



ACTU SOCIALE

N° 60

Sommaire

I – Agenda social.....	2
II – L’adoption de la loi « liberté de choisir son avenir professionnel »	6
III – Le decret de mise en conformité du RGPD	9
IV– Elections professionnelles pour la mise en place du CSE : l’interdiction du vote par procuration	10
V – Le « Name & Shame », une nouvelle pratique de dénonciation des entreprises.....	10
VI – Le principe d’égalité et la prime du 13 ^{ème} mois réservée aux cadres.....	11
VII – Jurisprudence	12

Contact :

Aurélie BRUDER

Juriste Droit Social

Tél : 01 55 78 28 98

aurelie.bruder@ucaplast.fr



I – Agenda social

AGENDA SOCIAL - DECEMBRE 2018	
Au plus tard Le 5 Décembre	➤ Entreprise de 50 salariés et plus : Transmission de la DSN relative aux salaires de novembre versés en novembre et paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires. ➤ Entreprise de plus de 9 salariés et moins de 50 : Pour les employeurs payants mensuellement et pratiquant avant le 24.11.2016 le décalage de la paie du 11 à la fin du mois M + 1, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires d'octobre versés du 11 au 30 novembre (pour mémoire, la DSN était au 15 novembre). ➤ Employeurs et travailleurs indépendants : Paiement mensuel (sauf option pour un paiement le 20 ou trimestriel) des cotisations d'assurance maladie, d'allocations familiales, de CSG et de CRDS pour l'ensemble des travailleurs indépendants non-agricoles, ainsi que, sauf pour les professions libérales et les avocats relevant de la CNAVPL et de la CNBF, des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'assurance invalidité-décès.
Au plus tard Le 12 Décembre	➤ Redevables de la TVA réalisant des opérations intracommunautaires Dépôt de la déclaration d'échanges de biens entre États membres de l'UE (DEB) et de la déclaration européenne de services (DES) pour lesquels la TVA est devenue exigible en novembre 2018
Au plus tard Le 15 Décembre	➤ <u>Employeurs occupant 50 salariés et plus :</u> Transmission de la DSN relative aux salaires de novembre versés en décembre. Paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de novembre versés en décembre. Dans les deux cas, la date limite est reportée au 17 décembre, le 15 étant un samedi ➤ <u>Employeurs occupant moins de 50 salariés :</u> Pour tous, transmission de la DSN relative aux salaires de novembre. Pour les employeurs en périodicité mensuelle, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur ces salaires. Dans les deux cas, la date limite est reportée au 17 décembre, le 15 étant un samedi.

Au plus tard

Le 17 Décembre

➤ **Redevables de la cotisation foncière des entreprises (CFE) :**

Télérèglement ou paiement par prélèvement à l'échéance de la CFE (ou du solde de la CFE) et des IFER dues au titre de 2018.

➤ **Tous contribuables :**

Paiement au centre des finances publiques (ou par virement ou par prélèvement à l'échéance) des impositions mises en recouvrement en octobre 2018.

➤ **Sociétés passibles de l'IS et ayant clos leur exercice le 31 août 2018 :**

Télépaiement du solde de liquidation de l'IS et du solde de la contribution sociale de 3,3 % restant à payer, après déduction des versements anticipés déjà effectués.

➤ **Toutes sociétés passibles de l'impôt sur les sociétés :**

Télérèglement obligatoire (si l'IS de référence excède 3 000€), de l'acompte d'IS et de la contribution sociale ou, le cas échéant, sans qu'aucune formalité ne soit requise, limitation ou dispense de l'acompte si le total des acomptes déjà versés au titre de l'exercice est au moins égal à l'impôt qui sera finalement dû pour cet exercice

➤ **Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires :**

Télépaiement de la taxe sur les salaires afférente aux rémunérations versées en novembre 2018 si le montant total de la taxe sur les salaires acquitté en 2017 est supérieur à 10 000 €.

➤ **Toute personne ayant payé des produits de placements à revenu fixe ou des dividendes en novembre 2018 :**

Télédéclaration et télépaiement des sommes retenues au titre du prélèvement forfaitaire obligatoire et/ou des prélèvements sociaux et retenues à la source sur les revenus de capitaux mobiliers.

Télédéclaration et télépaiement auprès de la direction des non-résidents (DINR) du prélèvement correspondant aux produits de source européenne. Télédéclaration et télépaiement auprès de la direction des non-résidents (DINR) des dividendes perçus hors de France et soumis au prélèvement forfaitaire.

