

LIVRET 4

ACTUALITE SOCIALE

COVID 19 : Quelles règles pour les salariés en isolement ?

ACTUALITE PARTIELLE INDEMNISATION

PRIME EXCEPTIONNELLE POUVOIR D'ACHAT -PEPA

PROTECTION SOCIALE DES INDEPENDANTS

STATUT UNIQUE DES INDEPENDANTS

SIMPLIFIER LA PROTECTION SOCIALE DES INDEPENDANTS

- Meilleure protection du conjoint collaborateur
- Permettre la modulation des cotisations en temps réel
- Suppression des pénalités liées à une sous estimation du revenu définitif
- Covid : les droits aux IJ maladie maternité sont préservés pour 2022
- Baisse des cotisations assurance volontaire AT Maladie Professionnelle

JURISPRUDENCE

**COVID 19 : QUELLES REGLES POUR LES
SALARIES EN ISOLEMENT ?**

Quelles règles pour les salariés en isolement ?

- **Le salarié est testé positif au COVID**
 - ⇒ Le salarié testé positif doit être placé en télétravail si c'est possible.
 - ⇒ A défaut, il doit s'isoler pendant 7 jours s'il est vacciné, ou 10 jours s'il ne l'est pas.
 - ✓ Pendant cette période d'isolement, le salarié est placé en arrêt de travail dérogatoire (perception des indemnités journalières de la sécurité sociale et du complément employeur même s'il ne remplit pas les conditions normalement requises, et sans délai de carence).
- **Le salarié est cas Contact**
 - ⇒ Le salarié **cas contact vacciné** peut rester au travail. Il peut aussi télétravailler si c'est possible.
 - ⇒ **S'il n'est pas vacciné** ou si son schéma vaccinal est incomplet, le salarié cas contact doit s'isoler et être placé en télétravail si cela est possible. A défaut, il bénéficie d'un arrêt de travail dérogatoire de 7 jours.

Quelles règles pour les salariés en isolement ?

- **Le salarié est parent Plusieurs situations peuvent être rencontrées :**
 - ⇒ **L'enfant est cas contact :**
 - ✓ S'il a moins de 12 ans : il continue d'aller à l'école ;
 - ✓ S'il entre 12 et 16 ans et ne justifie pas d'un schéma vaccinal complet : il ne va pas à l'école et un des deux parents peut bénéficier de l'activité partielle ;
 - ✓ S'il a entre 12 et 16 ans et bénéficie d'un schéma vaccinal complet : il va à l'école et les parents continuent de travailler en respectant les gestes barrières de manière renforcée.
 - ⇒ **L'enfant âgé de moins de 16 ans est testé positif :** il ne va pas à l'école et l'un des deux parents peut bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire.
 - ⇒ **La classe de l'enfant âgé de moins de 16 ans est fermée :** l'un des parents peut bénéficier de l'activité partielle pour garder son enfant

● Arrêt COVID : Positif Covid Cas contact

- ⇒ Prorogation des règles dérogatoires (ancienneté, délai de carence...) du **maintien de salaire** légal par l'employeur jusqu'au 31 juillet 2022 (au lieu du 31 décembre 2021 initialement)
 - ✓ Décret n° 2021-1412 du 29 octobre 2021
- ⇒ Prorogation des règles dérogatoires (ancienneté, délai de carence...) du **versement des IJSS** jusqu'au 31 décembre 2022
 - ✓ LFSS pour 2022

ACTIVITE PARTIELLE : INDEMNISATION

ACTIVITE PARTIELLE CLASSIQUE

Indemnisation CAS GENERAL

| Cas GENERAL | Indemnisation du salarié | Indemnisation Employeur |
|--|--|--|
| En 2022 | 60% du Salaire Brut Horaire Minimum 8,37 (minimum non applicable Apprenti Contrat Pro si rémunération < smic) Plafond : 60% x 4,5 SMIC | 36% du Salaire Brut Horaire Minimum 7,53 € (Minimum non applicable Apprenti Contrat Pro si rémunération < smic) Plafond : 60% x 4,5 SMIC |
| SALARIES VULNERABLES OU GARDANT UN ENFANT DE MOINS DE 16 ANS | Indemnisation du salarié | Indemnisation Employeur |
| Du 01/01/2022 - 31/07/2022 | 70% du Salaire Brut Horaire Minimum 8,37 (minimum non applicable Apprenti Contrat Pro si rémunération < smic) Plafond : 70% x 4,5 SMIC | 70% du Salaire Brut Horaire Minimum 8,37 € (Minimum non applicable Apprenti Contrat Pro si rémunération < smic) Plafond : 70% x 4,5 SMIC |

