

**CONTRAT DE TRAVAIL** – 1) Droits et libertés fondamentaux – Secret des correspondances – Protection (oui) – Absence de mention "personnel" sur un courrier – Ouverture par l'employeur (oui) – 2) Droit disciplinaire – Fait relevant de la vie personnelle du salarié (oui) – Trouble dans l'entreprise – Manquement présentant un caractère disciplinaire (non) - Sanction (non).

COUR DE CASSATION (Ch. mixte) 18 mai 2007

X contre Sté Haironville

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 ;**

**Note.**

Depuis l'arrêt *Nikon* (1), on pensait que le droit au secret des correspondances reçues par un salarié au sein de l'entreprise constituait une liberté fondamentale à laquelle il ne pouvait être portée atteinte. Sans remettre en cause ce principe, la jurisprudence ultérieure a infléchi son approche pour y apporter une limite certaine. L'arrêt rapporté ci-dessus (PBRI) constitue une synthèse de ces mouvements.

Un salarié s'était fait adresser sur son lieu de travail une revue destinée à des couples échangistes. L'enveloppe, ouverte par le service courrier, ne contenait que le nom de l'intéressé et sa fonction. Le salarié avait ensuite fait l'objet d'une mesure disciplinaire de rétrogradation. Contestant la sanction disciplinaire, il avait été débouté par les juges du fond. Il formait un pourvoi en cassation, estimant que l'employeur ne pouvait ouvrir un courrier qui lui était adressé personnellement et par voie de conséquence prendre connaissance du contenu de ce courrier pour le sanctionner.

Il s'agissait donc en premier lieu de savoir si l'employeur avait la possibilité d'ouvrir un courrier nominativement adressé à un salarié. La Cour de cassation a répondu par l'affirmative, relevant que le pli en cause était arrivé sous une simple enveloppe commerciale dépourvue de toute mention relative à son caractère personnel et qu'il était donc loisible de croire qu'il revêtait un caractère professionnel. La Cour apporte donc une limite au respect du secret des correspondances reçues par le salarié : celles-ci doivent expressément indiquer qu'elles présentent un caractère personnel. Notons que la Chambre sociale avait, dans deux arrêts du 18 octobre 2006 (2), adopté une position similaire, retenant que le courrier électronique et les documents papiers détenus par un salarié dans son bureau sont présumés avoir un caractère professionnel, et l'employeur peut y avoir accès hors sa présence, dès lors qu'ils n'ont pas été identifiés comme étant personnels. On retiendra donc que désormais toute correspondance adressée à un salarié peut être ouverte dès lors qu'elle ne comporte pas de mention relative à son caractère personnel.

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 :**

**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 ;**

**(M. Cotte, f.f. pr. prés. - M. Gridel, rapp. - M. Mathon, av. gén. - SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Gatineau, av.)**

(1) Soc. 2 oct. 2001, n° 99-42.942, Dr. Ouv. 2002 p. 76 n. A. de Senga ; add. Soc. 12 oct. 2004 Dr. Ouv. 2005 p. 28.

(2) Soc. 18 oct. 2006, n° 04-48.025 et 04-47.400, RPDS 2007 p. 42, Dr. Ouv. déc. 2006 couv. n°8.

Il doit encore être précisé que le 23 mai 2007 la Chambre sociale a rendu un arrêt, qui, sur le fondement de l'article 145 du NCPC, admet la possibilité qu'un employeur soit autorisé, par une ordonnance sur requête, à prendre connaissance par le biais d'un huissier des messages personnels reçus par un salarié, dès lors qu'il dispose d'un motif légitime (3). Ce dernier arrêt n'est pas à négliger dans la mesure où, sauf à le vider de toute portée, il apporte un infléchissement bienvenu à l'affirmation selon laquelle "*sauf risque ou événement particulier, l'employeur ne peut ouvrir les fichiers du salarié identifiés comme personnels qu'en sa présence ou celui-ci dûment appelé*" (4). Le principe d'une ouverture forcée est donc réaffirmé mais dans un cadre judiciaire préalable – non contradictoire mais où l'employeur doit exposer un motif légitime.

La seconde problématique posée par cet arrêt était de savoir si l'employeur pouvait, une fois le courrier ouvert, utiliser son contenu pour sanctionner le salarié à raison du trouble causé dans l'entreprise ? La Cour de cassation répond par la négative et retient 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* ». Le salarié ne peut donc pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire à raison du trouble objectif qu'il a causé dans l'entreprise (5). Pour faire l'objet d'une sanction, le salarié doit avoir commis une faute, or le simple fait de recevoir une correspondance sur son lieu de travail ne constitue pas un manquement à ses obligations contractuelles, précise la Cour de cassation.

Cet arrêt semble donc mettre un terme à la jurisprudence qui permettait de prendre une sanction disciplinaire à l'encontre d'un salarié à raison de faits relevant de la vie privée ayant provoqué un trouble caractérisé dans l'entreprise (6). Désormais la voie disciplinaire n'est plus ouverte, ce qui rejaillit sur la procédure de licenciement mais également exclut toutes les sanctions intermédiaires telle la rétrogradation prononcée ici. L'employeur pourra prononcer la rupture du contrat pour cause réelle et sérieuse à raison du trouble causé dans l'entreprise – si ce trouble est d'une ampleur suffisante –, mais le salarié pourra conserver le bénéfice de ses indemnités de prévenance. Surtout un tel trouble ne pourra résulter d'actes étrangers au salarié. On peut relever au cas d'espèce que le fait d'avoir déposé l'objet du litige au standard "*dans un lieu de passage*", au vu et au su de toute l'entreprise, n'était aucunement imputable au salarié. Dès lors il paraîtrait difficile de lui imputer la responsabilité dudit trouble et donc priverait de cause réelle et sérieuse un licenciement intervenu dans ces conditions (7).

**Stéphane Ducrocq**

(3) "*Vu l'article 145 du nouveau Code de procédure civile, ensemble les articles 9 du Code civil et L. 120-2 du Code du travail ; attendu que le respect de la vie personnelle du salarié ne constitue pas en lui-même un obstacle à l'application des dispositions de l'article 145 du nouveau Code de procédure civile dès lors que le juge constate que les mesures qu'il ordonne procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les a sollicitées*", Soc. 23 mai 2007, PBRI, n° 05-17.818, Dr. Ouv. juil. 2007 couv. n° 6.

(4) Soc. 17 mai 2005, Bull. civ. V n° 165.

(5) Soc. 16 déc. 1997, Dr. Ouv. 1998 p. 223 n. F. Saramito.

(6) Soc. 16 mars 2004, n° 01-45062, un fait de vie personnelle justifie, à raison du trouble causé à l'entreprise, un licenciement pour faute grave.

(7) Soc. 17 avr. 1991, Bull. civ. V n°201, Dr. Ouv. 1991 p. 201 n. P. Bouaziz.