



**HAL**  
open science

# Santé au travail et droits fondamentaux des salariés. La liberté pour un salarié de choisir son domicile peut-elle être restreinte par la protection de sa santé ?

Stéphane Brissy

## ► To cite this version:

Stéphane Brissy. Santé au travail et droits fondamentaux des salariés. La liberté pour un salarié de choisir son domicile peut-elle être restreinte par la protection de sa santé?. *Journal de droit de la santé et de l'assurance maladie*, 2022, 34. hal-03975782

**HAL Id: hal-03975782**

**<https://hal.science/hal-03975782v1>**

Submitted on 6 Feb 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

### Stéphane Brissy

Maître de conférences en droit privé à l'Université de Nantes, membre de l'Institut Droit et Santé, Université Paris Cité, Inserm, F-75006 Paris, France

## Santé au travail et droits fondamentaux des salariés. La liberté pour un salarié de choisir son domicile peut-elle être restreinte par la protection de sa santé ?

Telle est la question à laquelle a répondu positivement la Cour d'appel de Versailles dans un arrêt du 10 mars 2022<sup>1</sup>. L'affaire concerne un salarié embauché pour travailler en région parisienne et qui trois ans plus tard déménage en Bretagne. L'employeur demande au salarié de revenir vivre dans un lieu plus proche de son lieu de travail en raison des nombreux déplacements qu'impliquent ses fonctions et des effets néfastes que cet éloignement de son domicile pourrait avoir pour sa santé. Après avoir essuyé un refus du salarié, l'employeur le licencie, licenciement que conteste le salarié devant la juridiction prud'homale. Débouté par celle-ci, le salarié voit son appel rejeté également par la Cour d'appel de Versailles. Au soutien de son appel, le salarié invoquait l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales qui prévoit que « toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance ». Pour préciser son argumentation, il soutenait que son déménagement n'avait pas entraîné d'allongement de son temps de trajet puisqu'il avait conservé un pied à terre en région parisienne, qu'il passait moins de 17 % de son temps au siège de l'entreprise, sans d'ailleurs qu'aucune clause ne lui impose d'y être présent, qu'il n'avait jamais été en retard et qu'il avait assumé tous les frais induits par son déplacement en Bretagne. Il s'estimait dès lors libre de choisir son domicile, l'employeur ne pouvant par ailleurs invoquer son obligation de préserver la santé du salarié alors qu'il lui imposait de nombreux déplacements en dehors du secteur géographique prévu par sa clause de mobilité.

Les juges de la Cour d'appel de Versailles écartent d'emblée l'argument d'une connaissance tardive du déménagement du salarié pour s'arrêter plus longuement sur le motif du jugement prud'homal selon lequel ce déménagement serait contraire à l'obligation pour l'employeur de protéger la santé des salariés. Cette obligation de sécurité s'oppose-t-elle à une liberté totale du salarié dans le choix de son domicile et permet-elle dès lors à l'employeur de lui enjoindre de se rapprocher de son lieu de travail ? La Cour d'appel constate tout d'abord que le déménagement en Bretagne allongeait nécessairement le temps de trajet du salarié puisque son lieu de résidence et son lieu de travail étaient désormais éloignés de 442 kilomètres, ce qui entraînait un temps de trajet pouvant aller de 3h30 à 4h30 selon le moyen de transport utilisé. Ces données objectives sont doublées d'un constat quant à leur incidence sur la fatigue du salarié puisque c'est justement en raison de cette fatigue accrue créée par les trajets que le salarié avait demandé son rattachement à l'agence bretonne. Son pied à terre en région parisienne ne pouvait y remédier suffisamment compte tenu de son éloignement du lieu de travail également. De ces constats, la Cour d'appel déduit que l'employeur ne pouvait accepter le déménagement du salarié compte tenu de l'obligation de sécurité qui pèse à la fois sur lui et sur le salarié lui-même. Le refus du choix de domicile du salarié est d'autant plus justifié selon les juges que l'employeur est également tenu de veiller au repos quotidien du salarié et à l'équilibre entre sa vie familiale et sa vie professionnelle puisque le salarié s'était engagé sur une convention de forfait jours. L'atteinte portée au libre choix du domicile était dès lors justifiée et non disproportionnée au regard de l'obligation essentielle de préservation de la santé et de la sécurité du salarié. Telle est la solution apportée par l'arrêt commenté qui déboute dès lors le salarié de son appel et affirme ainsi qu'un employeur peut s'opposer au choix du domicile par le salarié s'il estime que ce choix est contraire à la protection de sa santé et risque de compromettre la

