

## # PUBLICITÉ

### |CLIMAT

Projet de loi Climat: interdiction de la publicité pour les énergies fossiles et imposition de codes de bonne conduite pour les annonceurs ..... 70

### |CONCURRENCE DÉLOYALE

Droit d'utiliser des critiques littéraires pour comparer, dans une publicité, un auteur à un autre, fût-il édité par une société concurrente ..... 79

### |ALCOOL

Publicité pour une marque de bière réalisée à l'occasion du festival Rock en Seine ..... 80

## # STATUT PROFESSIONNEL

### |JOURNALISTE

Demande de communication des bulletins de paie de huit salariés par une dessinatrice invoquant une inégalité de traitement ..... 81

## Chroniques et opinions

---

### # COMMUNICATION NUMÉRIQUE

83 Réflexions sur l'application du droit pénal aux liens hypertextes  
*Jérôme Bossan, maître de conférences, Université de Poitiers, ISCrIm'*

## Commentaires

---

### # DROITS DE LA PERSONNALITÉ

91 Un changement de paradigme dans le traitement judiciaire des atteintes à la présomption d'innocence  
*Christophe Bigot, avocat au Barreau de Paris*

### # PUBLICITÉ

96 Gleeden, site de rencontre de la liberté, du droit et de la déontologie  
*Caroline Mas et Éric Andrieu, avocats au Barreau de Paris*

### # PROCÉDURE DE PRESSE

102 Affaire du Mur des cons: clap de fin  
*Basile Ader, avocat au Barreau de Paris*

### # PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

104 Arrêt Testarossa: de l'usage sérieux en droit des marques  
*Maëlle Sengel, Assistant-Chercheur au CEIPI*

## Décryptage

---

### # PUBLICITÉ

108 Rapport sur la publicité en ligne: des propositions pour un rééquilibrage des forces sur un marché dysfonctionnel et asymétrique  
*Fayrouze Masmi-Dazi, avocat associée et Amélien Delahaie, Affaires réglementaires numériques - GESTE*

## Panorama

---

### # INFRACTIONS DE PRESSE

112 Infractions de presse (Janvier 2020 – Décembre 2020)  
*Emmanuel Tordjman et Olivia Lévy, avocats au Barreau de Paris*

débit de boissons, reproduisant les marques Kronenbourg et Pression Live, devaient être considérés comme des enseignes constituant des publicités indirectes pour les boissons alcooliques. Elles auraient dû reproduire l'avis sanitaire prescrit par le code de la santé publique. De plus, les bars en tant que lieux de débit de boissons devaient répondre aux prescriptions de l'article R. 3323-4 du code de la santé publique. À cet égard, le slogan figurant sur les parasols « Gardez votre blé au frais » est contraire à cet article. De même, la présence, sur la pelouse du débit de boissons, de lettres constituant le mot « Kronenbourg », à titre décoratif, est sanctionnée. Enfin, la distribution de lunettes reprenant la marque d'une bière de la société Kronenbourg est également interdite. S'agissant des publicités publiées dans le journal *20 Minutes*, la cour note qu'elles annoncent le festival Rock en Seine avec, sous le logo de celui-ci, son lieu et ses dates, le nom des artistes qui s'y produisent ainsi que le nom et le logo de partenaires. Ces éléments sont insuffisants à caractériser la publicité indirecte alléguée. Le rejet des mesures d'interdiction et les condamnations sollicitées au titre du par-rainage illicite sont confirmés.

En revanche, la décision est infirmée en ce qu'elle a écarté les demandes dirigées contre la société Kronenbourg au titre de la publicité interdite. La société devra verser 15 000 € de dommages-intérêts à la requérante.

