

Dalloz jurisprudence
Courrier personnel, contrat de travail et sanction disciplinaire

Cour de Cassation
ch. mixte

18 mai 2007
n° 05-40.803 (n° 251 P+B+R+I)

Citations Dalloz

Codes :

- Code civil, art. 9
- Code civil, art. 9
- Code du travail, art. L. 1121-1
- Code du travail, art. L. 1232-1

Revues :

- Recueil Dalloz 2007. p. 2137.
- Recueil Dalloz 2007. p. 3033.
- Revue de droit du travail 2007. p. 527.

Encyclopédies :

- Rép. Pén., Secret des correspondances, n° 2

Sommaire :

Est licite l'ouverture par l'employeur d'un pli adressé à un salarié sur son lieu de travail et démuné de toute mention relative à son caractère personnel.

D'autre part, un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise ne permet pas en lui-même de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre de celui par lequel il est survenu.

Enfin, la réception par le salarié d'une revue qu'il s'est fait adresser sur son lieu de travail ne constitue pas un manquement aux obligations résultant de son contrat.

Dès lors, l'employeur ne pouvait, sans méconnaître le respect dû à la vie privée du salarié, se fonder sur le contenu d'une correspondance privée pour sanctionner son destinataire.

Texte intégral :

Cour de Cassation ch. mixte Cassation 18 mai 2007 N° 05-40.803 (n° 251 P+B+R+I)

LA COUR : - Attendu que M. X..., chauffeur de direction au service de la société Haironville, s'est fait adresser sur son lieu de travail, sous enveloppe comportant pour seules indications son nom, sa fonction et l'adresse de l'entreprise, une revue destinée à des couples échangistes à laquelle il était abonné ; que, conformément à la pratique habituelle et connue de l'intéressé, l'enveloppe a été ouverte par le service du courrier, puis déposée avec son contenu au standard à l'intention de son destinataire ; que d'autres employés s'étant offusqués de la présence de ce magazine dans un lieu de passage, l'employeur a engagé contre M. X... une procédure disciplinaire qui a abouti à sa rétrogradation avec réduction corrélative de son salaire ; que l'intéressé a signé en conséquence un avenant à son contrat de travail ; que sa contestation ultérieure de la sanction a été rejetée par les juges du fond ;

Sur le premier moyen, pris en sa première branche : - Attendu qu'il est fait grief à la cour d'appel de n'avoir pas recherché si M. X... avait donné son accord librement, et ainsi privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que le salarié conservant la faculté de contester la sanction dont il a fait l'objet, la cour d'appel n'avait pas à procéder à la recherche dont s'agit ; que le moyen est inopérant ;

Sur le même moyen, pris en sa troisième branche, en son grief invoquant une ouverture illicite du pli : - Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de statuer ainsi, alors, selon le moyen, *que, pour juger qu'il avait manqué à ses obligations contractuelles, la cour d'appel a cru devoir se fonder sur le prétendu préjudice résultant pour l'employeur de l'ouverture du pli qui, adressé au salarié, avait été ouvert par le service en charge du courrier ; que l'employeur ne pouvait cependant, sans violer la liberté fondamentale du respect de l'intimité de la vie du salarié, prendre connaissance du courrier qui lui était adressé à titre personnel ; qu'il ne pouvait donc dès lors être sanctionné à raison du prétendu préjudice de l'employeur résultant de l'ouverture illicite de ce courrier personnel ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 121-1 du code du travail ;*

Mais attendu que l'arrêt relève que le pli litigieux était arrivé sous une simple enveloppe commerciale démunie de toute mention relative à son caractère personnel ; qu'en l'état de ces motifs dont il se déduisait que cet envoi avait pu être considéré, par erreur, comme ayant un caractère professionnel, la cour d'appel a exactement décidé que son ouverture était licite ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le même moyen, pris en ses deuxième et troisième branches, cette dernière en son grief fondé sur le respect dû à la vie privée : - Vu l'article 9 du code civil, ensemble l'article L. 122-40 du code du travail ; - Attendu que pour statuer comme elle a fait, la cour d'appel a retenu qu'il est patent que le document litigieux, particulièrement obscène, avait provoqué un trouble dans l'entreprise, porté atteinte à son image de marque et eu inmanquablement un retentissement certain sur la personne même de son directeur dont M. X... était le chauffeur et donc un proche collaborateur ; qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, qu'un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise ne permet pas en lui-même de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre de celui par lequel il est survenu, d'autre part, que la réception par le salarié d'une revue qu'il s'est fait adresser sur le lieu de son travail ne constitue pas un manquement aux obligations résultant de son contrat, et enfin, que l'employeur ne pouvait, sans méconnaître le respect dû à la vie privée du salarié, se fonder sur le contenu d'une correspondance privée pour sanctionner son destinataire, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs, et sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens, casse et annule, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 6 décembre 2004, entre les parties, par la Cour d'appel de Nancy ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour faire droit, les, renvoie devant la Cour d'appel de Reims [...].