➤ **Sociétés ayant prélevé, en novembre 2018, une retenue à la source sur des revenus mobiliers :**

Télédéclaration à la direction des non-résidents (DINR) et télépaiement de la retenue à la source sur les revenus mobiliers versés à des non-résidents.

Au plus tard Le 18 Décembre	➤ <u>Employeurs occupant 50 salariés et plus :</u> Pour les employeurs pratiquant avant le 24.11.2016 le décalage de la paie du 11 au 20 du mois M + 1, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de novembre versés du 11 au 20 décembre.
Au plus tard Le 20 Décembre	➤ <u>Employeurs et travailleurs indépendants :</u> Paiement des cotisations sociales pour ceux ayant opté pour un prélèvement mensuel à cette date.
Au plus tard Le 25 Décembre	➤ <u>Cotisations AGIRC-ARRCO :</u> Pour les employeurs payant les cotisations mensuellement, paiement des cotisations AGIRC-ARRCO de novembre 2018. Date limite d'envoi du chèque ou de la transmission à la banque de l'ordre de virement. La date limite est reportée au 26 décembre, le 25 étant un jour férié.
Au plus tard Le 31 Décembre	➤ <u>Employeurs occupant 50 salariés et plus :</u> Pour les employeurs pratiquant avant le 24.11.2016 le décalage de la paie du 21 à la fin du mois M + 1, paiement à l'URSSAF des cotisations dues sur les salaires de novembre versés du 21 au 31 décembre. ➤ <u>Tous contribuables :</u> Réclamation écrite au directeur des services fiscaux concernant les impôts autres que les impôts directs locaux, dont la mise en recouvrement ou le versement, ou l'événement motivant la réclamation, est intervenu en 2016. ➤ <u>Entreprises n'ayant pas déclaré, début 2018, des honoraires et commissions versés en 2017 :</u> Déclaration rectificative en vue d'éviter l'amende égale à 50 % des sommes non déclarées. ➤ <u>Redevables de la CFE ayant créé, acquis ou transféré un établissement en 2018 :</u> Remise au service des impôts de la déclaration initiale pour la CFE (cotisation foncière des entreprises) 2019. ➤ <u>Sociétés passibles de l'IS ayant clos leur exercice le 30 septembre 2018 :</u> Souscription par TDFC de la déclaration et du relevé des frais généraux. Délai supplémentaire de 15 jours.

	➤ <u>Employeurs ayant occupé au moins 20 salariés en 2017 :</u> Réalisation, au titre de la participation à l'effort de construction, de l'investissement d'une somme au moins égale à 0,45 % du montant des salaires versés au cours de l'année 2017.
Délai variable	➤ <u>Redevables des taxes sur le chiffre d'affaires :</u> Déclarations et paiement par voie électronique au service des impôts des entreprises : - <u>régime réel normal si la somme payée en 2017 a excédé 4 000 €</u> : déclaration CA 3 et paiement par voie électronique des taxes afférentes au mois de novembre 2018 ; - <u>régime simplifié d'imposition</u> : • en cas d'option pour les modalités du réel normal : déclaration CA 3 et paiement des taxes afférentes aux opérations de novembre 2018, • dans le cas contraire : versement de l'acompte semestriel de décembre 2018 et, le cas échéant, demande de modulation ou de suspension de cet acompte ; - <u>régime des acomptes provisionnels (entreprises autorisées)</u> : • télérèglement de l'acompte sur le mois de novembre 2018 et remise de la déclaration correspondante, • déclaration (CA 3 et bulletin 3515) et paiement par voie électronique du solde des taxes afférentes aux opérations du mois d'octobre 2018

II – L’adoption de la loi « liberté de choisir son avenir professionnel »

1. Réforme du plan de formation et des financements

➤ Evolution du plan de formation en plan de développement des compétences

Au 1^{er} janvier 2019, le plan de formation devient le « **plan de compétences** ». Le nouveau plan n’aura pas à être construit par catégories d’actions de formation. En effet, il n’y aura plus de distinction entre les actions d’adaptation au poste de travail et les actions de développement des compétences. La réforme a pris en compte la difficulté à classer les actions de formation dans l’une ou l’autre de ces catégories. La loi différencie maintenant les formations obligatoires des autres formations.

Dorénavant, les formations obligatoires sont celles qui conditionnent l’exercice d’une fonction. Ces formations constituent du travail effectif, les autres formations sont aussi du temps de travail effectif et se déroulent pendant le temps de travail.

