Libertés individuelles - Droit de choisir librement le lieu de son domicile - Droit d'alerte du délégué du personnel

Conseil de prud'hommes de Lyon
8 novembre 2005
Brizard c/ Clemessy

Monsieur Didier BRIZARD est salarié de la société CLEMESSY depuis le 1er juillet 1996 en qualité de technicien de maintenance.

Monsieur Denis PEYRARD, délégué du personnel saisissait le Conseil de Prud'hommes de LYON le 4 juin 2004 sur le fondement de l'article L.422-1-1 du Code du Travail et invoquant une atteinte aux dispositions de l'article 8 de la Cour Européenne des Droits de l'Homme, de l'article 13 de la déclaration universelle des Droits de l'Homme, de l'article 9 du Code Civil et de l'article 1-3 de l'accord national de la Métallurgie du 26 février 1976, sollicitait qu'il soit fait obligation à la société CLEMESSY de respecter ces principes sous astreinte au profit du trésor public et que la société CLEMESSY soit condamnée à indemniser Monsieur BRIZARD à partir de son nouveau domicile à compter du prononcé du jugement et à payer à Monsieur BRIZARD la somme de 245,08 Euros net à titre de rappel d'indemnités de déplacement.

Monsieur PEYRARD exposait que Monsieur BRIZARD, qui était domicilié à CHARVIEU dans l'Isère lors de son embauche avait depuis déménagé à TENAY dans l'Ain et devait en application de l'accord du 26 février 1976 être indemnisé intégralement de ses frais de déplacement par son employeur sans qu'il puisse être porté atteinte au droit fondamental du salarié de choisir librement son domicile.

Monsieur BRIZARD est intervenu aux débats et sollicite aux termes de conclusions complémentaires le paiement de 3 307,54 Euros au titre de l'indemnisation de ses frais de déplacements d'avril 2004 à mai 2005.

La société CLEMESSY, qui précise qu'elle n'a pas eu connaissance des pièces accompagnant la dernière demande et n'a donc pas pu vérifier les calculs faits par Monsieur BRIZARD sollicite le rejet des demandes exposant qu'elle n'a jamais entendu porter atteinte à la liberté de Monsieur BRIZARD de choisir librement son domicile.

Elle fait valoir cependant que le choix unilatéral de Monsieur BRIZARD de modifier le lieu de son domicile entraîne pour elle un accroissement conséquent de ses charges et une modification unilatérale et substantielle du contrat de travail.

L'exercice d'un droit ne peut dégénérer en abus de droits d'agissant d'un accroissement de charge allant de 12,64 Euros à 23,31 Euros par jour pour l'employeur et Monsieur BRIZARD du fait de son abus de droit devra être débouté de l'ensemble de ses demandes.

La société CLEMESSY sollicite le paiement de 2 000 Euros au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Le conseil de Monsieur BRIZARD reconnaît qu'il n'a pas communiqué à la défenderesse les pièces justifiant sa nouvelle demande d'indemnisation et ne sollicite pas le report de l'affaire.

DISCUSSION

Aux termes du contrat de travail signé par les parties le 13 juin 1996, Monsieur BRIZARD était embauché en qualité de technicien de chantier et affecté à CLEMESSY LYON.

Ce contrat précise expressément qu'en raison de l'activité et de l'organisation structurelle et géographique des sociétés d'exploitation du groupe et dans l'intérêt général de la société, Monsieur BRIZARD accepte que le principe de mobilité inter établissement et inter société soit considéré comme un élément essentiel du contrat de travail.

Ce contrat stipule par ailleurs que l'engagement dans la société implique de la part du personnel une disponibilité allant au-delà de l'horaire de travail affiché et pouvant inclure les samedi et dimanche ainsi que la prise en charge des frais inhérents à la mobilité conformément à l'accord sur les déplacements.

Monsieur BRIZARD qui était domicilié à CHARVIEU dans l'ISERE lors de son embauche, a acquis en mars 2004 une nouvelle résidence, distante d'environ 40 km, à Tenay dans l'Ain.