## # Statut professionnel

### | Journaliste

*Demande de communication des bulletins de paie de huit salariés par une dessinatrice invoquant une inégalité de traitement*

Paris, pôle 6 - ch. 2, 14 janvier 2021, n° 20/03230,

M<sup>me</sup> B. c/ S<sup>se</sup> Edimark

Une personne exposait avoir effectué depuis juillet 2015 plusieurs prestations de travail pour une société d'édition dans la presse médicale. Elle avait d'abord été embauchée par contrats à durée déterminée (CDD) en remplacement de salariés, puis par contrat à durée indéterminée (CDI) à compter d'avril 2018, en qualité de « dessinatrice d'exécution ». Quelques mois plus tard, les parties sont entrées en litige à propos de la classification de « rédacteur graphiste » revendiquée par la salariée et d'un rappel de salaires réclamés à compter de son embauche. L'intéressée invoquait qu'elle avait remplacé des salariés dont l'emploi était similaire à celui qu'elle occupait depuis son embauche, à savoir des « rédacteurs graphistes ». La société faisait valoir de son côté que la demanderesse avait été embauchée pour un surcroît d'activité au service infographie et non pour des remplacements de salariés absents. Celle-ci a pris acte de la rupture de son contrat de travail en avril 2020 au motif d'une inégalité de traitement. Elle a saisi en référé le conseil de prud'hommes (avant d'engager une procédure au fond) pour obtenir la communication de pièces pour justifier cette inégalité de traitement, sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile. Ses demandes ont été rejetées. Celle-ci a fait appel.

La cour d'appel énonce que l'article 145 du code de procédure civile dispose que s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve des faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou en référé. L'absence d'instance au fond s'apprécie à la date de la saisine du juge des référés et d'autre part, dès lors qu'un procès est engagé, il n'est plus possible de solliciter des mesures d'instruction dont dépend la solution du litige.

La cour note que le litige entre les parties porte, d'abord, sur une demande de résiliation judiciaire du contrat puis sur une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail, la dessinatrice reprochant à la société éditrice une inégalité de traitement. Ainsi, dès lors qu'il n'est pas allégué que le juge du fond ait été saisi avant le juge des référés, la requérante est recevable en ses demandes, peu important que ce soit pour une résiliation judiciaire ou une prise d'acte de son contrat de travail. L'ordonnance de référé est infirmée à ce titre.

La cour d'appel se prononce ensuite sur le bien-fondé des demandes de remise de documents. Elle rappelle que le « motif légitime » prévu à l'article 145 du code de procédure civile ne se réduit pas à la seule conservation des preuves mais aussi à leur établissement. Il n'est pas besoin que soit établie devant le juge des référés la réalité de demandes du litige entre les parties. En l'espèce, la salariée demandait que lui soient communiqués plusieurs documents, dont le registre d'entrée et de sortie du personnel de 2017 à 2019, les contrats de travail, avenants, comptes rendus d'entretiens annuels d'évaluation, date d'embauche, date de sortie, et bulletins de paie de huit salariés, dont certains qu'elle aurait remplacés, qui selon elle avaient exécuté des tâches similaires aux siennes. La cour d'appel relève que la salariée donnait des éléments laissant indiquer l'existence éventuelle d'une différence de traitement, et était donc légitime à demander la production d'éléments utiles à sa défense.

La requérante soutenait que le respect de la vie privée ne faisait pas obstacle à la communication des documents demandés, surtout qu'ils pouvaient n'être communiqués qu'avec les mentions des noms, salaires et anciennetés des salariés. La cour retient que s'il pouvait sembler utile à la requérante qu'il soit justifié des dates d'embauche ou de départ, et des rémunérations des salariés pour les années 2017 à 2019, il n'était pas justifié de l'utilité des rémunérations pour les années antérieures d'une année à l'embauche de l'intéressée. De plus, la cour relève que les entretiens annuels d'évaluation relevaient des rapports individuels entre les *managers* et les salariés et ne pouvaient être communiqués sans l'accord exprès des salariés concernés.

En définitive la cour ordonne, sous astreinte, que soient communiqués à la requérante le livre d'entrée et de sortie du personnel pour les années 2017 à 2019, les contrats de travail, avenants et bulletins de salaires des années 2017 à 2019, portant les seules mentions des noms, anciennetés et rémunérations des salariés mentionnés par l'appelante.