue de votre arrêt Air France du 25 novembre 2015²⁷, aux termes duquel l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité au titre de l'obligation de sécurité, s'il démontre avoir pris toutes les mesures de prévention prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail. Or ce qui est exigé de lui est une démarche d'évaluation et de prévention et non un résultat garanti de non atteinte à l'intégrité du salarié, conformément à l'interprétation que donne la CJUE de l'article 5 de la directive européenne du 12 juin 1989 ²⁸.

Toutefois, il convient de rester exigeant dans la démonstration d'une telle démarche. C'est pourquoi, si l'employeur reste inerte, face au refus du salarié d'ouvrir son domicile, il doit être considéré comme manquant à son obligation de sécurité.

Par contre, s'il est pro-actif et justifie :

- avoir ouvert une rubrique spécifique dans son document unique d'évaluation des risques professionnels et y avoir transcrit son analyse des risques, accompagné par le service de prévention et de santé, en tenant compte de l'organisation du poste en télétravail (troubles musculosquelettiques...), de la capacité du salarié à pouvoir travailler en autonomie et de façon isolée (risques psycho-sociaux...);

- avoir sollicité le médecin du travail pour des précisions sur la mise en oeuvre de sa recommandation : quelles précautions en particulier ?

- avoir donné au salarié des informations suffisamment précises et complètes sur les risques encourus à ce titre ;

- avoir proposé une formation adaptée, notamment *«pour veiller à l'appropriation des outils de travail à distance mais également à la sécurisation des données de l'entreprise»*²⁹;

²⁶ Question écrite n°6651. Réponse JO du 20 juin 2023.

²⁷ Soc.25 novembre 2015, n°14-24.444

²⁸ Cet article n'exige pas un régime de responsabilité sans faute de l'employeur.

²⁹ ANI 2020, article 4.2.

- avoir pris toutes mesures, notamment sur les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail (droit à la déconnexion, fixation de plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié ...);

- avoir sensibilisé et formé les managers de proximité, principaux interlocuteurs du salarié et « *garants du maintien du lien social entre le salarié en télétravail et l'entreprise* »³⁰, pour veiller au bon déroulement du télétravail et à la mise en oeuvre des mesures de prévention ;

Il aura fait la démonstration, attendue de lui, du respect de son obligation de sécurité, mais dans la limite de ses pouvoirs de contrôle sur les conditions de travail et à hauteur de sa connaissance de la situation précise du salarié.

Cette démonstration est d'ailleurs conforme à l'esprit de l'ANI de 2020 qui affirme que si « *l'employeur doit s'assurer que les salariés travaillent en toute sécurité* » et que « *les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail* », énonce, tout aussi fermement, qu'« *il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée* ».

Cette solution ne méconnaît pas, par ailleurs, le caractère impératif des préconisations du médecin du travail qui dans ce cas de figure, sont prises en considération par l'employeur, lequel peut, en cas de difficulté saisir à nouveau le médecin du travail ou exercer, le cas échéant, un recours contre un tel aménagement de poste³¹.

Comme le relèvent certains auteurs, il ne s'agit nullement d'une atténuation de l'obligation de sécurité de l'employeur, mais d'une adaptation à son niveau de maîtrise des conditions de travail et à son impossibilité de prendre des mesures d'application directe au domicile du salarié. « *A l'action directe de prévention se substituent alors des actions d'information et de formation, voire de conseil, d'assistance* »³².

Cependant, ces actions d'information et de formation étant déjà inscrites au titre de l'obligation légale de sécurité de l'employeur³³, elles doivent être particulièrement renforcées³⁴ lorsqu'elles « compensent » d'autres mesures d'évaluation rendues impossibles, notamment en cas de non accès au domicile.

3- Réponse au premier moyen :

Préalablement, sur la recevabilité du moyen :

³⁰ ANI 2020, article 4.1.

³¹ Article L. 4624-7 du code du travail.

³² Etude par Mathieu Babin, « *Télétravail et santé : le risque à distance ?* », la Semaine juridique Social n°38, 22 septembre 2020.

³³ Article L.4121-1 du code du travail.

³⁴ Questionnaires périodiques, entretiens réguliers ...

Vous pourrez écarter le grief de nouveauté du moyen, opposé par le mémoire en défense qui soutient que la salariée n'a jamais invoqué le respect de sa vie privée pour justifier son refus d'une visite domiciliaire.

Mais, dès lors que le refus de la salariée était dans les débats devant les juges qui l'ont pris en considération pour écarter tout manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, le moyen tiré du respect de la vie privée étant de pur droit, comme fondé notamment sur l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, il est donc recevable.

Sur le bien fondé du moyen :

Dans la présente affaire, il ressort des constatations de la cour d'appel que plusieurs avis ont été rendus par le médecin du travail, avec des évolutions dans les recommandations y énoncées, en lien avec le dialogue qui s'est instauré avec l'employeur. Les juges relèvent que le dernier avis médical émis est celui du 26 novembre 2021 qui conclut à un aménagement de poste comme suit : deux jours en télétravail à domicile, 1 jour sur le site de [Localité 5] et deux jours sur un site dans un rayon de 37 km du domicile de la salariée.

La cour relève que des démarches ont été réalisées par l'employeur :

- qui a « *bien recherché la possibilité d'une mise en place de télétravail sur deux jours par semaine (ou la mise en place d'un tiers lieu)* » ;
- qui a pris en considération les préconisations du médecin et a toujours indiqué les motifs qui ne permettaient pas d'y donner suite ;
- « *que la mise en place du télétravail n'a pu se faire initialement en raison du refus de [la salariée] de laisser visiter son domicile pour s'assurer qu'il est conforme et respectait les règles de sécurité et les conditions de travail* » ;
- que si d'autres salariées « *ont pu bénéficier de mesures de télétravail individualisées, elles ont accepté la visite de leur domicile, laquelle a permis « d'aborder les différents aspects de la mise en place du télétravail, impact familial, médico-social, professionnel et technique* » ;
- que s'il est produit le courrier du 31 août 2020 de la société Bureau Veritas relatif au diagnostic de conformité de l'aménagement du poste en télétravail de [la salariée], il n'est pas fait état de la visite à domicile dans les conditions de la candidature au télétravail ;
- que le médecin n'interdit pas tout déplacement ;
- que l'appelante ne produit aucun de ses arrêts de travail, ni aucun certificat médical, de sorte que la cour ne sait pas de quel mal ou pathologie la salariée est atteinte et en quoi l'employeur manque à son obligation d'assurer sa sécurité et protéger sa santé physique.

Elle en déduit que l'employeur a pris les mesures nécessaires et n'a pas manqué à son obligation de sécurité.

Ce faisant, alors que la recommandation du médecin du travail d'aménagement de poste, dont deux jours de télétravail à domicile, s'imposait à l'employeur sauf recours,

ce indépendamment des conditions fixées dans l'accord d'entreprise sur le télétravail; que le refus de la salariée de laisser l'accès à son domicile ne pouvait lui être reproché, en vertu de son droit fondamental au respect de sa vie privée ; et que face à ce refus, l'employeur n'avait pas pris les mesures nécessaires, autre qu'un diagnostic de conformité, pour respecter son obligation de sécurité, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les articles L. 4121-1, L.4121-3, L.4121-6 du code du travail, ensemble les articles 9 du code civil et 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme.

AVIS DE CASSATION.