

Cahiers Sociaux du Barreau de Paris

N° 234

CAHIER MENSUEL

OCTOBRE 2011

JURISPRUDENCE SOCIALE

▶ Repères	253
▶ Doctrine	255
▶ Jurisprudence	266
▶ Sommaires annotés	269

Sommaire du cahier n° 234 – Octobre 2011

Doctrine	Le régime juridique des « codes de conduite » par Lucien Flament	D 6
	Présentation du décret n° 2011-771 du 28 juin 2011 relatif à la mesure de l'audience des organisations syndicales dans les TPE par Frédéric-Jérôme Pansier	D 7
	Présentation et pratique du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par Frédéric-Jérôme Pansier et Lucien Flament	D 8
Jurisprudence	Retour sur la définition du journaliste par Frédéric-Jérôme Pansier	A 59
	Fichiers et vie privée du salarié De la différence entre consultation et utilisation par Frédéric-Jérôme Pansier	A 60
Sommaires annotés	Livres I, II et III sous la direction de Frédéric-Jérôme Pansier (FJP)	
	Livre IV sous la direction de François Hanne (FH), conseiller honoraire à la Cour de cassation	
	Livre V sous la direction de Jean-Pierre Mignard (société LYSIAS)	
	LIVRE PREMIER. NOTIONS FONDAMENTALES	
	Médecine du travail	S 253
	LIVRE DEUXIÈME. LES RELATIONS INDIVIDUELLES	
	Contrat de travail à durée déterminée. Requalification	S 254
	Intéressement des salariés	S 255
	Journaliste	S 256
	Licenciement. Notification	S 257
	Licenciement économique individuel. Procédure de licenciement	S 258
	Rémunération du salarié. Non-discrimination	S 259
	LIVRE TROISIÈME. LES RELATIONS COLLECTIVES	
Licenciement des salariés protégés	S 260	
LIVRE QUATRIÈME. DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE		
Sécurité sociale. Allocations	S 261	

Un encart publicitaire Droit civil illustré est joint au présent numéro.

De l'introduction de la représentation syndicale dans les TPE

Chacun apprécie maintenant (deux ans après) la révolution que furent, en matière de relations collectives, les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. La loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 avait prévu qu'un décret fixerait la mesure spécifique de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés, dites TPE (très petites entreprises). La spécificité de ces entreprises nécessite une adaptation des relations collectives et notamment de l'audience des syndicats.

Le décret n° 2011-771 du 28 juin 2011 est donc important puisqu'il va préciser les conditions de l'introduction de représentants du personnel dans des entreprises qui, jusqu'à présent, étaient à l'écart du monde syndical (D 7).

Le régime juridique des « codes de conduite »

Les codes d'éthique ou de conduite à destination des salariés se sont considérablement développés ces dernières années.

Le droit américain y a contribué. La loi *Sarbanes-Oxley* a rendu obligatoire l'édiction de tels codes à destination des cadres financiers dans les entreprises cotées. Ces codes sont l'instrument presque incontournable de la mise en place d'un système d'alerte éthique – « *whistleblowing* ». Souvent ils sont imposés sans concertation par la direction et il est demandé aux salariés de les signer. Parfois même, des contrôles peuvent être effectués afin de s'assurer de la bonne connaissance de ce texte par les salariés. Ces conditions de mise en place semblent relever de pratiques et de conceptions courantes dans les entreprises anglo-saxonnes.

Aussi il est convenu de s'intéresser à la réception par le droit français, et notamment par les juges français, de ces codes de conduite (D 6). La chronique de M. Lucien Flament en dresse le bilan.

Le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 fait application de l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce texte vise à faciliter l'évaluation des écarts de situation dans l'entreprise entre les hommes et les femmes, à rendre cette situation transparente, au sein de l'entreprise comme vis-à-vis de l'extérieur, et à sanctionner l'inaction par une pénalité financière.

Le décret du 7 juillet 2011 précise les conditions d'application de cette pénalité. À l'issue d'une phase contradictoire de six mois au plus, au cours de laquelle l'entreprise ne respectant pas ses obligations sera appelée à s'y conformer, la pénalité sera décidée, à défaut de régularisation, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et sera due par l'entreprise tant que sa situation demeurera irrégulière.

Le décret précise en outre le contenu du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle que les entreprises devront arrêter ainsi que les éléments de ce plan à faire figurer dans la synthèse que l'entreprise devra rendre publique.

Deux chroniques du présent numéro des *Cahiers sociaux* présentent les dispositions de ce décret, tant d'un point de vue théorique que pratique (D 8).

Retour sur la définition du journaliste : fils de pub ou journaliste ?

Peut-on être journaliste et travailler dans une agence de publicité ? Telle est la question posée à la Cour de cassation.

Quel que soit le prestige de l'agence, Publicis en l'espèce, la chambre sociale répond négativement.

Une telle réponse ne tient pas au fait que les publicistes ont mauvaise « presse ». Certains ont dû écrire pour exorciser l'opprobre attaché à la fonction de « fils de pub ».

La réponse tient au fait qu'il s'agit là de deux métiers différents. Elle tient aussi au droit et à la définition donnée par le Code du travail au journaliste.

Aussi, l'agence de publicité ne peut être assimilée à une agence de presse ou à une entreprise de journalisme (A 59).

Fichiers et vie privée du salarié : de la différence entre consultation et utilisation

Les spécialistes se souviennent, à la suite du célèbre arrêt *Nikon*, que le salarié s'était vu reconnaître une part de vie privée dans son quotidien laborieux. S'il identifie des fichiers comme étant « personnels », l'employeur ne peut les consulter et doit respecter cette privatisation de l'ordinateur du bureau.

La solution est tout sauf satisfaisante et d'aucuns l'avaient dit. D'abord parce que « stigmatiser » ou selon Goffman « labelliser » (NB : « label » = « étiquette » en anglais) un fichier est une attitude d'exclusion – et c'était bien le cas en l'espèce. Ensuite, parce que le caractère privatif du fichier ne devrait pas dépendre de son nom mais de son contenu.

Cet arrêt du 5 juillet 2011 est intéressant parce qu'il arrache l'atteinte à la vie privée de la labellisation à la recherche du contenu. Le principe posé mérite que l'on s'y arrête : si l'employeur peut toujours consulter les fichiers qui n'ont pas été identifiés comme personnels par le salarié, il ne peut les utiliser pour le sanctionner s'ils s'avèrent relever de sa vie privée (A 60).

Bonne lecture...

Frédéric-Jérôme Pansier
Rédacteur en chef