1 - CA Versailles, 10 mars 2022, n°20/02208.

bonne exécution de son obligation de sécurité.

En plus d'enrichir la réflexion sur la liberté de choix du lieu de vie, une telle décision interroge les relations entre la santé des salariés et leurs droits fondamentaux ainsi que sur le rôle de ces derniers dans la relation de travail.

## 1 – La justification par la santé de l'atteinte à la liberté de choix du lieu de vie.

C'est notamment suite à des décisions de mutation que la jurisprudence a eu l'occasion de se prononcer sur la liberté de choisir son lieu de résidence. La Cour de cassation affirme depuis plusieurs années qu'une mutation géographique ne constitue pas en elle-même une atteinte à la liberté fondamentale du salarié de choisir son domicile<sup>2</sup>, liberté qui s'étend au lieu de résidence. L'employeur doit cependant respecter cette liberté lorsqu'il décide d'une mutation géographique, ce qui l'empêche d'ajouter à l'occasion de celle-ci une obligation de résider à proximité du lieu de travail sans l'accord du salarié alors que cette obligation n'existait pas au préalable<sup>3</sup>. L'affaire ayant donné lieu à l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles ne concerne pas une décision de mutation mais la liberté pour le salarié de choisir son domicile est au cœur du litige. L'employeur n'impose pas à proprement parler d'obligation de résider à proximité du lieu de travail mais son refus de voir le salarié déménager à plusieurs centaines de kilomètres du siège rejoint dans son principe ce type d'obligation, si large soit le périmètre de résidence admis.

La Cour de cassation et de nombreuses Cours d'appel ont eu à se prononcer sur des obligations de résidence et il en ressort que la liberté de choix du domicile est protégée mais n'interdit pas de manière absolue que le salarié soit limité dans ce choix, plus exactement dans le choix d'une résidence, c'est-à-dire de son lieu de vie, et non nécessairement de son domicile. A plusieurs reprises, la chambre sociale de la Cour de cassation a ainsi affirmé au visa de l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et de l'article 9 du code civil protégeant le droit à la vie privée que toute personne dispose de la liberté de choisir son domicile et que toute restriction qui y serait apportée doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, conformément au principe général énoncé à l'article L 1121-1 du code du travail<sup>4</sup>, texte applicable à l'ensemble des libertés et droits fondamentaux du salarié.

Appliquant cette double condition de justification et de proportionnalité, la Cour de cassation a estimé notamment que l'obligation, pour une employée gouvernante veillant au confort physique et moral des personnes suivies dans une maison départementale de la famille, de résider à 200 mètres de son lieu de travail était injustifiée au regard de ses fonctions et disproportionnée<sup>5</sup>. Plus proche encore dans l'espace, l'obligation de loger sur place n'est pas justifiée par les fonctions de chargé d'entretien et de maintenance, qui plus est sans contrepartie sérieuse et sans que l'éloignement du logement n'ait perturbé le travail auparavant. La bonne intégration dans l'environnement local pour un avocat<sup>6</sup> ou la fonction d'attaché commercial<sup>7</sup> à elles seules ne suffisent pas non plus à exiger une résidence proche du lieu de travail. Même solution pour un déménagement imposé par l'assureur de l'employeur suite aux agressions dont le salarié avait été victime<sup>8</sup>.