ACTIVITE PARTIELLE CLASSIQUE

Indemnisation Entreprises très impactées

| | Indemnisation du salarié | Indemnisation Employeur |
|------------------------------------|---|--|
| | <p>Entreprises très impactées par la crise sanitaire : secteur protégé des annexes I et II du décret du 29 juin modifié ayant subi une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 65 % ; entreprises accueillant du public, fermées administrativement, en raison de la Covid-19 ; entreprises situées dans une zone soumise à des restrictions de circulation (confinement ou couvre-feu) et subissant une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60 %</p> | |
| Janvier 2022 | <p>70 % du Salaire Brut Horaire Minimum 8,37 (minimum non applicable Apprenti Contrat Pro si rémunération < smic) Plafond : 70% x 4,5 SMIC</p> | <p>70 % du Salaire Brut Horaire Minimum 8,37 € (Minimum non applicable Apprenti Contrat Pro si rémunération < smic) Plafond : 70% x 4,5 SMIC</p> |
| A compter du 01/02/2022 | <p>60 % du Salaire Brut Horaire Minimum 8,37 (minimum non applicable Apprenti Contrat Pro si rémunération < smic) Plafond : 60% x 4,5 SMIC</p> | <p>36 % du Salaire Brut Horaire Minimum 7,53 € (Minimum non applicable Apprenti Contrat Pro si rémunération < smic) Plafond : 60% x 4,5 SMIC</p> |

| | Indemnisation du salarié | Indemnisation Employeur |
|---|---|---|
| Indemnisation | 70% du Salaire Brut Horaire Plafond de 70% de 4,5 fois le smic | 60% du Salaire Brut Horaire Dans la limite de 4,5 fois le Smic <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> 70 % en 01/2022 secteurs les + touchés </div> |
| Durée de recours | 24 mois consécutifs ou non sur une période de 36 mois consécutifs | |
| Nécessité d'un accord d'entreprise, de groupe ou de branche étendu | Accord de branches 48 accords signés ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension : Métallurgie, Syntec, Ameublement, Sport, HCR Industrie Textile, Industrie Chaussure, Fleuriste, Tourisme etc... | |

- **ACTIVITE PARTIELLE : Le régime social de l'indemnité complémentaire reconduit en 2022**
 - ⇒ Afin d'inciter les employeurs à verser une indemnité complémentaire à leurs salariés placés en AP
 - ✓ Complément obligatoire dans certaines branches
 - ⇒ **les indemnités complémentaires demeurent uniquement soumises**, comme les indemnités légales :
 - ✓ à la CSG et à la CRDS sur les revenus de remplacement au taux global de 6,7 % (CSG à 6,2 % déductible de l'impôt à hauteur de 3,8 points + CRDS à 0,5 % non déductible)
 - ✓ Comme en 2021, lorsque la somme des indemnités légales et des indemnités complémentaires excède 3,15 Smic, la part des indemnités complémentaires supérieure à cette limite est soumise cotisations sociales

Prime Exceptionnelle Pouvoir d'Achat- PEPA

Loi de Finances rectificative pour 2021 du 19/07/2021

- **Prime Exonérée de 1000 € à 2000 €**

- ⇒ Exonération fiscales et Sociales

- ⇒ Rémunération du bénéficiaire est < à 3 fois le Smic Annuel

- Exemple Versement en Décembre 2021 : $\text{Smic } 10,25 * 151,67 * 10$
 $\text{mois} + 10,48 * 151,67 * 2 = 18573,5 * 3 = 55720 \text{ €}$

- ⇒ **Prime 2000 € pour :**

- ✓ Entreprises < 50 salariés

- ✓ En cas d'accord d'intéressement si à la date du versement, l'entreprises est couverte par un accord d'intéressement ou en conclu un prenant effet avant le 31/03/2022

- ✓ En cas de valorisation des métiers des travailleurs de la 2me ligne pendant la crise sanitaire