La société CLEMESSY ne conteste pas qu'elle ne puisse porter atteinte à la liberté de Monsieur BRIZARD de choisir librement son lieu de domicile.

Le travail occupé par Monsieur BRIZARD l'oblige aux termes même du contrat à accepter tous les déplacements quels qu'ils soient, obligation qui a pour contrepartie le remboursement de ses frais de transport, selon un accord clair et non équivoque, entre son lieu de domicile et son lieu de travail.

Le domicile indiqué par Monsieur BRIZARD lors de son embauche n'est pas une clause essentielle du contrat de travail du salarié.

Il résulte des pièces produites que Monsieur BRIZARD travaille essentiellement sur les sites du Bugey et de Creys Malville soit des « petits déplacements » eu égard à son nouveau domicile alors qu'il n'est pas contesté qu'avant son déménagement il était fréquemment en « grand déplacement » du fait des missions qui lui étaient confiées.

Ce changement de domicile lié à l'acquisition d'un immeuble distant de 40 km du précédent, alors que Monsieur BRIZARD est appelé à devoir travailler à la demande de son employeur sur de nombreux sites parfois très éloignés de son ancien domicile, ne saurait constituer un abus de droit du salarié.

La société CLEMESSY n'établit d'ailleurs pas le caractère insupportable de l'accroissement de charge qu'elle invoque dès lors que la centrale de Creys Malville est située à la même distance des domiciles ancien et nouveau de Monsieur BRIZARD et que la Centrale de Bugey est plus éloignée du nouveau domicile de 29 KM.

Le contrat de travail de Monsieur BRIZARD et les accords s'appliquant dans l'entreprise sont parfaitement clairs en ce qui concerne l'indemnisation des frais de déplacement des salariés soumis à une clause de mobilité particulièrement large, rendue nécessaire par les spécificités de l'emploi occupé.

Il convient que la société CLEMESSY applique ces clauses qui ne comportent aucune condition en réglant à Monsieur BRIZARD ses frais de déplacement à partir de son nouveau domicile.

Monsieur BRIZARD n'ayant pas communiqué à la défenderesse en temps utile les pièces justifiant ses nouvelles demandes en indemnisation formulées lors de l'audience de départage, il ne sera fait droit qu'à sa demande initiale concernant le paiement de 245,08 Euros net à titre de rappel d'indemnités de déplacement arrêté au mois de mai 2004.

L'équité commande qu'il soit alloué à Monsieur BRIZARD la somme de 1 000 Euros sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

PAR CES MOTIFS

Le conseil, présidé par le Juge départiteur, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi.

Ordonne à la société CLEMESSY de respecter le droit fondamental de Monsieur BRIZARD de choisir librement sa résidence.

Dit et juge que la société CLEMESSY doit indemniser Monsieur BRIZARD de ses frais de déplacement à partir de son nouveau domicile selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise.

Condamne la société CLEMESSY à payer à Monsieur BRIZARD :

La somme de DEUX CENT QUARANTE CINQ EUROS HUIT CENTIMES (245,08 Euros) à titre de rappel d'indemnités de déplacement arrêté au mois de mai 2004,
MILLE EUROS (1 000 Euros) sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Dit n'y avoir lieu à faire droit aux autres demandes de Monsieur BRIZARD concernant une indemnisation postérieure à Mai 2004, demandes qui n'ont pu être débattues contradictoirement.

Déboute les parties de leurs autres demandes.

Condamne la société CLEMESSY aux dépens.

NOTE :

Par décision du 8 novembre 2005, la société Clemessy a été condamnée par le Conseil de prud'hommes de Lyon, présidé du juge départiteur, **à respecter le droit fondamental d'un salarié à choisir librement sa résidence**, de l'indemniser de ses frais de déplacement à partir de son nouveau domicile selon les barèmes en vigueur dans l'entreprise.