Les juridictions d'appel ont pu fournir aussi des indications sur les restrictions à la liberté de choix du domicile admises ou écartées. Des considérations d'efficacité ont conduit certaines juridictions à admettre la licéité d'obligations de résidence, pour un journaliste tenu d'être disponible pour répondre aux exigences imprévisibles de l'actualité et répondre au plus vite aux sollicitations des acteurs de la vie locale<sup>9</sup>, ou une cadre dont l'absence fréquente a créé des difficultés dans l'avancement de plusieurs projets<sup>10</sup>. La nécessité d'une disponibilité pour une tâche en particulier ou une mission dans son ensemble ne pouvant être effectuée en toute ou partie à distance est souvent un critère essentiel. L'astreinte

2 - Cass. Soc., 28 mars 2006, n°04-41016, JCP S 2006, 1381, note P. Y. Verkindt.

3 - Cass. soc., 15 mai 2007, n°06-41277 ; JCP S 2007, 1642, note B. Bossu.

4 - Cass. soc., 28 févr. 2012, n°10-18308, Bull. civ. 2012, V, n°78 ; Cass. Soc. 23 sept. 2009, n°08-40434, Bull. Civ. 2009, V, n°190 ; Cass. Soc., 12 nov. 2008, n°07-42601, JCP S 2009, 1111, note B. Bossu ; Cass. Soc., 12 juill. 2005, n°01-13342, Bull. Civ. 2005, V, n°241 ; Cass. soc., 12 janv. 1999, n°96-40755, Bull. Civ., V, n°7.

5 - Cass. soc., 28 févr. 2012 précité.

6 - Cass. Soc., 12 juill. 2005 précité.

7 - Cass. soc., 12 janv. 1999 précité.

8 - Cass. Soc., 23 sept. 2009 précité.

9 - CA Dijon, 16 déc. 2004, n°04/00161.

10 - CA Lyon, 26 juin 2009, n°08/04847

imposée à un salarié s'accompagne implicitement d'une limitation dans le choix de la résidence, tout au moins en période d'astreinte.

L'arrêt rendu par la Cour d'appel de Versailles le 10 mars dernier recourt lui à l'obligation de sécurité, aussi bien à celle qu'impose à l'employeur l'article L 4121-1 du code du travail qu'à celle du salarié de prendre soin de santé et de sa sécurité. Il faut d'emblée préciser que la seconde ne peut occulter la responsabilité de l'employeur, comme le précise le dernier alinéa de l'article L 4122-1 du code du travail immédiatement après avoir affirmé le principe de l'obligation de sécurité du salarié et le rôle de l'employeur chargé de fournir les instructions utiles en la matière. C'est sans doute, et il faut l'espérer, l'obligation de sécurité de l'employeur qui prévaut dans le choix de la position adoptée. L'employeur est par ailleurs tenu de veiller au repos quotidien du salarié, autre élément de justification de sa solution mentionné par la Cour d'appel de Versailles. La préservation de la santé avait déjà été retenue par des juges du fond comme un moyen de justifier une obligation proportionnée de résidence, particulièrement en vue de limiter la fatigue et le risque d'accident de trajet. Tel a été le cas par exemple pour un poseur de voies ferrées devant travailler sur les rails en pleine canicule<sup>11</sup> et pour un monteur responsable de chantier chargé d'intervenir sur des chantiers pour des travaux très spécialisés d'installation électrique<sup>12</sup>.

Sécurité et repos, les objectifs sont posés et il ne restait plus aux juges versaillais qu'à s'assurer que l'atteinte à la liberté de choix du domicile n'était pas disproportionnée, disproportion écartée dans l'arrêt au simple motif que la liberté est ici confrontée à l'obligation essentielle de préservation de la santé et de la sécurité dont la bonne exécution était mise en cause par l'importance des temps de déplacement entre résidence et lieu de travail. Le repos ne semble pas exclu de cette appréciation de la proportionnalité mais plutôt intégré à l'obligation de sécurité.