Par ailleurs, dans les entreprises d’au moins 50 salariés le plan de développement des compétences sera abordé lors de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques.

La loi emporte aussi des modifications sur les obligations de l’employeur, celui-ci n’est plus tenu de verser une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Il n’est plus non plus tenu de définir avec le salarié la nature des engagements pris en cas de réussite à la formation.

➤ Remplacement des OPCA en OPCO

Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) vont être transformés en **opérateurs de compétence (OPCO)**. Pour appréhender au mieux cette modification, une phase de transition est prévue : tous les OPCA existant au 31 décembre 2018 seront automatiquement et provisoirement agréés en tant qu’OPCO.

Les OPCO n’auront plus pour mission la collecte de la contribution pour le financement de la formation, c’est l’URSSAF qui sera chargée de cette mission. Les OPCO auront un rôle de conseil auprès des branches et de service aux entreprises. En plus d’un rôle de financeur pour des actions de développement des compétences au sein des entreprises de moins de 50 salariés, des contrats d’apprentissage et de professionnalisation et des actions de formation au titre de la reconversion ou promotion par alternance.

➤ Réforme du financement de la formation et de l’apprentissage

C’est l’URSSAF pour l’horizon 2021 qui viendra désormais collecter les obligations financières des entreprises en matière de formation. De plus, la participation à la formation laisse sa place à la contribution à la formation professionnelle, qui garde les attributs de la participation.

En effet, pour les employeurs de moins de 11 salariés, le taux de contribution reste fixé à 0.55 %, et pour les employeurs de 11 salariés et plus, le taux reste à 1 %. La taxe d’apprentissage est aussi modifiée par la loi, celle-ci n’est plus répartie en 3 fractions, il n’y aura plus que 2 fractions. Une égale

à 87 % à destination du financement de l'apprentissage, qui ressemble au quota d'apprentissage. Une autre fraction est égale à 13%, destinée aux dépenses libératoires effectuées par l'employeur, s'assimilant au hors quota. Toutefois, le taux de soumission à la taxe d'apprentissage reste inchangé soit 0.68 % et 0.44 % en Alsace-Moselle. Par ailleurs, c'est France Compétences qui sera chargée de répartir les fonds de formation collectés.

2. Rénovation du compte personnel de formation

➤ CPF crédité en euros

Le CPF sera, à compter du **1^{er} janvier 2019 crédité en euros** ; pour un salarié à temps plein, son compte sera crédité de 500 euros par an pour un plafond maximal de 5 000 euros. Les heures acquises actuellement sur le CPF au 31 décembre 2018 seront converties en euros. « Une clause de revoyure » est prévue par la loi pour augmenter le plafond d'alimentation du CPF, le cas échéant. Le projet de décret relatif aux modalités de conversion des heures acquises au titre du CPF, prévoit la conversion des heures de formations à hauteur de 15 euros.

Des formations plus nombreuses :

La loi dite « avenir professionnelle » supprime le système de listes, afin de définir et d'élargir les formations éligibles. Ainsi, seront éligibles au 1^{er} Janvier 2019 directement et sans autre condition :

- Les actions de formation sanctionnées par les diplômes et titres à finalité professionnelle ;
- Les actions sanctionnées par une certification et une habilitation ;
- Les actions sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences ;
- Les actions pour faire valider les acquis de l'expérience ;
- Les bilans de compétences ;
- La préparation à l'épreuve théorique du code de la route et pratique du permis ;
- Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensés aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ;
- Les actions de formation afin de permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

➤ La caisse des dépôts comme organisme gestionnaire du CPF

A compter du 1^{er} janvier 2020, la Caisse des dépôts deviendra l'organisme gestionnaire du CPF sur le plan financier et technique. L'actif qui souhaite mobiliser son CPF devra saisir la Caisse des dépôts.

➤ Le CPF de transition professionnelle remplace le CIF

Le CIF est abrogé au 31 décembre 2018 et est remplacé par le CPF de transition. La loi ne supprime pas seulement le CIF, mais aussi le congé de bilan de compétence, le congé de formation des salariés de 25 ans et moins et le congé d'enseignement ou de recherche. Ainsi, avec le CPF de transition, les salariés auront la possibilité de financer une formation certifiante qui permet de changer de métier ou de profession.

