



AVIS DE Mme BERRIAT, AVOCAT GENERAL

Arrêt n°779 du 30 septembre 2020 - Chambre sociale

Pourvoi N° Z1912058

Décision attaquée : 12 décembre 2018 de la cour d'appel de Paris

Mme A... X...

C/

la société Petit Bateau

Le pourvoi déposé par Madame X... vous offre l'occasion de préciser plusieurs aspects de votre jurisprudence sur l'utilisation des réseaux sociaux.

La salariée, chef de projet de la société Petit Bateau, a été licenciée le 15 mai 2014 pour avoir manqué à son obligation contractuelle de confidentialité : son employeur a qualifié de faute grave le fait d'avoir publié dans un groupe fermé de son compte Facebook une photographie prise lors du défilé de présentation de la collection hiver 2014, auquel seul un petit nombre de salariés exerçant comme elle des fonctions commerciales avaient été conviés.

Elle a contesté son licenciement devant le conseil de prud'hommes, puis la cour d'appel. Cette dernière l'ayant jugé justifié, elle a saisi la Cour de cassation d'un pourvoi dont le premier moyen, qui est aussi le plus intéressant, vous conduira à statuer sur le caractère privé des échanges sur les réseaux sociaux lorsqu'ils ont lieu au sein de groupes fermés, ainsi que sur la valeur probatoire des informations que l'employeur peut en retirer.

Facebook dénombre 1,6 milliards d'utilisateurs quotidiens dont 288 millions en Europe et 27 millions en France, actifs en moyenne 1h 17 chaque jour. Les titulaires des comptes éditent

sur leurs “pages” des contenus appelés “statuts” sur lesquels les visiteurs expriment leur approbation par des “like”. Internet permet d’ailleurs aux uns de vendre leurs “like” et aux autres d’acheter quantités de “followers”.

Facebook donne au titulaire d’un compte la possibilité de le paramétrer en créant des groupes auxquels sont réservées certaines publications. Aux personnes agréées par le titulaire, l’entreprise donne le nom commercial d’ “amis”. La Cour de cassation retient que le terme d’ “ami” employé afin de désigner les personnes acceptant d’entrer en contact sur Facebook ne renvoie pas à des relations d’amitié au sens traditionnel du terme ([Cass. 2e civ., 5 janv. 2017, n° 16-12.394](#)).

Moins “sociables” que dans la plupart des autres pays, les utilisateurs français n’ont en moyenne que 177 “amis” quand dans le monde leur nombre moyen par utilisateur s’élève à 338¹.

Le titulaire peut répartir ses “amis” en sous-groupes dont certains n’accéderont qu’à un nombre limité de publications, voire, s’il le souhaite, à aucune. En revanche il ne peut pas les empêcher de partager un “post” avec des personnes non agréées. Enfin, lorsque des algorithmes révèlent à Facebook l’existence de plusieurs “amis” communs, l’application permet à des “amis” non agréés par le titulaire d’accéder aux “like” d’ “amis” eux-mêmes agréés, sauf si le titulaire du compte a pris le soin de supprimer cette fonction. L’ensemble des choix du titulaire traduit sa volonté de réserver ses statuts à des personnes identifiées.

La confidentialité des contenus publiés sur une page soulève des interrogations sur lesquelles la Cour de cassation a eu l’occasion de se prononcer à propos de faits de diffamation et d’injure publique, ainsi que dans les procédures de licenciement disciplinaire.

Cependant, la jurisprudence reste parcellaire et tient pour l’essentiel en trois arrêts. Deux d’entre eux, portant sur la même entreprise et les mêmes propos, ont été rendus l’un par la première chambre civile le 10 avril 2013 ([n° 11-19.530 P](#)) et l’autre par la chambre sociale le 12 septembre 2018 ([n° 16-11.690 P](#)). Tous deux ont pris en considération la restriction de l’accès au compte Facebook aux seules personnes agréées et composant un groupe fermé restreint de quatorze personnes, pour juger que les propos tenus pouvant être qualifiés d’injurieux relevaient de conversations de nature privée.

Auparavant, statuant sur le licenciement disciplinaire d’un salarié auquel il était reproché d’avoir abusé de la liberté d’expression, la chambre sociale avait, le 6 mai 2015, qualifié de “quasiment confidentiel” le site internet dénommé “miroir social” sur lequel était publié son texte. Elle a déduit de cette circonstance que le salarié qui s’interrogeait, dans le cadre d’une situation de conflit, sur le licenciement d’un de ses collègues n’avait pas abusé de sa liberté d’expression ([n° 14-10.781](#)).