Cette confrontation entre obligation de sécurité et liberté de choix de son lieu de vie par le salarié amène à poser plus largement la question du rapport entre la santé des salariés et leurs droits fondamentaux.

## 2 – Le rapport de la santé du salarié aux droits fondamentaux

Les droits fondamentaux des salariés peuvent basculer du rôle de limite au pouvoir de l'employeur à celui d'obstacle à la santé et à la sécurité des salariés et s'en trouver mis à l'écart. C'est l'un des enseignements de l'arrêt commenté qui déduit du lien entre éloignement et santé une prérogative de l'employeur attachée à son obligation de prévenir les risques professionnels. Que la confrontation entre certains droits considérés comme fondamentaux et la santé des salariés soit possible dans les faits n'est pas surprenante. La prévalence de la santé dans certaines occasions ne l'est pas non plus, l'article L 1121-1 du code du travail laissant la porte ouverte aux restrictions de libertés et droits fondamentaux sous des conditions de justification et de proportionnalité que peut tout à fait remplir la protection de la santé.

Les restrictions de liberté sont possibles, encore faut-il que l'employeur s'en explique. Il est par exemple tout à fait admis à imposer des exigences liées à l'apparence physique ou à la manifestation de convictions si elles poursuivent un objectif de sécurité, mais ce n'est pas le cas en soi d'une interdiction pour un salarié de porter une barbe lors de ses missions, cette injonction caractérisant alors une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses et politiques du salarié<sup>13</sup>. Une référence plus explicite à l'obligation de sécurité a été faite par le Conseil d'État dans plusieurs arrêts relatifs à un règlement intérieur prévoyant le recours à un alcootest ou interdisant toute imprégnation alcoolique. La Haute juridiction administrative a récemment rappelé qu'en raison de l'obligation générale de prévention des risques professionnels qui s'impose à lui et des responsabilités, notamment pénale, qui peuvent en découler, l'employeur peut prendre des mesures, proportionnées au but recherché, limitant voire interdisant la consommation d'alcool sur le lieu de travail, lorsque cette consommation est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs<sup>14</sup>. En cas de danger particulièrement élevé pour les salariés ou pour les tiers, il peut même interdire toute imprégnation alcoolique des salariés concernés<sup>15</sup>. Dans la même veine, le Conseil d'État décide que le recours à un professionnel de santé pour un test salivaire n'est pas requis parce que le test vise juste à protéger la sécurité des salariés concernés, et du public parfois,

11 - CA Nancy, 16 févr. 2018, n°16/00581.

12 - CA Nancy, 5 sept. 2018, n°17/00416.

13 - Cass. soc., 8 juill. 2020, n°18-23743 ; JCP S 2020, 2092, note B. Bossu.

14 - CE, 14 mars 2022, n°434343 : peu importe que les risques se soient déjà réalisés ou non ; CE, 12 nov. 2012, n° 349365.

15 - CE, 8 juill. 2019, n°420434 ; CE, 14 mars 2022, précité.

qu'il ne constitue pas un examen de biologie médicale et ne vise pas à apprécier l'aptitude du salarié<sup>16</sup>. On le voit, la recherche d'un équilibre entre l'obligation de sécurité et les droits fondamentaux peut tourner à l'avantage de l'obligation de sécurité.

