

## Contrat de Travail

**CONTRAT DE TRAVAIL – Modification – Incitation faite au salarié d'exercer son activité professionnelle à domicile et non plus dans les locaux de l'entreprise – Modification unilatérale du contrat nécessitant son accord – A défaut rupture du contrat imputable à l'employeur et s'analysant en un licenciement.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)  
2 octobre 2001

**A. contre Sté Zurich Assurances**

Sur le moyen unique :

**Vu l'article L. 120-2 du Code du Travail et l'article 9 du Code Civil ;**

Attendu que M. A. est entré le 1<sup>er</sup> décembre 1975 au service de la société Vita assurances, à laquelle a succédé la société Zurich assurances ; qu'il exerçait les fonctions d'inspecteur divisionnaire et disposait d'un bureau dans les locaux de la société ; qu'ayant fermé ces locaux, la société a invité M. A. à équiper son domicile à partir de juillet 1992 pour y traiter les communications professionnelles et y détenir des dossiers ; qu'après avoir demandé vainement un dédommagement à la société, M. A. a mis fin aux relations contractuelles de travail motif pris de la modification unilatérale ainsi apportée au contrat de travail et a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant au paiement de diverses indemnités ;

Attendu que pour dire que le contrat n'avait pas été modifié et rejeter la demande du salarié, la Cour d'Appel a énoncé que la mise à disposition d'un bureau dans les locaux de la société n'était pas prévue par le contrat et que l'obligation imposée au salarié d'équiper son domicile d'un téléphone voire d'un minitel à usage professionnel et d'y détenir des dossiers nécessaires à son activité ne constituait pas une atteinte à la vie privée ;

Attendu, cependant, que le salarié n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que l'ordre donné à M. A. en 1992, après la suppression du bureau dont il disposait à la délégation régionale de Marseille, d'installer à son domicile personnel un téléphone professionnel et des dossiers, constitue une modification unilatérale de son contrat autorisant le salarié à prendre acte d'une rupture du contrat s'analysant en un licenciement, la Cour d'Appel a violé les textes susvisés ;

**PAR CES MOTIFS :**

**Casse et annule.**

(M. Waquet, f.f. Prés. - Mme Lemoine-Jeanjean, Rapp. - M. Kehrig, Av. gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, SCP Gatineau, Av.)

NOTE. – Le travail à domicile n'est pas une nouveauté. Il fait même l'objet de plusieurs articles du Code du Travail (chapitre 1<sup>er</sup> du Titre II du Livre VII).

Il est de jurisprudence qu'en l'absence de distinction entre travail manuel et travail intellectuel, il ne saurait être limité à la transformation de matières premières et peut concerner des opérations purement intellectuelles (Cass. Soc. 22 janvier 1981, Bull. Civ. V n° 60, 19 juillet 1988, Bull. Civ. V n° 478).

Il est certain que le développement des moyens de communications liés à l'informatique entraîne déjà et entraînera de plus en plus un développement de travaux à domicile sur ordinateur.

Ce n'était pas le cas en l'occurrence s'agissant d'un inspecteur divisionnaire dans l'assurance. En principe rien toutefois ne s'opposait théoriquement à ce qu'il exécute son travail à domicile.

Mais le problème résultait du fait qu'il avait été embauché pour un travail en établissement et il y avait donc modification du lieu de travail, modifications proposées sinon imposées par l'employeur.

Une telle modification entraînait un changement important dans la vie du salarié, notamment sur le plan familial. Elle constituait donc une intrusion dans sa vie privée et non un simple changement des conditions de travail entrant dans l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur.

La Cour de Cassation, sous le visa des articles 120-2 du Code du Travail et 9 du Code Civil, pose donc en principe que le salarié n'est pas tenu d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail.

En conséquence, l'ordre patronal constituait une rupture unilatérale du contrat de travail à défaut d'accord du salarié, celui-ci ayant refusé de l'exécuter.