Les première et troisième branches du moyen vous conduiront à statuer sur la recevabilité d’une preuve acquise à partir de la page privée d’un compte Facebook.

Votre jurisprudence constante fait reposer la charge de la preuve sur l’employeur lorsqu’il reproche au salarié une faute grave ([Soc 9 octobre 2001, n° 99-42.204 P](#); [Soc 19 juin 2002, n° 00-42.393](#)).

¹ Voir le Blog du modérateur, chiffres réseaux sociaux 2020. A noter que le nombre moyen d’amis diffère selon les tranches d’âge, les 18-24 ans étant ceux qui en comptent le plus grand nombre.

Elle exige que cette preuve soit obtenue de façon loyale, sans recourir à la ruse ou la clandestinité et dans le respect des droits et libertés du salarié. Vous jugez depuis le 16 janvier 1991 que *“La loyauté qui doit présider aux relations de travail interdit le recours par l'employeur à des artifices et des stratagèmes pour placer le salarié dans une situation qui puisse ultérieurement lui être imputée à faute”* ([Soc 16 janvier 1991, n° 89-41.052 P](#), [Soc 18 mars 2008 n° 06-40.852 P](#), [Soc 15 mars 2008 n° 06-45.093 P](#) et plus récemment [Soc 17 mars 2016, n° 15-11.412 P](#)). Cette exigence s'oppose au recueil de preuves au moyen d'écoutes téléphoniques ou de vidéo-surveillance dont les salariés n'auraient pas connaissance, comme au recours à une société de surveillance extérieure.

Le mémoire ampliatif cite en outre un arrêt inédit par lequel vous avez jugé illicite un procès-verbal d'huissier rapportant des informations extraites de la page privée d'une salariée, obtenues à partir du téléphone portable d'un autre salarié ([Soc 20 décembre 2017 n° 16-19.609](#)). Il en déduit que l'accès à ce type de compte par une personne qui n'a pas été agréée est toujours attentatoire à la vie privée de son titulaire. Bien qu'elle ait été retenue par une partie de la doctrine ², cette interprétation paraît excessive. Il ressort en effet des pièces du pourvoi que l'employeur avait eu recours au profil de l'une des personnes agréées afin de recueillir sur la page privée une information qu'il avait ensuite utilisée en procédure. Pour obtenir cette preuve, l'employeur avait donc eu recours au stratagème consistant à utiliser l'identité d'un salarié “ami”.

C'est pourquoi votre arrêt censure une *“atteinte disproportionnée et déloyale à la vie privée de la salariée”* ³. En revanche, rien n'indique que votre chambre aurait pris parti de manière générale contre l'utilisation par l'employeur d'une preuve collectée sur un compte Facebook, quelles que soient les modalités du recueil. Une telle position aurait mérité discussion au regard du droit à la preuve découlant de l'article 6 §1 de la Convention européenne des droits de l'homme. En outre, il y a lieu de penser que si vous aviez tranché ce débat, vous l'auriez fait par un arrêt publié. Par conséquent, l'arrêt du 20 décembre 2017 doit plutôt s'interpréter comme faisant obstacle à l'utilisation déloyale du téléphone d'un “ami” sur Facebook pour accéder, sous l'identité de ce dernier, à un groupe fermé.

En l'espèce, l'employeur n'a eu recours à aucun stratagème et s'est borné à utiliser les informations fournies spontanément par un salarié “ami”, surpris de trouver sur la page privée Facebook de son interlocutrice la photographie d'un événement confidentiel organisé par l'entreprise.

Obtenue sans déloyauté, la preuve a-t-elle été acquise dans le respect des droits et libertés du salarié et notamment de sa vie privée?

La notion de vie privée n'est pas définie de façon exhaustive. Plus précis que l'article 9 du code civil, l'article 8 CEDH englobe la vie familiale, le domicile et la correspondance. Loin de limiter la vie privée à un “cercle intime” où chacun peut mener sa vie personnelle à sa guise, la Cour européenne des droits de l'homme inclut dans cette notion les échanges avec le monde extérieur. Elle ne juge pas seulement que la notion de vie privée comprend des éléments se rapportant à l'identité d'une personne, tels que son nom, sa photographie, son intégrité physique et morale, mais aussi que la garantie offerte par l'article 8 de la Convention vise à assurer le développement, sans ingérences extérieures, de la personnalité de chaque

²Cour européenne des droits de l'homme Jurisprudence sociale Lamy, n° 449, 16 mars 2018, “Licéité de la preuve recueillie sur Facebook par l'employeur” Sébastien Mayoux.

