

CONTRAT DE TRAVAIL – Mobilité – Salarié obtenant un changement d’affectation – Nouvelle mutation imposée par l’employeur trois mois plus tard – Refus du salarié – Licenciement disciplinaire – Droit d’alerte du délégué du personnel – Absence d’atteinte au libre choix du domicile – Nullité de la rupture (non) – Absence de cause réelle et sérieuse (oui).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 28 mars 2006

Société CSF contre G.

Attendu, selon l’arrêt attaqué, que Mme G., télévendeuse au service de la société Amidis devenue société CSF et affectée à Lieusaint, en Seine-et-Marne, a obtenu le 5 juin 2001 une mutation à Salon-de-Provence où elle s’est installée avec sa famille ; qu’elle a refusé en août 2001 de signer un avenant à son contrat de travail faisant état d’une limitation dans le temps de cette nouvelle affectation ; que le 3 septembre 2001 l’employeur lui a fait connaître qu’il y mettait fin et qu’il lui appartenait de rejoindre son lieu antérieur de travail, et lui a interdit l’accès à l’établissement de Salon-de-Provence ; qu’un délégué du personnel de l’établissement de Salon-de-Provence, qui avait demandé à l’employeur le 29 août 2001 l’organisation d’une réunion de délégués pour évoquer, notamment, la question d’une “carte d’accès concernant (Mme G.)”, a demandé le 5 septembre 2001, jour de la réunion prévue, qu’y soit évoquée aussi la question de l’“expulsion” de l’intéressée et la “fin de son contrat de détachement” au regard de la

mutation précédemment accordée ; que Mme G. a été licenciée pour faute grave le 26 septembre motif pris de son refus de rejoindre Lieusaint ; qu’elle a directement saisi le 28 septembre 2001 le bureau de jugement du Conseil de prud’hommes, qui a dit le licenciement nul et ordonné sous astreinte la poursuite du contrat de travail à Salon-de-Provence ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société CSF fait grief à l’arrêt d’avoir rejeté sa demande d’annulation du jugement, pour des motifs pris de la violation des articles L. 422-1-1 et L. 511-1 du Code du travail et d’un défaut de base légale au regard de ce dernier texte ;

Mais attendu que les dispositions de l’article L. 422-1-1 du Code du travail permettant au salarié ou au délégué du personnel de saisir, sans recourir au préalable de conciliation, le bureau de jugement du conseil de prud’hommes statuant

selon les formes du référé, sont applicables, à défaut de solution trouvée avec l'employeur, lorsqu'existent des divergences sur la réalité de l'atteinte aux droits des personnes dénoncée par le délégué ou lorsque l'employeur saisi d'une telle atteinte ne diligente pas d'enquête ; que la cour d'appel, qui a retenu que le délégué du personnel avait exercé son droit d'alerte dans des circonstances exceptionnelles et qu'aucune suite n'avait été donnée à sa lettre du 5 septembre 2001, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Mais sur le second moyen :

Vu les articles L. 122-14-4 et L. 120-2 du Code du travail ;

Attendu que pour juger nul le licenciement de Mme G. et ordonner la poursuite de son contrat de travail à Salon-de-Provence l'arrêt retient qu'en lui interdisant l'accès aux lieux de travail dans lesquels elle avait été affectée, en la contraignant à rejoindre son ancien poste alors qu'il ne pouvait ignorer qu'elle était installée avec sa famille

dans la région, et en la licenciant au motif qu'elle n'avait pas rejoint ce poste de travail, l'employeur a porté atteinte à ses droits quant au maintien de son emploi tel que prévu par les relations contractuelles et quant au respect de sa vie de famille ;

Attendu, cependant, qu'une mutation géographique ne constitue pas en elle-même une atteinte à la liberté fondamentale du salarié quant au libre choix de son domicile et, si elle peut priver de cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié qui la refuse lorsque l'employeur la met en oeuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle, elle ne justifie pas la nullité de ce licenciement ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu (M. Sargos, prés. - M. Gillet, cons. rapp. - M. Duplat, av. gén. - SCP Gatineau, av.)

Note.

L'article L. 422-1-1 du Code du travail permet au délégué du personnel de mettre en oeuvre un "droit d'alerte" lorsqu'il constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, l'existence d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne sont pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Le présent arrêt rappelle qu'« à défaut de solution trouvée avec l'employeur, lorsqu'existent des divergences sur la réalité de l'atteinte aux droits des personnes dénoncée par le délégué ou lorsque l'employeur saisi d'une telle atteinte ne diligente pas d'enquête, les dispositions de l'article L. 422-1-1 permettent au salarié ou délégué du personnel de saisir le bureau de jugement statuant selon les formes du référé sans être dans l'obligation de passer préalablement par le bureau de conciliation ».

L'arrêt mérite l'approbation en ce qu'il a correctement lu le texte qui concerne l'intervention du délégué du personnel lorsqu'il constate une atteinte dans l'entreprise aux droits des personnes et aux libertés individuelles.

Mais la Cour de cassation nous plonge ici dans la confusion lorsqu'elle assène qu'une mutation géographique ne constitue pas en elle-même une atteinte à la liberté fondamentale du salarié quant au libre choix de son domicile et que, si elle peut priver de cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié qui la refuse lorsque l'employeur la met en oeuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle, elle ne justifie pas la nullité de ce licenciement.

Il est toujours acquis, si l'on s'en tient aux termes de l'arrêt, que le libre choix de son domicile est une liberté fondamentale reconnue au salarié. La jurisprudence *Spileers* (1) ne paraît pas être remise en cause.

L'on peut donc légitimement en déduire qu'en présence d'une mutation géographique imposant au salarié un changement de son domicile personnel et familial, qui ne se révèle pas indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et proportionné, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé, au but recherché, la nullité du licenciement du salarié qui, par son refus de la mutation, a manifesté son opposition à la remise en cause de sa liberté fondamentale de choisir son domicile personnel et familial (2).

Mais la casuistique de la Chambre sociale est plus subtile.

La mutation mise en oeuvre « dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle » ne semble pas produire les mêmes effets, en cas de refus du salarié, que la mutation qui ne répond pas aux exigences de finalité et de proportionnalité.

Le licenciement du salarié à qui il n'a pas été démontré que son attachement à son domicile était illégitime n'est pas nul mais seulement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

(1) Cass. Soc. 12 janvier 1999, Dr. Ouv. 1999, 254 et s., note P. Moussy.

(2) Voir, sur la nullité, comme sanction appropriée en présence de la remise en cause d'une liberté fondamentale, Cass. Soc. 13 mars 2001, Dr. Ouv. 2001, 301, note M.F. Bied-Charreton.

La « bonne foi contractuelle » a été mobilisée par les arrêts du 23 février 2005 (3) pour mettre l'employeur à l'abri de l'exigence de justification d'une mise en oeuvre d'une clause de mobilité ou d'un changement unilatéral du lieu de travail du salarié.

Elle sert maintenant à légitimer le refus de prononcer la remise en l'état, après avoir gommé le comportement attentatoire à l'ordre public de l'employeur, qui s'est attaqué à la liberté fondamentale concernant le choix de son domicile en licenciant le salarié qui a refusé une mutation lui imposant de changer de domicile et qui ne s'est pas vu expliquer en quoi cette mutation répondait aux impératifs de finalité et de proportionnalité.

Pascal Moussy

(3) Dr. Ouv. 2005, 213 et s. , note P. Moussy.