3. Réforme de l'apprentissage

➤ L'accès à l'apprentissage

La loi vient modifier l'âge maximal d'entrée en apprentissage qui est désormais fixé à **29 ans révolus**. De plus, les apprentis qui n'ont pas réussi à décrocher un contrat d'apprentissage pourront toujours suivre une formation au CFA, mais cette formation **ne pourra excéder 3 mois**. En outre, il sera possible pour un apprenti de réaliser son apprentissage au sein d'un groupement d'employeurs.

➤ Conclusion du contrat d'apprentissage

Dès 2020, il ne sera plus nécessaire de réaliser une procédure d'enregistrement, celle-ci est remplacée par une obligation de dépôt dans les conditions qui seront fixées par décret. La durée du contrat d'apprentissage sera aussi modifiée, sa durée minimale est de **6 mois** et non plus 1 an, mais la durée maximale de 3 ans reste inchangée. Dans le cas d'un échec à l'obtention du diplôme, l'apprentissage pourra être prolongé pour une durée maximale d'un an. Le contrat pourra être rompu unilatéralement, librement au cours **des 45 premiers jours**, consécutifs ou non.

4. Harcèlement sexuel et agissements sexistes

➤ L'obligation de désignation d'un salarié référent

Un salarié référent sera désigné pour la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ce référent sera désigné par l'employeur dans les entreprises d'au moins 250 salariés, mais aussi par le CSE parmi ses membres pour une durée qui prendra fin avec le mandat. Cette obligation entre en vigueur le plus tard au 1^{er} janvier 2019.

➤ Une obligation d'information renforcée

Désormais, l'employeur, en plus de son obligation d'afficher le contenu de l'article 222-33 du Code pénal sur le lieu de travail concernant la répression des faits de harcèlement sexuel, se voit dans l'obligation de mentionner les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents.

➤ Le rôle accentué des branches

Les branches devront au moins 1 fois tous les 4 ans se réunir pour discuter des mesures concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elles négocieront la mise en place d'outils aux entreprises pour la lutte contre le harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Un bilan des outils sera compris dans le rapport annuel d'activités des commissions paritaires permanentes de négociation.

III – Le décret de mise en conformité du RGPD

Le règlement européen du 27 avril 2016 est devenu applicable en France le 25 mai 2018. Afin d'adapter le règlement aux textes existants, la France a adopté le 20 juin 2018, une loi qui renvoie certaines de ses dispositions à des décrets ultérieurs. Le gouvernement a adopté le 1^{er} août 2018 un premier décret d'application, devenu applicable le 4 août 2018.

➤ **Fonctionnement et missions de la CNIL**

Le décret de 2018 vient prendre en compte les nouvelles missions de la Commission nationale de l'informatique et des libertés. En effet, le texte définit :

- Les décisions devant être prises à la majorité absolue des membres de la CNIL en formation plénière ;
- Les conditions dans lesquelles la CNIL agréé les organismes certificateurs ;
- Les conditions dans lesquelles le président de la CNIL ou le vice-président délégué peuvent déléguer leur signature ;
- La procédure d'urgence contradictoire appliquée par la formation restreinte saisie par le président de la CNIL.

➤ **Les contrôles de la CNIL sous une identité d'emprunt**

Le décret précise les conditions dans lesquelles les membres de la CNIL peuvent réaliser des opérations sous des identités d'emprunts. A la suite de ces actions, les membres dressent un procès-verbal des opérations en ligne réalisées. Seront annexées au procès-verbal les pages pertinentes du site.

➤ **La disparition du correspondant au profit du délégué à la protection des données**

Il est prévu par le décret la mise en place d'un délégué à la protection des données. Par ailleurs, le décret rappelle que les collectivités territoriales, leurs groupements, les EP locaux et les personnes morales de droit privé gérant un service public qui désignent un seul délégué, doivent établir une convention qui détermine les conditions d'exercice de la mutualisation.

➤ **Les droits des personnes concernées**

Lorsqu'une personne concernée forme une demande y compris par voie électronique, celle-ci doit justifier son identité par tous moyens, elle peut utiliser des données d'identité numériques quand elles sont suffisantes pour le responsable du traitement. En cas de doutes raisonnables sur l'identité, il est possible de demander des informations complémentaires. Les délais prévus dans le règlement sont suspendus, lorsque le responsable du traitement demande des informations complémentaires pour identifier la personne. Le décret énonce aussi, que le silence du responsable du traitement, à la suite de la demande d'exercice d'un droit, vaut rejet de la demande.