³ Pages 10 du mémoire en défense et 16 du mémoire ampliatif.

individu dans les relations avec ses semblables. Il existe donc une zone d'interaction entre l'individu et des tiers qui, même dans un contexte public, peut relever de la vie privée (*Von Hannover c. Allemagne (no 2)*, § 95).

Le droit au respect de la correspondance au sens de l'article 8 § 1 vise à protéger le caractère confidentiel des communications et recouvre le courrier privé ou professionnel (*Niemietz c. Allemagne*, § 32). Son champ d'application inclut notamment les messages électroniques (*Copland c. Royaume Uni*, § 41 ; *Bărbulescu c. Roumanie*, § 72) et l'usage d'internet.

Les communications émanant de locaux professionnels peuvent se trouver comprises dans la notion de correspondance (*Bărbulescu c. Roumanie*, § 74). Dans cette affaire où un employeur avait accusé l'un de ses employés d'avoir utilisé un service de messagerie instantanée sur internet pour des conversations privées sur un ordinateur professionnel, la Cour a jugé que les instructions d'un employeur ne peuvent pas réduire à néant l'exercice de la vie privée sociale sur le lieu de travail. Le respect de la vie privée et de la confidentialité des communications s'impose, même si ces dernières peuvent être limitées dans la mesure du nécessaire.

Les États bénéficient d'une "marge d'appréciation étendue" pour évaluer la nécessité d'adopter un cadre juridique régissant les conditions dans lesquelles un employeur peut adopter une politique encadrant les communications non professionnelles de ses employés sur leur lieu de travail. Toutefois, les juridictions internes doivent s'assurer que les mesures mises en place par l'employeur pour surveiller la correspondance et les autres communications demeurent proportionnées au but légitime poursuivi.

Ainsi dans un arrêt *Libert c/ France* la CEDH, se prononçant sur la situation d'un cadre de la SNCF qui avait téléchargé des fichiers pornographiques sur son ordinateur professionnel, juge conforme à l'article 8 §1 le droit positif français, largement jurisprudentiel, selon lequel l'employeur peut ouvrir les fichiers professionnels qui se trouvent sur le disque dur des ordinateurs qu'il met à la disposition de ses employés dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, mais ne peut, "sauf risque ou événement particulier", ouvrir subrepticement les fichiers identifiés comme étant personnels et ne peut procéder à l'ouverture de fichiers ainsi identifiés qu'en présence de l'employé concerné ou après que celui-ci ait été dûment appelé⁴.

Dans cet arrêt, la CEDH admet que *"l'ingérence visait à garantir la protection des "droits (...) d'autrui". Il s'agit de ceux de l'employeur, qui peut légitimement vouloir s'assurer que ses salariés utilisent les équipements informatiques qu'il met à leur disposition pour l'exécution de leurs fonctions en conformité avec leurs obligations contractuelles et la réglementation applicable. Elle rappelle à cet égard qu'elle a indiqué dans l'arrêt Barbulescu précité (§ 127) que l'employeur a un intérêt légitime à assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, ce qu'il peut faire en mettant en place des mécanismes lui permettant de vérifier que ses employés accomplissent leurs tâches professionnelles de manière adéquate et avec la célérité requise."*

Si la Cour européenne des droits de l'homme adopte une conception large de la vie privée comme de la correspondance, elle admet que l'employeur accède aux données privées du salarié, dès lors que cette ingérence, qui est prévue par la loi, correspond à un but légitime et répond à une nécessité dans une société démocratique (§§ 43 à 47 *Libert c France*). Dans cette affaire, la CEDH juge que les articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du code du travail et la jurisprudence de la Cour de cassation constituent un encadrement légal suffisant. Le droit de

⁴ *Libert contre France* n° 588/13 du 2 juillet 2018.

l'employeur de s'assurer du bon fonctionnement de l'entreprise est un but légitime. L'ingérence est considérée comme proportionnelle à ce but lorsque la production d'une pièce acquise en portant atteinte à la vie privée est indispensable à l'exercice du droit à la preuve garanti par l'article 6 §1.

