

COUR DE CASSATION – CHAMBRE SOCIALE, 30 SEPTEMBRE 2020, MME A. C/ SOCIETE PETIT BATEAU

MOTS CLEFS : vie privée – salarié – charge de la preuve – contrat de travail – licenciement – confidentialité – communication privée en ligne – communication publique en ligne – communauté d'intérêt – secret des correspondances – droit du travail - preuve

Jusqu'alors, la Cour de cassation maintenait une approche assez stricte de la notion de communication privée en ligne, opposée à celle divulguée publiquement. Elle le faisait au travers de l'établissement d'une série de critères où le nombre, les destinataires et leurs intérêts communs convergeaient. Par cet arrêt sensationnel du 30 septembre 2020, la chambre sociale de la Haute juridiction reconnaît pour la première fois qu'une capture d'écran d'une photographie postée par une salariée sur son compte privée Facebook soit admise comme mode de preuve à un licenciement pour faute grave par son employeur.

FAITS : Le 22 avril 2014, une salariée de la société Petit Bateau publie sur son propre compte Facebook une photographie de la nouvelle collection printemps/été 2015 qui devait être à destination exclusive des commerciaux de l'entreprise. Le 15 mai suivant, son employeur la licencie pour faute grave pour non-respect du principe de confidentialité de son contrat de travail.

PROCEDURE : La salariée conteste le licenciement devant le conseil de prud'hommes qui la déboute, tout comme la cour d'appel de Paris en son arrêt du 12 décembre 2018. Elle forme alors un pourvoi en cassation en invoquant la déloyauté du mode de preuve. Selon elle, il n'est pas possible pour son employeur de fournir comme appui à son licenciement un élément extrait de son compte privé Facebook, portant ainsi atteinte à sa vie privée.

PROBLEME DE DROIT : Un employeur peut-il produire en justice une photographie extraite du compte privé Facebook d'un de ses salariés comme preuve d'un licenciement pour faute grave ?

SOLUTION : La Cour de cassation par cet arrêt du 30 septembre 2020 répond positivement à cette question mais en limite sa portée en encadrant cette autorisation. Elle affirme qu'il est possible de produire comme preuve des éléments portant atteinte à la vie privée de la salariée. Cependant, ce n'est valable, si et seulement si, cette dernière est indispensable à l'exercice du droit de preuve tout en étant proportionnée au but poursuivi. En l'espèce, pour l'employeur cette atteinte à la vie privée de son employée est proportionnée à la révélation publique de cette collection de vêtements et à la violation de la clause de confidentialité de son contrat de travail.

SOURCES :

Chambre sociale de la Cour de cassation – Note explicative relative à l'arrêt n°779 du 30 septembre 2020 (19-12.058)

PEYRONNET (M.), « Facebook : "faux amis", vrai manquement à l'obligation de confidentialité », *Dalloz actualité*, 21 octobre 2020

SIRINELLI (P.), PREVOST (S.), « Réseaux sociaux, protégez-moi de mes amis ! », *Dalloz IP/IT*, 2020, p.585



NOTE :

En droit, la séparation entre vie privée et vie professionnelle est plutôt bien délimitée. Un employeur aura bien du mal à justifier une quelconque intrusion dans la vie de ses salariés. Cependant, avec internet cette frontière est assez tangible notamment lorsqu'employeur et employé sont « amis » sur les réseaux sociaux et ont donc accès mutuellement à ce qui est partagé.

Cet arrêt montre que malgré l'absence d'appartenance au compte de sa salariée, l'employeur est tout à fait légitime à produire en justice une capture d'écran du contenu que cette dernière a publié sur son compte personnel. Pour autant, il n'est pas encore venu l'heure d'en faire une généralité puisque la raison de cette acceptation, outre le licenciement, est le secret des affaires et l'atteinte à la concurrence de la société Petit Bateau.

Une capture d'écran d'un compte privé Facebook reconnue comme preuve loyale

Dans les faits de l'espèce, la salariée avait posté sur son mur Facebook une photographie de la future collection Petit Bateau. À l'origine, cette image ne devait être montrée qu'aux commerciaux de la marque. Il est certain qu'en la publiant sur les réseaux sociaux, beaucoup d'autres personnes peuvent y avoir accès dont des concurrents.

La capture d'écran montrant la photographie publiée a été reconnue comme moyen de preuve loyal et donc recevable en justice pour prouver la faute grave du licenciement. C'est une première, cette décision devrait faire date et en amener d'autres par la suite, comme par exemple des captures d'écran de conversations sous les publications privées sur Instagram. Une nuance est à apporter dans cette affaire, la capture d'écran a été acceptée par la juridiction uniquement parce que l'employeur n'a pas utilisé de stratagèmes pour l'obtenir, dans ce cas elle n'aurait pas été recevable. En effet, la défenderesse arguait que la preuve avait été obtenue par fraude.

