



Télétravail et obligation de sécurité : l'employeur peut-il refuser un télétravail si le salarié refuse la visite de son domicile ?

La question soumise à la Cour de cassation dans son arrêt du 13 novembre 2025 (n° 24-14.322) portait sur la possibilité pour un employeur de refuser la mise en place d'un télétravail préconisé par le médecin du travail au motif que le salarié refusait de laisser l'employeur accéder à son domicile pour en vérifier la conformité.

La Cour répond par la négative et considère que l'employeur manque à son obligation de sécurité lorsqu'il oppose un tel refus reposant exclusivement sur l'absence de visite domiciliaire.

Cette décision, inédite dans sa portée, intervient dans une situation où le télétravail n'était pas demandé par convenance personnelle mais constituait une mesure d'aménagement du poste rendue nécessaire par l'état de santé du salarié, au sens des articles L.4121-1, L.4121-2, L.4624-3 et L.4624-6 du Code du travail.

Dans l'affaire en cause, une assistante de service social, dont le métier impliquait des permanences et des déplacements réguliers, s'était vu recommander par le médecin du travail une limitation de ses déplacements à un secteur géographique précis.

Cette solution s'étant révélée incompatible avec l'organisation du service, le médecin avait ensuite préconisé un télétravail partiel de trois jours par semaine.

Le processus d'aménagement avait été engagé mais n'avait pas abouti, l'employeur ayant conditionné la mise en place du télétravail à une visite du domicile de la salariée.

Celle-ci s'y étant opposée, l'employeur avait renoncé à l'aménagement, estimant ne pouvoir assurer la sécurité du poste de travail à distance sans cette vérification préalable.

La salariée avait alors saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir réparation du manquement à l'obligation de sécurité.

La cour d'appel avait approuvé l'employeur en jugeant que la salariée avait elle-même fait obstacle à l'aménagement proposé.

La Cour de cassation adopte une analyse radicalement différente en rappelant, en premier lieu, que le domicile bénéficie d'une protection juridique renforcée, tant par les normes constitutionnelles que par les textes européens, et qu'aucune disposition ne permet à l'employeur d'y pénétrer sans le consentement exprès du salarié.

Elle souligne ensuite que les préconisations du médecin du travail doivent être prises en considération avec sérieux, sauf à être écartées pour un motif légitime, lequel doit être matérialisé et communiqué conformément à l'article L.4624-6 du Code du travail.

Le refus fondé exclusivement sur l'opposition du salarié à une visite de son domicile ne constitue pas un motif légitime dès lors que le domicile ne peut, par définition, être assimilé à un local professionnel soumis aux règles habituelles d'accès et de contrôle.

La Cour insiste sur le fait que la sécurité d'un poste en télétravail peut être appréciée par d'autres moyens que la visite domiciliaire.

Dans cette affaire, la salariée produisait d'ailleurs un diagnostic établi par un organisme spécialisé, ce qui démontrait que le refus de l'employeur ne reposait pas sur une analyse objective du risque mais sur une exigence absolue d'accès au domicile injustifiée au regard des spécificités du télétravail.

En limitant son appréciation à ce seul critère, l'employeur a donc méconnu son obligation de sécurité, laquelle suppose de rechercher des solutions réalistes et adaptées au contexte particulier du télétravail, tout en respectant le droit au respect de la vie privée.

Cette décision soulève plusieurs conséquences.

D'une part, lorsqu'un télétravail est mis en place malgré un refus de visite domiciliaire, le salarié continue de bénéficier de la protection légale en cas d'accident du travail, sans que l'employeur puisse être automatiquement considéré en faute inexcusable.

La responsabilité de l'employeur devra être appréciée au regard des mesures de prévention effectivement mises en œuvre, et non au regard de ce qu'une visite du domicile aurait permis de constater.

D'autre part, l'arrêt interpelle sur la transposition de cette solution à d'autres situations où la loi exige simplement que l'employeur motive son refus, notamment lorsque la demande émane d'un travailleur handicapé, d'un proche aidant ou d'une femme enceinte.

Dans ces cas également, le refus du télétravail ne saurait se limiter au refus d'une visite, dès lors que ce mode d'organisation constitue parfois le seul moyen de maintenir l'activité professionnelle dans des conditions compatibles avec l'état de santé.

Enfin, la question se pose de la licéité des accords collectifs ou chartes internes imposant une visite domiciliaire préalable à l'accès au télétravail.

À la lumière de cet arrêt, une telle clause pourrait être contestée si elle ne permet pas à l'employeur de démontrer en quoi cette visite est strictement nécessaire à l'exécution du travail ou à la prévention des risques.

La Cour de cassation mobilise, dans son visa, les textes relatifs au respect de la vie privée et du domicile, ce qui laisse penser que toute clause instituant une obligation d'accès au domicile serait présumée irrégulière en l'absence de justification particulière.

Ainsi, la décision du 13 novembre 2025 opère une mise au point importante : le refus du salarié d'ouvrir son domicile ne peut suffire à écarter un télétravail préconisé pour raisons médicales.

L'obligation de sécurité de l'employeur demeure entière, mais elle doit s'exercer selon des modalités compatibles avec les spécificités du télétravail et les libertés fondamentales du salarié.

Elle impose à l'employeur de rechercher des alternatives raisonnables, de dialoguer avec le médecin du travail et, au besoin, de contester la préconisation par la voie judiciaire, plutôt que de subordonner la mise en place du télétravail à une intrusion dans le domicile du salarié.

<http://www.courdecassation.fr/decision/6915978a5cc9fa7cae5abe1d>