L'autre condition pour que l'employeur puisse imposer des restrictions au salarié dans son choix de résidence tient à la proportionnalité entre l'ampleur de cette restriction et son objectif. Jusqu'où la fixation de sa résidence par le salarié peut-elle être considérée comme admissible par l'employeur au regard de son obligation de sécurité ? Peut-être même faut-il avertir le salarié à l'avance du périmètre dans lequel il peut étendre ses recherches de logement au regard de la protection de sa santé ? Ce n'est pas ce que dit l'arrêt commenté mais il pourrait y conduire. Il est cependant difficilement admissible que l'obligation de sécurité implique en soi une limitation au choix du lieu de résidence au regard de la jurisprudence relative à l'obligation de résidence reprise plus haut. Les fonctions du salarié doivent entrer en compte pour justifier l'imposition d'un périmètre de résidence. Faire de l'obligation de sécurité une justification en soi d'une telle contrainte reviendrait à l'imposer à tout salarié, quelles que soient ses missions.

Peut-être l'employeur craignait-il que le salarié ne demande une mutation qu'il eût cru devoir accepter ? Mais rien ne lui aurait imposé en soi d'accéder à une telle demande. Certes le salarié peut refuser une mutation géographique lorsqu'elle porte atteinte à sa vie personnelle et familiale, que ce soit dans le cadre de la mise en œuvre d'une clause de mobilité<sup>17</sup> ou non<sup>18</sup>. C'est le cas également lorsque la mutation porte atteinte au droit à la santé ou au droit au repos. Il appartient en effet aux juges du fond de rechercher si la décision d'affectation d'un salarié ne porte pas atteinte aux droits de celui-ci à la santé, au repos et à une vie personnelle et familiale. Le cas échéant, le juge doit vérifier si une telle atteinte peut être justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché comme l'a affirmé la Cour de cassation en 2016<sup>19</sup>. Dans cet arrêt, la Cour affirmait ce principe au sujet d'une mutation géographique ayant lieu dans le même secteur géographique, autrement dit dans un lieu relativement proche et accessible par rapport à l'ancien lieu de travail. Mais cette jurisprudence n'implique pas pour l'employeur l'obligation d'accepter une demande de mutation, le refus d'une mutation sollicitée par le salarié ne constituant pas en soi une atteinte à ses droits fondamentaux. Le salarié pourrait simplement prétendre à une mutation si le principe en était décidé préalablement par l'employeur et que le salarié, y étant éligible au regard de ses fonctions, invoquait sa vie personnelle et familiale, sa santé et son droit au repos pour que la décision lui soit favorable en cas de concurrence avec d'autres salariés.

Le principal questionnement tient à la responsabilité de l'employeur sur le fondement de son obligation de sécurité s'il n'agit pas dans une situation de grand éloignement entre le lieu de travail et le lieu de vie. Il est incontestable, et souhaitable, que l'obligation générale de prévention des risques professionnels, autrement appelée obligation de sécurité, implique de considérables exigences envers l'employeur au titre des conditions de travail et de l'organisation du travail, même si les termes d'obligation de sécurité de résultat ne sont plus d'actualité. Mais on ne saurait inclure dans le champ du pouvoir de l'employeur une décision qui ne relève pas de ses responsabilités. Or ce serait aller un peu vite que de considérer l'employeur comme systématiquement responsable de toute dégradation effective ou probable de l'état de santé du salarié ou d'une absence de repos effectif en raison de l'importance du trajet entre son lieu de vie et son travail. L'action sur l'organisation du travail, notamment la charge et les rythmes de travail et de déplacements, relève davantage du pouvoir et de la responsabilité de l'employeur, particulièrement lorsque le salarié est autonome<sup>20</sup>. Bien que le principe de prévention puisse être érigé au rang de principe matriciel du droit du travail<sup>21</sup>, son champ n'est pas illimité. Il n'implique ni l'obligation ni le pouvoir d'effectuer des intrusions dans la vie personnelle des salariés, qu'il s'agisse du logement, de la vie conjugale en cas de soupçon de violences<sup>22</sup>, de l'hygiène de vie et de bien d'autres aspects de vie personnelle encore. Quant au repos, si l'employeur est tenu de le garantir c'est là encore en agissant sur l'organisation du travail, en évitant que celle-ci empêche le salarié de prendre le temps de repos quotidien de onze heures. L'employeur n'est ni tenu ni fondé

16 - CE, 5 déc. 2016, n°394178 ; J. Mouly, Le dépistage des produits stupéfiants par l'employeur : le triomphe de la tentation sécuritaire ?, Dr. soc. 2017, p. 244 ; Gaz. Pal. 7 mars 2017, n°10, p. 52, note J. Colonna, V. Renaux-Personnic.