- **Mise en place**
 - ⇒ Accord d'entreprise
 - ⇒ DUE avec information du CSE avant son versement

- **Bénéficiaires**
 - ✓ Ensemble des salariés, sauf instauration d'un critère de salaire annuel maximal, à tous les salariés présents soit à la date de versement soit à la date de la DUE ou dépôt de l'accord
 - ✓ Modulation possible selon 4 critères : rémunération, niveau de classification, durée de présence effective (prise en compte des absence assimilée à du tps travail effectif pour le calcul de la Réduction Fillon), durée du travail

- **Interdiction de substitution**

- La prime ne peut se substituer au versement d'éléments de rémunération existants, des augmentations de rémunération ou de primes prévues par accord, contrat ou usages dans l'entreprise.

- **Date de versement**

- ✓ Entre le 1 er juin 2021 et le 31 mars 2022,

PROTECTION SOCIALE DES INDEPENDANTS

**STATUT UNIQUE DES
INDEPENDANTS**

- **Futur statut unique de l'entrepreneur individuel**

- ⇒ Toute personne physique exerçant une activité professionnelle indépendante verra son patrimoine personnel protégé.

- ✓ Concernera tous les entrepreneurs individuels y compris les auto-entrepreneurs
- ✓ Couvrira toutes les natures d'activités : commerciale, libérale, artisanale et agricole
- ✓ Utilisera le mécanisme du patrimoine d'affectation

- **Ce statut devrait remplacer celui de l'EIRL**

Projet de loi en faveur de l'activité professionnelle indépendante présenté début 2022 à l'Assemblée nationale

**SIMPLIFIER LA PROTECTION
SOCIALE DES INDEPENDANTS**

- **6 mesures envisagées :**

- ⇒ Mieux protéger le conjoint collaborateur.
- ⇒ Permettre la modulation des cotisations en temps réel,
- ⇒ Supprimer les pénalités liées à une sous-estimation du revenu définitif
- ⇒ Neutraliser les effets de la crise sur l'assiette de calcul des IJ
- ⇒ Préserver le droit à la retraite malgré la crise sanitaire
- ⇒ Baisse des cotisations pour faciliter l'accès par l'assurance volontaire à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles

- **Le statut du conjoint collaborateur est limité à 5 ans**
 - ⇒ Pour éviter une dépendance économique du conjoint à l'égard du chef d'entreprise
 - ⇒ Pour ouvrir la perspective des droits sociaux supérieurs
 - ✓ Une personne ne peut pas conserver le statut de conjoint collaborateur pendant une durée supérieure à 5 ans, en tenant compte de l'ensemble des périodes et des entreprises au titre desquelles elle a opté pour celui-ci.
- **Date d'entrée en vigueur : 01/01/2022**
 - ⇒ Pour les personnes exerçant au 1er janvier 2022 une activité professionnelle sous le statut de conjoint collaborateur, la durée de 5 ans s'apprécie au regard des seules périodes postérieures au 1^{er} Janvier 2022
 - ⇒ Conjoint qui a 67 ans au plus tard le 31/12/2031
 - ✓ Maintien possible du statut jusqu'à la liquidation des droits à la retraite.

- **Après 5 ans le conjoint collaborateur opte :**
 - ⇒ Pour le statut de conjoint salarié
 - ⇒ Ou pour le statut de conjoint associé
- **Statut ouvert au concubin**
 - ⇒ Jusqu'à présent le statut de conjoint collaborateur ne concernent que le conjoint marié au chef de l'entreprise familiale ou la personne qui lui est liée par un PACS
 - ⇒ Dorénavant statut ouvert au concubin.

- **Le calcul des cotisations du conjoint collaborateur du micro-entrepreneur est simplifié:**
 - ⇒ Jusqu'à présent :
 - ✓ les cotisations des conjoints collaborateurs des travailleurs indépendants relevant du régime micro-social sont calculées sur une base égale à 46 % (pour les professionnels libéraux) ou 58 % (pour les autres travailleurs indépendants) du CA ou rapport entre le 1/3 du PASS et taux d'abattement de l'activité.
 - ⇒ Dorénavant : Option :
 - ✓ Montant forfaitaire à fixer par décret
 - ✓ Taux appliqué au CA ou aux recettes

● Le principe :

- ⇒ Le revenu d'activité servant de base de calcul aux cotisations est celui de l'année en cours
 - ✓ Ce revenu n'est définitivement connu que l'année suivante
 - ✓ En attendant le travailleur indépendant est redevable de versement provisionnels de cotisations calculées sur la base de revenu de l'année N-2. Ces versements font l'objet l'année suivante d'une régularisation au regard du revenu de l'année N après déclaration de ce dernier.
 - ✓ Conséquence de ce dispositif : des problèmes de trésorerie en cas de régularisation importantes.

