



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

droit du travail

Question écrite n° 25053

Texte de la question

M. Jean Briane attire l'attention de Mme la garde des sceaux, ministre de la justice, sur un problème de droit du travail. Il lui demande si, d'une part, le fait (pour un salarié, exerçant par ailleurs des fonctions publiques électives) de recevoir, malgré lui, du courrier personnel adressé à son lieu de travail, est susceptible de constituer une faute professionnelle et si, d'autre part, l'employeur public ou privé, est fondé à se prévaloir d'un règlement intérieur prévoyant l'ouverture de tout courrier entrant dans l'établissement, pour ouvrir le courrier adressé nominativement à ce salarié, sans risquer de contrevenir aux dispositions légales concernant le secret de la correspondance.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire a appelé l'attention de la chancellerie, qui a transmis au ministère de l'emploi et de la solidarité pour compétence sa demande d'éclaircissement quant à la possibilité pour un salarié de recevoir du courrier personnel sur son lieu de travail et à celle pour l'employeur, en se fondant sur une disposition du règlement intérieur, d'ouvrir un tel courrier. Il convient de souligner qu'aucune disposition législative ou réglementaire du code du travail n'autorise ou n'interdit pour les salariés de recevoir du courrier personnel dans l'entreprise où ils sont employés. En revanche, le règlement intérieur de l'entreprise peut prévoir que le salarié ne devra pas se faire adresser de courrier personnel sur son lieu de travail. Le salarié qui ne respecterait pas une telle clause s'exposerait à des sanctions disciplinaires. Aussi, afin de prévenir tout différend, le salarié susceptible de recevoir du courrier personnel sur son lieu de travail, fût-ce malgré lui, aura intérêt à solliciter l'accord préalable de son employeur. L'employeur qui a la possibilité d'autoriser cette pratique ne peut, en revanche, procéder ou faire procéder à l'ouverture de ce courrier dès lors qu'il apparaît clairement que celui-ci est personnel. Il ne saurait se prévaloir, à cet égard, d'une clause du règlement intérieur. En effet, si le règlement intérieur doit, tout d'abord, être conforme aux dispositions des lois et règlements relevant du droit du travail conformément à l'article L. 122-35 du code du travail, il doit l'être également vis-à-vis de l'ensemble des autres branches du droit (droit civil, droit pénal, droit commercial...). Ainsi devrait être considérée comme illégale une clause prévoyant l'ouverture du courrier adressé aux salariés. Une telle clause constituerait en effet une violation du principe du secret de la correspondance, prévu et réprimé par l'article 187 du code pénal qui prévoit que toute suppression ou toute ouverture de correspondance adressée à des tiers, faite de mauvaise foi, sera punie d'un emprisonnement de six jours à un an et d'une amende de 500 francs à 15 000 francs ou de l'une de ces peines seulement.

Données clés

Auteur : [M. Jean Briane](#)

Circonscription : Aveyron (1^{re} circonscription) - Union pour la démocratie française-Alliance

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 25053

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : justice

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 8 février 1999, page 728

Réponse publiée le : 15 novembre 1999, page 6586