Cette notion de proportionnalité est appréciée au cas par cas, en fonction des éléments que les parties sont en mesure de fournir pour soutenir leur position. Ainsi, la Cour a jugé dans un arrêt du 10 octobre 2006, L.L. c. France n°7508/02 que la production dans une procédure de divorce de certificats médicaux attestant de l'éthylisme du conjoint n'était pas proportionnée lorsque d'autres certificats médicaux et témoignages démontraient déjà des "*violations graves et renouvelées des devoirs et obligations du mariage qui rendaient intolérable le maintien de la vie commune*".

En revanche, par un arrêt du 17 octobre 2019 López Ribalda et autres c. Espagne, la Cour a admis la possibilité pour le dirigeant d'un supermarché de recourir à la vidéo-surveillance des caissières sans les en informer préalablement lorsqu'il a des soupçons raisonnables d'irrégularités graves et compte tenu de l'ampleur des manques constatés. Elle a jugé qu'en l'espèce, le but légitime poursuivi par l'employeur ne pouvait être atteint par des mesures moins intrusives pour les droits des requérantes⁵.

Cette comparaison entre l'intrusion dans la vie privée et la nécessité de la preuve au regard, tant de l'intérêt défendu que de son caractère indispensable à la présentation de sa cause par l'une des parties au procès, a été intégrée par la première chambre civile dans sa jurisprudence, ainsi que l'indique Madame le rapporteur⁶.

Pour sa part, la chambre sociale en a fait application dans un arrêt publié du [9 novembre 2016, n°15-10.203](#), qui juge que "*Le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit nécessaire à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi*". Le commentaire de cet arrêt dans le rapport annuel de la Cour de cassation atteste de la volonté qu'avait la chambre sociale de rapprocher sa jurisprudence de celle de la Cour européenne des droits de l'homme⁷.

⁵ 17 octobre 2019 Grande chambre n° 1874/13.

⁶ 1^{ère} civile 5 avril 2012, n°11-14.177; 25 février 2016, n°15-12.403; 22 septembre 2016, n° 15-24.015; 20 septembre 2017, n°16-13.082.

⁷ "Il est cependant apparu à la Cour de cassation que la question de l'articulation entre les nécessités de la preuve et le respect dû à la vie privée devait être examinée à la lumière de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme. Cette juridiction a en effet reconnu, sur le fondement de l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, « le droit d'une partie à un procès de se voir offrir une possibilité raisonnable de présenter sa cause – y compris ses preuves » (CEDH, 27 octobre 1993, *Dombo Beheer B. V. c. Pays-Bas*, n° 14448/88, § 33 ; CEDH, 13 mai 2008, *N. N. et T. A. c. Belgique*, n° 65097/01, § 42), ou, autrement dit, un « droit à la preuve » (CEDH, 10 octobre 2006, *L. L. c. France*, n° 7508/02, § 40). Elle a, de la sorte, invité les juges nationaux « à aborder la recevabilité d'un mode a priori inadmissible ou suspect à travers le prisme d'un rapport de proportionnalité entre les intérêts que le secret protège et ceux à la satisfaction desquels il fait obstacle, dès lors que, dans cette mise en balance, l'atteinte au secret paraît moindre, et constitue le seul moyen de faire triompher une légitime prétention de fond » (Rapport annuel 2012 de la Cour de cassation, « La preuve », p. 329)".

En l'espèce, la cour d'appel a jugé la preuve recevable parce qu'elle ne portait pas atteinte à la vie privée de la salariée. Pouvez-vous la suivre dans cette appréciation? Bien sûr, le groupe destinataire de la photographie excède de beaucoup par le nombre de ses membres celui sur lequel statuait votre arrêt du 12 septembre 2018. Mais si le nombre des "amis" au sein d'un groupe fermé devait devenir un critère déterminant pour juger du caractère privé des échanges, il vous serait difficile de fixer une limite sans tomber dans l'arbitraire : à partir de combien d'"amis" agréés pourriez-vous considérer que le titulaire du compte a rendue publique la page qu'il avait créée pour en réserver les messages aux personnes de son choix?