IV– Elections professionnelles pour la mise en place du CSE : l'interdiction du vote par procuration

Dans une récente affaire, la Cour de cassation est venue se prononcer sur le vote par procuration lors des élections professionnelles des membres de la délégation du CSE. En l'espèce, une entreprise avait mis en place un vote électronique pour ses élections, une salariée avait votée à la place de deux de ses collègues qui lui avaient donné leur code confidentiel pour voter électroniquement. Les juges de première instance ne considèrent pas que l'action de la salariée est constitutive d'une fraude et que cette irrégularité n'était pas susceptible de fausser les résultats.

La Cour de cassation s'oppose à la décision du tribunal d'instance, et réaffirme le principe général du droit électoral selon lequel l'exercice du droit de vote est personnel auquel seul le législateur peut déroger. Ces élections pouvaient donc être annulées.

Cette solution de la Cour de cassation est conforme à sa jurisprudence antérieure, elle avait déjà posé le principe de l'interdiction du vote par procuration dans plusieurs arrêts notamment dans un arrêt du 3 juillet 1984. Ainsi, le vote par procuration n'est pas autorisé pour l'élection des représentants du personnel, celui-ci est admis uniquement pour les élections politiques.

(Cass. Soc., 3-10-2018, n° 17-29.022)

V – Le « Name & Shame », une nouvelle pratique de dénonciation des entreprises

Depuis quelques années, certaines entreprises se retrouvent au milieu de scandales qui viennent ternir leur image. C'est le phénomène « Name & Shame ». Ce terme signifie littéralement, « nommer pour couvrir de honte ».

Cette pratique vise à utiliser le sentiment de honte pour dénoncer des abus (environnementaux, politiques, sociaux, etc...). La loi Macron est venue mettre en avant cette pratique en prévoyant de rendre public le nom des entreprises qui ne paient pas les fournisseurs et les sous-traitants dans les délais impartis. La DGCCRF a publié 44 sanctions prononcées à l'encontre des sociétés retardataires concernant le paiement de factures fournisseurs. Parmi les mauvais élèves, de grands groupes comme Amazon France logistique, Carrefour, la RATP ou encore la Française des jeux.

Pour avoir un impact sur l'image de l'entreprise, encore faut-il des relais suffisants, le plus souvent ces sanctions restent confidentielles, néanmoins lorsqu'elles font grand bruit, elles peuvent entacher le nom de l'entreprise et sa réputation. Dans cette optique, un amendement de la loi PACTE souhaite obliger les entreprises condamnées pour des retards de publier la sanction à leurs frais dans la presse.

VI – Le principe d'égalité et la prime du 13^{ème} mois réservée aux cadres

La Cour de cassation est venue se prononcer le 26 septembre 2018 sur une affaire concernant l'attribution de la prime du 13^{ème} mois exclusivement réservée aux cadres. L'affaire concernait 40 salariés travaillant en qualités d'ouvriers et d'employés qui revendiquaient l'octroi de cette prime qui était réservée aux cadres au sein de l'entreprise.

La Cour d'appel estime que l'entreprise réalise une différence de traitement entre les salariés, alors qu'ils se trouvent dans une situation identique par rapport à cette prime. La Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel, en affirmant que la prime du 13^{ème} mois, n'a pas d'objet spécifique étranger au travail accompli ou destinée à compenser une sujétion particulière ; elle compose la rémunération annuelle versée, au même titre que le salaire de base qui est la contrepartie du travail, envers lequel les salariés cadres et non-cadres ne sont pas dans une situation similaire.

Cette réflexion de la Cour de cassation n'est pas récente. Déjà en 2015, elle avait rendu les avantages catégoriels plus difficilement contestables. Une série de jurisprudences affirmaient que les différences de traitement entre les catégories professionnelles réalisées par accords collectifs, conventions collectives sont présumées justifiées.

Cette présomption est étendue en 2016 pour les salariés :

- Exerçant au sein d'une même catégorie professionnelle des fonctions distinctes,
- Appartenant à la même entreprise, mais à des établissements distincts.

Les ordonnances du 22 septembre 2017 sont venues suivre cette logique en renforçant cette présomption à l'aide de 2 articles :

- Le premier consacre la possibilité pour le juge de moduler les effets dans le temps d'une décision d'annulation d'un accord collectif lorsqu'elle est susceptible d'emporter des conséquences manifestement excessives.
- Le second est une déclinaison du principe selon lequel l'accord sur le travail de nuit est présumé justifié.