Étant donné que c'était un compte privé l'employeur n'y avait donc pas accès, or c'est un autre salarié, « ami » sur Facebook, qui a spontanément envoyé par courriel la capture d'écran montrant la violation de confidentialité. Cela pose une question à l'avenir sur l'obtention de la preuve puisqu'avec cet arrêt, ses propres « amis » sur les réseaux sociaux peuvent trahir et divulguer ce qui s'y passe, voire même provoquer un licenciement.

L'atteinte à la vie privée contrebalancée par l'atteinte à la confidentialité des affaires

En vertu des articles 9 du Code civil et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, le droit à la vie privée est protégé mais toute ingérence doit être justifiée. La Haute Juridiction dédouane cette atteinte à la vie privée au motif qu'elle est proportionnée au but poursuivi et indispensable, la clause de confidentialité de la salariée rend alors légitime cette violation. Pour autant, tout élément extrait d'un compte privé ne pourra pas être considéré comme une preuve, il faut que cela soit motivé. Dans les faits, sur le compte Facebook de cette femme, il y avait plus de 200 « amis » professionnels de la mode dont des concurrents à la marque Petit Bateau.

La Cour de cassation délivre un message de prudence. Encore plus qu'auparavant, une publication non destinée à être publique peut le devenir par les seules conséquences sur le plan professionnel. Si on veut garder ses correspondances privées, il faut alors établir le paramétrage confidentiel du compte en créant un groupe fermé et restreint du nombre de personnes. Autrement dit, sphère privée et sphère professionnelle s'entrelacent sur le terrain de jeu des réseaux sociaux.

Laure Brébion--Dabin

Master 2 Droit des médias électroniques
AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-IREDIC 2020



ARRET :

Cass. Soc., 30 septembre 2020, n° 19-12.058, *Mme A c/ Société Petit Bateau*

[...]

4. La salariée fait grief à l'arrêt de dire le licenciement fondé sur une faute grave et de la débouter de ses demandes au titre de la rupture du contrat, alors :

« 1°/ que l'employeur ne peut accéder aux informations extraites d'un compte Facebook de l'un de ses salariés sans y avoir été autorisé ; qu'il s'ensuit que la preuve des faits invoqués contre un salarié dans une procédure disciplinaire issue de publications figurant sur son compte Facebook privé, rapportée par l'intermédiaire d'un autre salarié de l'entreprise autorisé à y accéder, est irrecevable ; que dans ses conclusions d'appel, la salariée soutenait que la preuve des faits reprochés n'était pas opposable, ces derniers se rapportant à un compte Facebook privé, non accessible à tout public mais uniquement aux personnes que cette dernière avait accepté de voir rejoindre son réseau ;

[...]

2°/ que l'employeur ne peut porter une atteinte disproportionnée et déloyale au droit au respect de la vie privée du salarié ; qu'il s'ensuit qu'il ne peut s'immiscer abusivement dans les publications du salarié sur les réseaux sociaux ;

[...]

Réponse de la Cour

5. D'abord, si en vertu du principe de loyauté dans l'administration de la preuve, l'employeur ne peut avoir recours à un stratagème pour recueillir une preuve, la cour d'appel, qui a constaté que la publication litigieuse avait été spontanément communiquée à l'employeur par un courriel d'une autre salariée de l'entreprise autorisée à accéder comme « amie » sur le compte

privé Facebook de Mme X..., a pu en déduire que ce procédé d'obtention de preuve n'était pas déloyal.

6. Ensuite, il résulte des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et 9 du code de procédure civile, que le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie privée à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.

7. La production en justice par l'employeur d'une photographie extraite du compte privé Facebook de la salariée, auquel il n'était pas autorisé à accéder, et d'éléments d'identification des « amis » professionnels de la mode destinataires de cette publication, constituait une atteinte à la vie privée de la salariée.

8. Cependant, la cour d'appel a constaté que, pour établir un grief de divulgation par la salariée d'une information confidentielle de l'entreprise auprès de professionnels susceptibles de travailler pour des entreprises concurrentes, l'employeur s'était borné à produire la photographie de la future collection de la société publiée par l'intéressée sur son compte Facebook et le profil professionnel de certains de ses « amis » travaillant dans le même secteur d'activité et qu'il n'avait fait procéder à un constat d'huissier que pour contrecarrer la contestation de la salariée quant à l'identité du titulaire du compte.

[...]

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