Surtout, cette conception de la vie privée, tendant à la limiter au cercle intime s'écarterait de la définition qu'en donne la Cour européenne des droits de l'homme lorsqu'elle interprète l'article 8 de la CEDH. Par conséquent il paraîtrait préférable de prendre en compte l'intention exprimée par le titulaire lors du paramétrage de son compte et de considérer que sa page privée et les "posts" qui s'y trouvent relèvent de cette *"zone d'interaction entre l'individu et des tiers qui, même dans un contexte public, peut relever de la vie privée"* mentionnée par la Cour européenne des droits de l'homme dans son arrêt de grande chambre Von Hannover contre Allemagne du 7 février 2012.

Vous jugeriez alors qu'un groupe fermé sur les réseaux sociaux relève de la vie privée du titulaire du compte, quel que soit le nombre de ses membres. Certes il ne sera pas toujours possible de retenir l'un des critères fixés par la jurisprudence de la chambre criminelle et de la première chambre civile qu'est l'existence d'une communauté d'intérêts entre les destinataires⁸. Car plus l'effectif est important et moins ses membres ont de points communs. Mais dans votre arrêt publié du 12 septembre 2018 déjà vous aviez laissé ce critère de côté.

Dès lors la production de la photographie destinée à ce groupe et plus encore celle de la liste des "amis", complétée par leurs activités professionnelles, constituerait une atteinte à la vie privée de la salariée.

Cependant cette constatation ne vous conduira pas à écarter la preuve ainsi constituée, dès lors que l'atteinte à la vie privée est proportionnée à l'intérêt de l'employeur de s'assurer du bon fonctionnement de l'entreprise. Car l'utilisation d'une photographie obtenue sans procédés déloyaux comme preuve de la divulgation d'informations confidentielles sur la nouvelle collection répond à ce but légitime.

C'est pourquoi, je vous propose de retenir que l'atteinte portée à la vie privée de la salariée par la présentation d'une preuve collectée à partir d'une page Facebook privée était proportionnelle au but légitime poursuivi par l'employeur et, de ce fait, recevable. Vous pourriez alors substituer ce motif à ceux retenus par la cour d'appel et écarter les première et troisième branches du moyen.

Selon les deuxième et cinquième branches du moyen le fait qu'un salarié sans passif disciplinaire poste par négligence une photographie en lien avec l'activité de l'entreprise sur un compte privé Facebook ne constituerait pas une faute grave.

Succédant à la notion de vie extra-professionnelle depuis l'arrêt du [16 décembre 1997, n° 95-41.326 P](#), la notion de vie personnelle inclut non seulement la vie privée du salarié mais aussi sa vie publique, comprenant notamment l'adhésion à un parti politique ou des pratiques sportives et culturelles. Elle repose sur le principe selon lequel *"ce n'est pas la personne qui*

8 Criminelle 28 avril 2009 n° 08-85.249; 1^{ère} civile 10 Avril 2013 preached.

*est l'objet du contrat mais son activité*⁹ et subsiste de façon limitée pendant la vie professionnelle.

Un fait tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe justifier un licenciement pour faute, son comportement se trouvant alors hors du champ contractuel ([Soc 16 décembre 1997, n° 95-41.326 P](#)). Par exception, celui-ci peut toutefois intervenir soit en raison de l'existence d'un trouble objectif portant préjudice à l'entreprise, soit en raison d'un comportement fautif, notamment lorsque le fait commis dans le cadre de la vie personnelle constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail; c'est le cas par exemple lorsqu'un membre du personnel navigant de sécurité se trouve sous l'emprise de drogues dure pendant l'exercice de ses fonctions ([Soc 27 mars 2012, n° 10-19.915 P](#)). Le licenciement peut également être justifié en cas de manquement à l'obligation de loyauté ([Soc 6 février 2001, n° 98-46.345](#)).

Mais ces exceptions doivent être strictement entendues : des contraintes affectant la vie privée du salarié ne peuvent lui être imposées que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ([Soc 12 novembre 2008, n° 07-42.220](#)). Les dispositions du contrat de travail doivent respecter la règle de l'article L. 1121-1 du code du travail qui interdit de porter une atteinte injustifiée ou disproportionnée aux droits fondamentaux du salarié. Ce principe de proportionnalité commande notamment de vérifier que la mesure prise n'excède pas ce qui est strictement nécessaire pour atteindre l'objectif recherché.

