

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 28 février 2012**

**N° de pourvoi: 10-18308**

Publié au bulletin

**Cassation**

**M. Lacabarats (président), président**

Me Spinosi, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu les articles 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et L. 1121-1 du code du travail ;

Attendu que toute personne dispose de la liberté de choisir son domicile et que nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X...a été engagée à compter du 23 janvier 1999 par l'association Maison départementale de la famille en qualité d'employée gouvernante, ses fonctions consistant à veiller au confort physique et moral des majeurs sous tutelle ou curatelle, logés par l'association dans un appartement ; que la durée de travail était fixée à 35 heures dans les plages horaires obligatoires de 8 h 00 à 12 h 30 et 18 h à 19 h 30, sur 5 jours à raison de 6 heures par jour et d'une demi-journée de 3 h 30, outre un temps de 6 h 30 destiné tous les mois à participer aux activités, réunions, visites psychiatres, accompagnement, sans astreintes ; qu'elle a été licenciée par lettre du 30 janvier 2007 pour avoir méconnu l'obligation contractuelle de résider à proximité de son lieu de travail ;

Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient

qu'en s'éloignant de son lieu de travail de 20 km, soit un parcours de 25 minutes en véhicule personnel, la salariée n'était plus en mesure de respecter l'obligation de résidence insérée dans le contrat de travail lui imposant d'avoir son domicile à moins de 200 mètres de son lieu de travail qui est une condition substantielle de son contrat de travail et que cette obligation est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'association et des personnes auprès desquelles la salariée a pour objet d'intervenir et proportionnée, compte tenu de la nature de l'emploi occupé, au but recherché ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à établir que l'atteinte au libre choix par la salariée de son domicile était justifiée par la nature du travail à accomplir et proportionnée au but recherchée, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 31 mars 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Douai ;

Condamne l'association Maison départementale de la famille aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'association Maison départementale de la famille à payer à Mme X...la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit février deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Spinosi, avocat aux Conseils pour Mme X...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif sur ce point, d'avoir décidé que le licenciement de Madame X...est fondé sur une cause réelle et sérieuse et d'avoir en conséquence débouté celle-ci de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Aux motifs que « En vertu de l'article 8 de la convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, toute personne a droit au respect de son domicile,

que le libre choix du domicile personnel et familial est l'un des attributs de ce droit ;

En application de l'article L. 1121-2 du code du travail, l'employeur ne peut restreindre cette liberté qu'à la condition que cette restriction soit d'une part, indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et d'autre part, proportionnée, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé, au but recherché ;

Le contrat de travail en son article 4 relatif au lieu de travail est libellé comme suite : « Le lieu de travail se trouve être le domicile des personnes désignées par la Maison départementale de la famille. La Maison départementale de la famille embauche Madame X...Mariane domiciliée ... 51100 REIMS et compte tenu de la spécificité de l'emploi devra résider dans une proximité géographique de 200 mètres de son domicile, condition substantielle du contrat. » ;

Quant à la durée du travail elle est fixée à 35 heures dans les plages horaires obligatoires de 8 h 00 à 12 h 30 et 18 h à 19 h 30, sur 5 jours à raison de 6 heures par jour et d'une demi-journée de 3 h 30, de plus un temps de 6 h 30 est destiné tous les mois à participer aux activités, réunions, visites psychiatres, accompagnement ...

Mme X...soutient que l'employeur ne démontre ni la nécessité de la restriction qu'il tente de lui imposer, ni sa proportionnalité avec le but recherché dès lors que son travail était planifié en plages horaires et qu'elle n'était soumise à aucune astreinte ;

Mais la nature même de l'association est d'assurer aux personnes protégées, par définition fragiles, une proximité physique et psychologique par l'intermédiaire des gouvernants (es) ; cette proximité permet de les rassurer et de les aider dans les tâches de la vie quotidienne ;

