

Sommaire

Remerciements	5
Introduction	11
Chapitre 1 - La vie privée du salarié pendant son temps de travail et sur son lieu de travail	13
Définition, contours, sources juridiques	13
<i>Délimitation de la notion de vie privée</i>	13
<i>Le droit à la vie privée</i>	14
<i>L'attente raisonnable de vie privée</i>	16
<i>Domicile, image et autres</i>	16
Vie privée et pouvoir de direction de l'employeur	18
<i>Le pouvoir de direction de l'employeur et ses limites</i>	18
<i>Solutions concrètes à mettre en place dans l'entreprise</i>	20
Vie privée et utilisation des technologies issues de l'information et de la communication	23
<i>L'utilisation des outils professionnels à des fins personnelles par le salarié</i>	23
<i>Les moyens de contrôle de l'employeur</i>	24
<i>L'explosion des réseaux sociaux</i>	30
<i>Les chartes « technologies issues de l'information et de la communication »</i>	32
<i>La sanction des abus</i>	34
L'essentiel	35
Chapitre 2 - La vie privée du salarié en dehors du temps et/ou du lieu de travail	37
Le télétravail	37
<i>Définition</i>	38
<i>Le télétravailleur</i>	41
<i>Les risques du recours au télétravail</i>	42

<i>Les obligations de l'employeur</i>	42
<i>Mise en place</i>	43
<i>Avantages du télétravail</i>	45
Les clauses contractuelles restrictives de liberté	46
<i>Utilité des clauses</i>	46
<i>Conditions de validité</i>	47
Sanctions du salarié pour des faits commis en dehors du temps et du lieu de travail	50
L'essentiel	56
Chapitre 3 - Le harcèlement	57
Définitions et sources juridiques	57
<i>Définition du harcèlement sexuel</i>	57
<i>L'auteur et la victime du harcèlement sexuel</i>	61
<i>La protection contre le harcèlement sexuel</i>	61
<i>Définition du harcèlement moral</i>	66
<i>Les comportements et techniques constitutifs de harcèlement moral</i>	72
<i>L'auteur et la victime de harcèlement moral</i>	75
<i>La protection contre le harcèlement moral</i>	78
Les sanctions en matière de harcèlement	81
<i>Les personnes concernées</i>	81
<i>L'action en justice</i>	83
<i>Le mécanisme de la preuve</i>	83
<i>Sanctions civiles et pénales</i>	88
Les partenaires internes et externes dans la lutte contre le harcèlement	94
<i>Le CHSCT</i>	94
<i>Les délégués du personnel</i>	94
<i>Le médecin du travail</i>	97
L'essentiel	100
Chapitre 4 - Les discriminations	101
Définitions et sources juridiques	103
<i>Définitions</i>	103
<i>Sources juridiques</i>	105
<i>Critères et portée de l'interdiction des discriminations</i>	107
<i>Discriminations directes et indirectes</i>	108
<i>Discrimination positive et discrimination par ricochet</i>	109
<i>La discrimination à l'embauche</i>	110
<i>Le « testing »</i>	111
<i>Mise en place de pratiques sécurisantes</i>	113

La discrimination dans la relation de travail	122
<i>Les actions à mettre en place pour éviter les discriminations</i> ..	123
<i>Les entretiens d'évaluation</i>	124
<i>Le bouleversement opéré par l'arrêt du 1^{er} juillet 2009</i> <i>sur les différences de traitement reposant</i> <i>sur la catégorie socioprofessionnelle</i>	126
<i>Le rappel de la nécessaire objectivité du salaire par l'arrêt</i> <i>du 30 avril 2009 sur les primes exceptionnelles</i>	129
La rupture du contrat de travail	132
<i>La gestion de la rupture de la période d'essai</i>	133
<i>Les conséquences civiles et pénales d'une rupture</i> <i>discriminatoire</i>	134
<i>Focus sur la rupture du contrat de travail d'un salarié malade</i>	145
La gestion de la liberté religieuse en entreprise :	
droits et devoirs de chacun.....	149
La gestion du handicap en entreprise.....	155
Les partenaires internes et externes dans la lutte	
contre les discriminations.....	166
<i>L'Inspection du travail</i>	166
<i>Le Défenseur des droits</i>	168
<i>Service d'accueil téléphonique</i>	182
<i>L'employeur</i>	182
<i>Les délégués du personnel</i>	183
<i>Le comité d'entreprise</i>	183
<i>Les syndicats</i>	183
<i>Le médecin du travail</i>	183
<i>Les associations</i>	184
L'essentiel.....	185
Chapitre 5 - L'égalité professionnelle	187
Les obligations de l'employeur en matière d'égalité professionnelle....	187
Établissement du rapport de situation comparé	189
<i>Contenu du rapport de situation comparée</i>	190
<i>Plan d'actions</i>	198
La mise en œuvre concrète de l'égalité professionnelle	
et outils de gestion adaptés	200
<i>Le rôle majeur des partenaires sociaux en matière d'égalité</i> <i>homme/femme</i>	200
<i>Plan pour l'égalité professionnelle</i>	203
<i>Les aides financières</i>	204
<i>Le label « Égalité »</i>	213
Sanctions financières à l'inertie de l'employeur.....	215

Le cas spécifique de l'égalité de rémunération.....	221
<i>À travail égal, salaire égal</i>	222
<i>Égalité de rémunération hommes/femmes</i>	238
L'essentiel.....	245
Conclusion	247
Index.....	249
À propos de l'auteur.....	253