Dans deux décisions, l'une du 7 novembre 2002, Madsen c/ Danemark, et l'autre du 9 mars 2004, Wretlund c/ Suède, la Cour européenne des droits de l'homme a admis, au regard de l'article 8 de la Convention sur le droit au respect de la vie privée et familiale, que l'employeur, dans un but de sécurité, puisse procéder à des dépistages d'absorption de drogue ou d'alcool sur des salariés d'une compagnie maritime ou d'une centrale nucléaire dès lors que ces dépistages ne détectaient que les substance ingérées dans les 48 heures précédentes. C'est donc seulement dans la mesure où le comportement du salarié dans sa vie personnelle est susceptible d'affecter directement l'exécution du contrat que l'employeur dispose d'un droit d'ingérence dans cette vie personnelle et retrouve, le cas échéant, son pouvoir disciplinaire à l'égard du salarié.

En l'espèce, il n'est pas contesté que le contrat de travail de la salariée comportait une clause selon laquelle elle s'engageait *"formellement à ne divulguer à qui que ce soit aucun renseignement ni document sur l'entreprise et la marque PETIT BATEAU, se déclarant à cet égard liée par le secret professionnel le plus absolu."* Cette obligation de confidentialité avait été rappelée à plusieurs reprises, notamment par une note du 25 octobre 2012 et par un courriel transféré le 25 octobre 2013.

La capacité des entreprises du secteur à copier rapidement une collection est telle que la contrainte imposée par la société Petit Bateau ne paraît pas disproportionnée. De surcroît, elle n'implique aucune intrusion dans la vie personnelle du salarié car elle ne lui impose rien d'autre que le respect des secrets de fabrication de l'entreprise qui l'emploie.

Selon votre jurisprudence, la faute grave est *"celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise"*. Le contrôle léger que vous exercez sur la qualification des faits a pour objet de vérifier que le juge du fond, qui dispose d'un pouvoir d'appréciation quant à leur matérialité et à leur preuve, n'a pas omis de prendre en considération certains éléments liés au contexte

⁹ Vie privée du salarié - L'ascension du droit au respect de la vie personnelle - Etude par Bernard Bossu La Semaine Juridique Social n° 26, 30 Juin 2015, 1241

dans lequel les faits se sont produits, ou au profil du salarié à qui ils sont imputés. ([Soc 27 septembre 2007, n° 06-43.867](#)).

Vous jugez depuis le 23 juin 1960 que constitue une faute grave la violation d'une obligation de confidentialité, même commise par négligence ([Soc 23 juin 1960, n°689](#)). Des décisions plus récentes relèvent que le manquement à l'obligation de confidentialité constitue une faute grave ([Soc 21 octobre 2013 n°00-45.291 P](#), [Soc 6 avril 2011, n° 09-72.520](#)).

Après avoir rappelé avec précision les circonstances dans lesquelles les faits reprochés à la salariée avaient été commis, la cour a motivé sa décision en relevant qu' *"Au regard de l'interdiction de la société sur une communication extérieure rappelée en 2012 et 2013 et ciblant les réseaux sociaux, Madame X... a commis une faute grave en violant l'obligation de confidentialité imposée par l'employeur particulièrement justifiée par le secteur de la société dans laquelle la salariée travaillait depuis quatre ans à un poste important"*.

Ce faisant, elle a pris en considération l'ensemble des éléments de contexte et particularités de l'emploi de la salariée mise en cause.

Je vous propose donc d'écarter les deuxième et cinquième branches du moyen.

La quatrième branche reproche à l'arrêt de retenir une faute grave au motif que *"Facebook, qui est un réseau accessible par connexion internet, ne garantit pas toujours la confidentialité nécessaire"* et considère qu'il s'agit d'un motif hypothétique.

Il s'agirait plutôt d'une maladresse de style portant de surcroît sur un motif surabondant. Cette critique peut donc, elle aussi, être laissée de côté.

La sixième branche, qui fait grief à l'arrêt de retenir une note d'octobre 2012 parmi les moyens utilisés par l'employeur pour signifier l'interdiction de communiquer sur les collections, est inopérante car l'interdiction figurait déjà dans le contrat de travail de la salariée et avait en outre été rappelée par un courriel en 2012.

Par conséquent, vous pouvez rejeter le premier moyen du pourvoi.

Le deuxième moyen n'est pas de nature à entraîner la cassation car la motivation de l'arrêt répond aux règles de preuve des heures supplémentaires et à votre arrêt du [18 mars 2020 n° 18-10.919 P](#).

Il en va de même du troisième moyen, qui conteste le rejet de la demande d'indemnité au titre d'un licenciement dans des conditions brutales et vexatoires et ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine des juges du fond.

Avis de rejet.