L'affaire résulte du refus de l'employeur de prendre en compte le nouveau domicile du salarié pour le calcul de ses indemnités de petits ou grands déplacement en application de l'accord national du 26 février 1976 relatif aux conditions de déplacement dans la métallurgie, et de ne payer en conséquence que la distance effectué à partir de son ancien domicile déclaré au moment de l'embauche quand la calcul lui était profitable au détriment du salarié.

A tort à jugé le Conseil de prud'hommes, qui a considéré que l'attitude de la société était une restriction à une liberté fondamentale que constitue le libre choix du domicile, et que des considérations économiques ne peuvent limiter cette liberté protégée par l'article 9 du Code civil et l'article 8 de la Convention Européenne de sauvegarde des Libertés Fondamentales et des Droits de l'Homme, qui interdisent de porter atteinte au du libre choix du domicile et au droit au respect de la vie privé.

Par ailleurs, cette affaire tient également dans sa particularité procédurale qui trouve son fondement dans l'article L.422-1-1 du Code du travail qui créé un droit d'alerte aux délégués du personnel - *trop peu utilisé* - en leur permettant d'agir en substitution des salariés après avoir ***constaté, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existerait une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché*** et sur le fondement de l'article L.120-2 du Code du travail, selon lequel ***''nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché''***.

L'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles peut *notamment* résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

Le *notamment* dans le texte de l'article L.422-1-1 du Code du travail, fait que cette liste n'est pas exhaustive, que d'autres mesures peuvent certains employeurs étant très novateurs en méthodes permettant de porter atteinte aux droits des personnes sans que cela n'apparaisse au grand jour.

C'était effectivement le cas dans l'affaire jugée par le Conseil de prud'hommes de Lyon, l'atteinte au libre choix du domicile par le salarié était la conséquence de la non prise en compte dans le calcul du remboursement conventionnel des ses frais de déplacement de la différence résultant de l'éloignement de son nouveau domicile par rapport au chantier et du domicile déclaré lors de la signature du contrat de travail. Bien évidemment, l'employeur s'était gardé d'interdire au salarié de déménager, mais le refus d'indemniser la nouvelle distance créait de fait une discrimination entre le demandeur et les autres salariés de l'entreprise qui étaient indemnisés sur la totalité de la distance. Que les considérations économiques invoquées par l'employeur pour justifier sa décision n'étaient pas justifiées et étaient disproportionnées.

Dans cette affaire, le salarié avait alerté un délégué du personnel qui avait immédiatement lancé ce droit d'alerte, conformément à la procédure prévue à l'article L.422-1-1, du Code du travail. Celui-ci, après avoir informé l'employeur d'une atteinte supposée aux droits des personnes et aux libertés individuelles et constaté la carence de l'employeur a saisi directement le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes le 4 juin 2004 qui est tenu de statuer selon les formes applicables au référé.

Le Conseil n'étant pas parvenu à prendre une décision par décision du 28 septembre 2004, il a été nécessaire de recourir à l'arbitrage du juge départiteur. L'audience de départage a été fixée au 13 septembre 2005, pour rendre une décision le 8 novembre 2005, soit un an après, c'est-à-dire en méconnaissance de la procédure applicable au référé et donc à cette procédure particulière, car en cas de partage des voies dans la procédure de référé l'audience de référé doit se tenir **sans délai et au plus tard dans les quinze jours**, second alinéa de l'article R.516-40 du Code du travail.

Bien que ce délai n'est pas prescrit à peine de nullité, et qu'aucune sanction n'est prévue en cas de non-respect, nous sommes donc loin de l'application du principe d'un procès équitable dans un délai raisonnable exigé dans l'article 6-1 de la CEDH. Il serait donc intéressant que la Cour des Droits de l'Homme se prononce sur la portée des nombreux délais de procédure figurant au Code du travail, comme par exemple les demandes en requalification de Contrat de travail à durée déterminée et de travail temporaire, ainsi que les licenciements économiques.

Michel ESTEVEZ, conseiller prud'hommes