Ainsi, dans cette affaire, la Cour de cassation affirme que les salariés cadres et non cadres ne sont pas placés dans une situation identique envers le travail réalisé. Le principe d'égalité de traitement n'a donc pas vocation à s'appliquer.

(Cass.soc.,26 sept. 2018, n°17-15.101)

VII – Jurisprudence

➤ Un simple rappel à l'ordre n'est pas constitutif d'une sanction

Dans cet arrêt, un salarié est licencié pour faute grave, après avoir fait l'objet d'un rappel à l'ordre. La problématique était de savoir si le rappel à l'ordre constituait une sanction, rendant ainsi impossible le licenciement en vertu du principe « non bis in idem », on ne peut punir deux fois pour le même fait. La direction avait envoyé un courriel en lui reprochant de ne pas avoir respecté l'éthique de la société en envoyant des informations interdites aux clients, lui demandant ainsi de ne plus recommencer.

Un rappel à l'ordre pour la Cour de cassation n'est pas en soi une sanction disciplinaire. Le licenciement du salarié était donc possible, car les faits en question n'ont pas déjà fait l'objet d'une sanction.

(Cass. Soc. 19 septembre 2018, n° 17-20.193)

➤ L'impossibilité d'exclure des salariés détachés d'un accord de participation ou d'intéressement

Dans cette affaire, des salariés détachés avaient été exclus de la participation des résultats de l'entreprise et de l'intéressement. Pour compenser ce désavantage, l'employeur avait prévu dans le contrat de travail des salariés de verser une prime d'expatriation. La cour d'appel va dans le sens de l'employeur, et selon elle, il est possible d'exclure les salariés détachés de la participation aux bénéfices et de l'intéressement.

La Cour de cassation vient casser l'arrêt de la Cour d'appel, estimant que tous les salariés peuvent bénéficier de la répartition des résultats en France, au sein des entreprises ayant conclu un accord de participation ou d'intéressement et peu importe que les salariés exercent leur activité en France ou non. Une clause d'un accord interdisant aux salariés détachés de bénéficier de cette participation ou de l'intéressement est réputée non écrite.

(Cass. Soc., 20 septembre 2018, n° 16-19.680)

➤ La possibilité de refuser un bonus à une salariée pendant son congé maternité

En l'espèce, une succursale française avait fermé au profit de son transfert en Italie. Pour préparer au mieux ce transfert, les salariés français se sont engagés à former les collaborateurs italiens. En contrepartie, les salariés français reçoivent un bonus correspondant au montant de la rémunération mensuelle pour chaque mois où cette action est réalisée.

L'obtention d'une telle contrepartie est subordonnée à une « complète disponibilité de l'équipe actuelle à transférer les connaissances, expérience et le savoir-faire ». Une salariée avait demandé à se voir verser ce bonus pendant son congé maternité.

La Cour de cassation précise que le bonus est soumis à « la participation active et effective des salariés aux activités de transfert et de formation continue des équipes italiennes ». Ainsi, le bonus n'est pas dû dès que cette condition n'est pas remplie. Or, pendant son congé maternité, la salariée ne pouvait pas participer de manière active et effective à la formation des salariés italiens.

(Cass.Soc.,19 sept.2018, n°17-11.619)

➤ **Vidéosurveillance non connue des salariés ; un moyen de preuve illicite**

Une salariée travaillant dans un café restaurant fait l'objet d'une procédure de licenciement de la part de son employeur aux motifs, qu'il avait découvert que son employée avait détourné de l'argent en s'appropriant le prix de consommations qu'elle n'avait pas enregistré en caisse. De plus, elle servait des consommations gratuites à certains clients. C'est grâce aux caméras de surveillance que l'employeur découvre ce vol et décide de la licencier.

La salariée conteste son licenciement en affirmant que les preuves obtenues par son employeur sont illicites, car celui-ci ne l'avait pas informé de la mise en place d'un tel système. La Cour de cassation énonce qu' « *ayant constaté que l'employeur avait déposé plainte pour des faits de vols en se fondant sur les images de la vidéosurveillance et que l'audition de la salariée par les services de gendarmerie était consécutive à cette exploitation des images de vidéosurveillance, illicite en raison de l'absence d'information de la salariée de l'existence du système de surveillance, la cour d'appel, qui a fait ressortir le lien existant entre ces deux éléments de preuve, a légalement justifié sa décision* ». Pour la Cour, le licenciement est donc sans cause réelle et sérieuse.

(Cass. Soc., 20 sept. 2018, n° 16-26.482)