Un salarié, chauffeur de direction, s'est fait adresser sur son lieu de travail, sous enveloppe

comportant pour seules indications son nom, sa fonction et l'adresse de l'entreprise, une revue destinée à des couples échangistes à laquelle il était abonné. L'enveloppe a été ouverte par le service du courrier, puis déposée avec son contenu au standard à l'intention de son destinataire, selon une pratique habituelle de l'entreprise, et donc connue de l'employé. L'employeur, cédant aux plaintes de salariés offusqués par la présence de ce magazine libertin dans un lieu de passage, a engagé contre le chauffeur une procédure disciplinaire qui a abouti à sa rétrogradation avec réduction de salaire. La sanction a été ultérieurement contestée, sans succès, devant les juges du fond, par le salarié. On le sait depuis l'arrêt - fondateur - *Nikon* rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation (Soc. 2 oct. 2001, D. 2001. Jur. 3148, note Gautier ; D. 2002. Jur. 2296, obs. C. Caron ; Dr. soc. 2001, p. 920, obs. Ray ; JCP E 2001. 1918, note Puigelier ; RJS 2001, n° 1394 ; Sem. soc. Lamy 2001, n° 1045, p. 6, concl. Kehrig), dont les faits d'espèce sont assez similaires d'ailleurs (découverte de photos érotiques sur le lieu de travail) : l'employeur ne peut prendre connaissance du courrier électronique personnel émis par le salarié et reçu par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, à moins que le salarié ne soit présent ou qu'il n'ait été appelé (Soc. 17 mai 2005, D. 2005. Pan. 2643, obs. Lepage, Marino et Bigot ; D. 2006. Pan. 29, obs. Centre de recherche en droit social de l'IETL, Université Lumière Lyon 2 ; R. De Quenaudon, Jurisprudence « Nikon » : la suite mais non la fin, D. 2005, Tribune. 1873 ; Dr. soc. 2005. 789, obs. Ray ; CCE 2005. Comm. n° 121, obs. Lepage).

La Chambre mixte, composée de la première Chambre civile, de la Chambre commerciale et de la Chambre sociale de la Cour de cassation, apporte une nouvelle pierre à l'édifice de la protection de la vie privée du salarié sur son lieu de travail : si l'ouverture, par l'employeur, du courrier, papier celui-là, démunie de toute mention relative à son caractère personnel, est licite - et ne saurait donc être considérée comme portant atteinte au secret des correspondances -, en revanche, l'employeur ne saurait se prévaloir du contenu même de ce courrier pour mener une procédure disciplinaire.

Quand bien même un trouble objectif a été constaté dans l'entreprise (selon la cour d'appel, « il est patent que le document litigieux, particulièrement obscène, avait provoqué un trouble dans l'entreprise, porté atteinte à son image de marque et eu inmanquablement un retentissement certain sur la personne même de son directeur »), quand bien même la réception par le salarié d'une revue relevant de la sphère privée sur son lieu de travail est avérée - ce qui en tout état de cause ne constitue cependant pas un manquement aux obligations résultant du contrat de travail -, le principe du respect dû à la vie privée du salarié, en l'occurrence le respect de la correspondance privée, doit primer.

La Cour de cassation asseoit d'autant plus son raisonnement protecteur du salarié qu'elle considère que le trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise ne permet pas en lui-même de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre de celui par lequel il est survenu. La précision est d'importance alors que certains déplorent justement le « grand brouillard [...] tombé sur la notion de trouble objectif » (V. P. Waquet, Le « trouble objectif dans l'entreprise » : une notion à redéfinir, RDT 2006. 304) et le caractère flou de la distinction opérée par la Haute Cour entre les faits relevant de la vie personnelle et ceux de la vie professionnelle.

A. Astaix

Textes cités :

Code civil, 9. Code du travail, L. 122-40.

Décision attaquée : 6 décembre 2004 (Cassation)

Texte(s) appliqué(s) : Code civil, 9. Code du travail, L. 122-40.

Dalloz jurisprudence © Editions Dalloz 2012