

Ceci est une copie d'une conversation entre ChatGPT et un utilisateur anonyme.

[Signaler la conversation](#)

Recherche en ligne la méthode du commentaire d'arrêt en vigueur dans les facultés de droit françaises, puis rédige un commentaire complet, conforme à cette méthode, de l'arrêt 19-12.058 de la cour de cassation

Réflexion terminée >

Voici la démarche, puis le commentaire complet conforme à la méthode de commentaire d'arrêt attendue en faculté de droit.

1) Méthode du commentaire d'arrêt (rappel très bref et sourcé)

En pratique universitaire française, on attend :

- une **introduction** structurée autour d'une *fiche d'arrêt* (faits, procédure, prétentions/moyens, question de droit, solution) suivie de l'**annonce du plan** ;
- un **développement** en deux parties équilibrées (souvent « sens / portée », « principe / conditions », « solution / limites », etc.), chacune divisée en deux sous-parties ;
- une **conclusion** (ou une ouverture) brève sur l'apport et les perspectives.

2) Commentaire de l'arrêt : Cass. soc., 30 septembre 2020, n° 19-12.058, FS-P+B+R+I

Introduction

Accroche

La numérisation des échanges privés rebat les cartes de l'administration de la preuve en droit du travail : jusqu'où un employeur peut-il se prévaloir de contenus publiés sur un « compte privé » d'un réseau social sans porter une atteinte excessive à la vie privée du salarié ?

Faits et procédure

Une salariée, cheffe de projet d'une société de prêt-à-porter, avait publié sur son

compte Facebook paramétré en privé une photographie d'une collection devant rester confidentielle jusqu'à sa présentation aux commerciaux. La publication a été transmise spontanément à l'employeur par une autre salariée, « amie » Facebook de l'intéressée. L'employeur a fait constater par huissier la publication, puis a licencié la salariée pour faute grave. La cour d'appel a validé le licenciement. La salariée a formé un pourvoi, soutenant principalement l'illicéité et l'irrecevabilité de la preuve tirée d'un compte privé et l'atteinte disproportionnée à sa vie privée.

Question de droit

Le juge peut-il admettre, au soutien d'un licenciement disciplinaire, la production d'un extrait d'un compte Facebook privé du salarié, lorsque cette production porte atteinte à sa vie privée ?

Solution

La chambre sociale rejette le pourvoi : le droit à la preuve (art. 6 et 8 CEDH, art. 9 C. civ., art. 9 CPC) peut justifier la production en justice d'éléments extraits du compte Facebook privé d'un salarié portant atteinte à sa vie privée, à la double condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi. En outre, aucun stratagème ne doit avoir été employé ; la transmission a été spontanée par une amie autorisée à accéder au compte.

Annonce du plan

On analysera d'abord l'admission encadrée d'une preuve portant atteinte à la vie privée au nom du droit à la preuve (I), avant d'en discuter la portée et les limites dans les relations de travail et au-delà (II).

I – L'admission encadrée d'éléments issus d'un compte « privé » au nom du droit à la preuve

A – Le fondement : la conciliation entre droit à la preuve et vie privée

La Cour opère une mise en balance entre, d'une part, le droit à la preuve (art. 6 CEDH – droit à un procès équitable) et, d'autre part, le droit au respect de la vie privée (art. 8 CEDH ; art. 9 C. civ.). Elle affirme que la production d'un élément peut être admise malgré l'atteinte à la vie privée si elle est indispensable et proportionnée au but poursuivi (la défense des intérêts légitimes de l'employeur, ici la confidentialité/secret

des affaires). Cette grille de contrôle **nécessité/proportionnalité** deviendra un **standard jurisprudentiel** ultérieur en contentieux prud'homal.

B – Les garde-fous : loyauté et absence de stratagème

La Cour rappelle le **principe de loyauté** dans l'administration de la preuve : l'employeur ne doit pas recourir à un **procédé déloyal**. En l'espèce, le fichier litigieux a été **communiqué spontanément** par une « amie » Facebook habilitée à voir la publication ; l'employeur s'est borné à la **faire constater** par huissier, sans intrusion ni « hacking ». Le procédé est donc **loyal**. Cette précision distingue l'affaire des hypothèses où l'employeur s'introduit **subrepticement** dans des espaces privés ou utilise des **enregistrements clandestins**.

Bilan (I) – La solution consacre une **admissibilité conditionnelle** des preuves attentatoires à la vie privée en droit du travail : *indispensabilité + proportionnalité + loyauté*.

II – Portée, confirmations et limites de la solution

A – Portée immédiate et diffusion jurisprudentielle

L'arrêt marque un **jalon** dans la réception, par la chambre sociale, de la **théorie de la preuve attentatoire** justifiée par le droit à la preuve. Il a été rapidement **reçu** par la doctrine et la pratique (notes et actualités) comme une **référence** sur les contenus **réseaux sociaux** (même « privés ») mobilisables en justice. Des décisions postérieures ont étendu la logique de mise en balance aux **preuves obtenues de manière irrégulière** dès lors que la **nécessité** et la **proportionnalité** sont caractérisées (v. tendances rappelées après 2020 et, plus largement, confirmations ultérieures).

B – Limites et critiques : contrôle serré, risques de dérive et articulation avec les autres normes

- 1. Contrôle concret** : les juges du fond doivent **motiver la nécessité** de la production (existait-il d'autres moyens de preuve moins intrusifs ?) et la **proportion** de l'atteinte (périmètre limité : une seule publication, finalité exclusivement probatoire). À défaut, la preuve doit être écartée.
- 2. Réseaux sociaux « privés »** : la **privacité paramétrée** n'érige pas une **immunité probatoire** ; toutefois, la Cour laisse clairement fermée la porte aux **subterfuges** (faux profils usurpation forçage d'accès)