17 - Cass. Soc., 21 oct. 2020, n°18-23907 ; Cass. Soc., 26 sept. 2018, n°17-19554 ; Cass. Soc., 22 févr. 2017, n°15-22378 ; Cass. Soc., 14 oct. 2008, n°07-40523, RDT 2008, p. 731, note G. Auzero.

18 - Cass. soc., 7 juill. 2016, n°15-15342.

19 - Cass. soc., 16 nov. 2016, n°15-23375.

20 - A. Donnette-Boissière, *L'autonomie du travailleur subordonné*, BJT juill. 2021, p. 50.

21 - S. Garnier, *Droit du travail et prévention. Contribution à l'étude d'un nouveau paradigme*, LGDJ, Bibliothèque de droit social, t. 77, 2019, préf. F. Héas, 367 p.

22 - A. Lyon-Caen, *La Bretagne, le bon air et la distance*, RDT 2022, p. 273.

à vérifier si le salarié se repose effectivement. On peut là encore facilement imaginer à quel genre de dérive pourrait donner lieu l'affirmation inverse.

En la confrontant à une liberté fondamentale du salarié, l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles confirme toute la valeur normative fondamentale de l'obligation de prévention des risques professionnels, ce qui est fort louable et en conformité avec l'importance de la prévention primaire réaffirmée récemment par les partenaires sociaux et le législateur. C'est également tout à fait cohérent au regard de l'importance du droit à la santé et au repos que la chambre sociale de la Cour de cassation a placé parmi les exigences constitutionnelles pour imposer l'obligation de suivre la charge de travail des salariés en forfait jours<sup>23</sup>. L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a de son côté récemment élevé le principe d'un environnement de travail sûr et sain au rang des principes et droits fondamentaux au travail adoptés en 1998 dans le cadre de la Déclaration de l'OIT qui leur est consacrée et que les États membres s'engagent à respecter et promouvoir, même s'ils n'ont pas ratifié les conventions pertinentes<sup>24</sup>.

Mais est-il nécessaire de passer par une atteinte si forte aux droits fondamentaux ? Je ne le pense pas. La fondamentalisation des droits des salariés évoque parfois une crise de l'idée de collectif en droit du travail<sup>25</sup> et il ne faut pas oublier que la prévention des risques professionnels doit avant tout être collective, mais dans le but d'adapter le travail à l'homme, principe essentiel du droit de la santé au travail indissociable de la prévention. Dénier au salarié le droit de choisir son lieu de vie pour protéger sa santé de ses envies d'ailleurs risque de rendre ce principe peu lisible, au point peut-être de contraindre la personne à adapter sa vie à son travail. La volonté affichée de protéger les salariés d'eux-mêmes peut parfois aboutir à une sur-humanisation du travail servant surtout les intérêts de l'entreprise<sup>26</sup>, particulièrement lorsqu'en passant du conseil bienveillant à l'obligation elle conduit à une extension excessive du pouvoir de l'employeur.

Stéphane Brissy

23 - Cass. soc., 8 sept. 2016, n°14-26256.

24 - Communiqué de presse de l'OIT, 10 juin 2022 : [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_848134/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848134/lang--fr/index.htm)

25 - J. Porta, *Le droit du travail en changement. Essai d'interprétation*, Travail et Emploi, n°158, 2019, p. 101.

26 - D. Linhart, *La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, érés, 2017, 151 p.