L'obligation de résider à proximité n'emporte pas celle de demeurer en permanence à son domicile pour répondre à tout appel, à tout instant d'une personne protégée et si Mme X...n'était soumise à aucune astreinte, elle pouvait dans le cadre de sa mission être appelée à intervenir en urgence, même de façon exceptionnelle ; ces situations urgentes correspondaient aux « heures volantes » prévues au contrat de travail ;

Cette obligation faite à la salariée est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'association et des personnes auprès desquelles elle a pour objet d'intervenir et elle est proportionnée, compte tenu de la nature de l'emploi occupé, au but recherché ;

En l'espèce, en s'éloignant de son lieu de travail de 20 km, soit un parcours de 25 minutes en véhicule personnel, Mme X...n'est plus en mesure de respecter l'obligation de proximité qui est une condition substantielle de son contrat de travail ; au surplus, il résulte de la teneur de la lettre adressée par Mme X...pour informer l'employeur de son changement de domicile qu'elle n'ignorait pas le caractère substantiel de cette disposition du contrat de

travail ;

Dans ces conditions, infirmant le jugement, il y a lieu de dire que le licenciement de Mme X...repose sur une cause réelle et sérieuse et en conséquence de la débouter du chef de ses demandes consécutives à un licenciement abusif » ;

1/ Alors que l'employeur ne peut imposer à un salarié de restrictions au libre choix de son domicile que si elles sont justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché ; qu'est nulle la clause de résidence insérée dans un contrat de travail, dès lors que le salarié peut exécuter les tâches qui lui sont confiées tout en ayant un autre domicile ; qu'en l'espèce, en décidant que la clause imposant à la salariée, employée selon un système d'horaire classique, sans astreinte, d'avoir son domicile à moins de 200 mètres de son lieu de travail était licite et que, partant, son licenciement justifié par le non respect de cette clause était fondé sur une cause réelle et sérieuse, quand il ressortait pourtant de ses propres constatations que la salariée pouvait effectuer les tâches qui lui étaient confiées en ayant son domicile à plus de 200 mètres de son lieu de travail, la Cour d'appel a violé les articles L. 1121-1 du code du travail et 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

2/ Alors, en outre, qu'en déduisant des « heures volantes » prévues au contrat de travail l'obligation pour la salariée, non soumise à un système d'astreinte, d'« intervenir en urgence, même de façon exceptionnelle » ainsi que la licéité de l'obligation de résidence à moins de 200 mètres du lieu de travail, quand aux termes de l'article 5 du contrat de travail, ces « heures volantes » correspondaient à « un temps de six heures et trente minutes ... destiné tous les mois à participer aux activités, réunions, visites psychiatres, accompagnement », la Cour d'appel a mis à la charge de la salariée une obligation non prévue par son contrat de travail, en méconnaissance de l'article 1134 du code civil ;

3/ Alors, en tout état de cause, que la Cour d'appel, en affirmant péremptoirement que les « heures volantes » correspondaient à une obligation pour la salariée d'intervenir en urgence sur son lieu de travail pour en déduire que cette circonstance justifiait l'atteinte portée à sa liberté de choix du domicile, sans rechercher, comme il lui était pourtant demandé, si la salariée ne pouvait effectuer les tâches qui lui étaient confiées à ce titre et correspondant aux réunions, visites chez les psychiatres et accompagnement, quand bien même son domicile était distant de plus de 200 mètres de son lieu de travail, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail ;

4/ Alors, enfin, que les juges du fond sont tenus d'examiner précisément si la clause de domicile insérée au contrat de travail est proportionnée au but recherché par l'employeur et si la restriction ainsi portée à la liberté de choix de son domicile par le salarié est pertinente et nécessaire par rapport au but poursuivi ; qu'en considérant que l'atteinte à la liberté individuelle de la salariée était proportionnée à l'objectif poursuivi par l'employeur d'assurer une « une proximité physique et psychologique » aux personnes dont il avait la charge, sans constater que cette restriction était nécessaire et pertinente au regard de cet objectif, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail.

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Reims du 31 mars 2010