

Editions Francis Lefebvre

Le 12/10/2018

LES EDITIONS FRANCIS LEFEBVRE ONT SÉLECTIONNÉ POUR VOUS LES ARRÊTS  
LES PLUS MARQUANTS RENDUS CETTE SEMAINE PAR LA COUR DE CASSATION.

#### EXÉCUTION DU CONTRAT

- Une cour d'appel ne saurait rejeter la DEMANDE formée par un salarié sur le fondement de l'article 145 du CPC, visant à se voir COMMUNIQUER LE COURRIER DÉNONÇANT SES PRÉTENDUES MALVERSATIONS, sans rechercher si l'intéressé justifiait d'un motif légitime à obtenir cette communication au regard du fondement juridique dont il se prévalait, celui-ci soutenant avoir été victime d'une dénonciation calomnieuse dont il serait susceptible de demander réparation (Cass. soc. 3-10-2018 n° 17-20.802 F-D).

#### PAIE

- L'employeur doit remettre au salarié des bulletins de paie précisant le nombre d'heures de travail et distinguant les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires. Dès lors que la cour d'appel avait constaté que les bulletins délivrés au salarié ne faisaient pas apparaître la réalisation d'heures supplémentaires et que cette présentation lui avait nui en ne lui permettant pas de bénéficier des exonérations prévues par la loi Tepa, elle ne pouvait pas le débouter de sa demande de DOMMAGES-INTÉRÊTS (Cass. soc. 3-10-2018 n° 16-24.705 F-D).

#### RUPTURE DU CONTRAT

- Dès lors que les codes d'accès de chacun des ordinateurs de la société consistaient dans les simples initiales de leurs utilisateurs habituels respectifs et que les doubles des clés de l'ensemble des bureaux étaient également accessibles, de sorte qu'il était possible à n'importe lequel des salariés d'avoir ACCÈS AU POSTE INFORMATIQUE du salarié, et que le procédé de GÉOLOCALISATION au moyen duquel l'employeur entendait démontrer la présence du salarié dans l'entreprise lors des connexions litigieuses n'avait pas fait l'objet d'une déclaration préalable à la Cnil, l'IMPUTABILITÉ DES FAITS reprochés à l'intéressé n'est pas établie et son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 3-10-2018 n° 16-23.968 F-D).

- Une cour d'appel ne saurait déclarer le LICENCIEMENT sans cause réelle et sérieuse alors qu'elle constate que le salarié s'était connecté 800 fois en un mois, dont 200 fois en 7 jours à des SITES À CARACTÈRE PORNOGRAPHIQUE depuis un ORDINATEUR mis à sa disposition par son employeur et strictement affecté à un USAGE PROFESSIONNEL et qu'il avait stocké des données de cette nature sur un disque dur externe lui appartenant, rapporté et utilisé sur son lieu de travail (Cass. soc. 3-10-2018 n° 17-13.089 F-D).

- La résiliation amiable du contrat pour MOTIF ÉCONOMIQUE conclue dans le cadre d'un PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES EXCLUANT TOUT LICENCIEMENT, soumis aux instances représentatives du personnel, ne constitue pas un licenciement et n'implique donc pas le versement d'une INDEMNITÉ de licenciement ou d'une indemnité de départ au moins égale à l'indemnité légale de licenciement (Cass. soc. 3-10-2018 n° 16-18.547 F-D).

#### REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

- Le recours au VOTE ÉLECTRONIQUE pour les ÉLECTIONS professionnelles, subordonné à la conclusion d'un accord collectif garantissant le secret du vote, ne permet pas de déroger aux principes généraux du droit électoral. L'EXERCICE PERSONNEL DU DROIT DE VOTE constitue un principe général du droit électoral auquel seul le législateur peut déroger. Dès lors, un tribunal d'instance ne peut refuser d'annuler les élections alors qu'il a relevé que deux salariés ont confié leur clé de vote à un troisième pour qu'il vote pour eux (Cass. soc. 3-10-2018 n° 17-29.022 F-PB).

- Si des MODIFICATIONS NÉGOCIÉES entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées peuvent être apportées à un PROTOCOLE PRÉÉLECTORAL, ces modifications ne peuvent résulter que d'un avenant soumis aux mêmes conditions de validité que le protocole lui-même (Cass. soc. 3-10-2018 n° 17-21.836 F-PB).

- Le CHSCT, qui dans le cadre d'une procédure d'information consultation doit rendre son avis au comité d'établissement, a QUALITÉ POUR AGIR devant le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés aux fins de communication par l'employeur d'éléments d'information supplémentaires (Cass. soc. 3-10-2018 n° 17-20.301 F-PB).

- A défaut d'accord unanime entre les membres du collège constitué

par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel, la DÉLÉGATION DU PERSONNEL AU CHSCT est élue au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne et à un seul tour. Toute candidature individuelle constitue une liste et le PANACHAGE DES LISTES n'est pas admis (Cass. soc. 3-10-2018 n° 17-14.570 F-PB).

- Le SALARIÉ PROTÉGÉ ayant maintenu à titre principal sa demande de résiliation judiciaire [1] du contrat de travail en raison de la violation de son statut protecteur, la cour d'appel, qui a accueilli cette demande, a pu rejeter la demande de RÉINTÉGRATION présentée par le salarié et faire droit à ses demandes subsidiaires d'indemnisation (Cass. soc. 3-10-2018 n° 16-19.836 F-PB).

- L'article L 2143-3 du Code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause, qui fait obligation au syndicat représentatif qui désigne un délégué syndical [1] de le choisir parmi les candidats aux élections professionnelles ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, n'exige pas l'exercice par l'intéressé de FONCTIONS ÉLECTIVES (Cass. soc. 3-10-2018 n° 17-60.285 F-D).

## SANTÉ ET SÉCURITÉ

- Ni l'existence d'une cause économique de licenciement [1] ni l'application des critères de l'ordre des licenciements ne suffisent à caractériser l'IMPOSSIBILITÉ DE MAINTENIR LE CONTRAT pour un motif non lié à l'accident du travail [1] dont a été victime le salarié (Cass. soc. 3-10-2018 n° 17-16.474 F-D).