● Les propositions :

- ⇒ Ouverture à l'ensemble des travailleurs indépendants du dispositif expérimental de modulation des acomptes en temps réel
- ⇒ Suppression des sanctions en cas d'écart important entre le revenu estimé et le revenu définitif

● Dispositif expérimental de modulation des acomptes en temps réel

- ✓ Depuis le 01/01/2019 : un dispositif dérogatoire de recouvrement des cotisations est expérimenté par les Urssaf Ile de France et d'Occitanie auprès des travailleurs indépendants volontaires hors ceux relevant de l'assurance vieillesse des professions libérales ou du régime micro-social
- ✓ Ce dispositif permet aux travailleurs indépendant participants de moduler leurs acomptes de cotisations au « fil de l'eau » en fonction de leurs revenus mensuels ou trimestriels ou de leur activité.

- **Dispositif expérimental de modulation des acomptes en temps réel**
 - ⇒ Prolongation du dispositif expérimental jusqu'au 31/12/2023.
 - ⇒ Extension à l'ensemble du territoire national
 - ⇒ A tous les travailleurs indépendants
 - ✓ Exclusion des bénéficiaires du dispositifs simplifié de déclaration et de paiement des cotisations (médecins, micro social)
 - ⇒ Pour les cotisations recouvrées par l'Urssaf ou les CGSS
 - ⇒ Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2022 sauf professions libérales 01/01/2023

- **Le principe actuel**

- ⇒ Les travailleurs indépendants peuvent éviter le calcul de leurs cotisations provisionnelles sur la base de leurs revenus des années précédentes en déclarant **une estimation de leur revenu de l'année en cours** auprès de leur Urssaf.

- ✓ Ce revenu estimé sert alors de base de calcul à leurs cotisations provisionnelles

- ⇒ Faculté assortie d'une sanction : Revenu réel supérieur de + d'un tiers du revenu estimé, le travailleur indépendant se voit appliquer en principe une majoration de retard

- **Cette majoration est supprimée**

- ⇒ Date entrée en vigueur : 01/01/2022

- **Principe pour bénéficiaire de l'assurance maladie -maternité**

- ⇒ Être affilié au cours d'une période minimale
- ⇒ Paiement d'un montant minimal de cotisation.
- ⇒ Montant de l'indemnité :
 - ✓ IJ = 1/730 de la moyenne des revenus des 3 dernières années civiles dans la limite de :
 - de 3 PASS pour les Prof libéraux
 - De 1 PASS pour les autres

- **Reconduction pour 2022 du principe de neutralisation des revenus pour 2020 si c'est plus favorable**

- ⇒ Pour toute l'année 2022, le revenu d'activité retenu peut ne pas tenir compte des revenus de l'activité 2020 dans les conditions fixées par décret.

- **Baisse des cotisations pour faciliter l'assurance volontaire à la protection contre les Accidents du travail et maladies professionnelles**
 - ⇒ Actuellement protection contre le risque AT MP
 - ✓ Assurance volontaire
 - ✓ 45 000 indépendants bénéficieraient de cette garantie
 - ⇒ Projet :
 - ✓ Réduction de la tarification de 30% sans impact sur les prestations

JURISPRUDENCE

Formalisme du contrat à temps partiel à respecter

Contrat de travail à temps partiel mentionne

- Durée hebdomadaire ou mensuelle prévue
- Répartition de la durée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois

Illicéité de la clause rédigée ainsi : « les horaires seront les suivants : 8 h 30 à 12 h 30 ou de 14 h à 18 heures. Suivant le choix du salarié »

● C. trav., art. L. 1244-1

- ⇒ Autorise la conclusion de CDD successifs avec le même salarié lorsque le contrat est conclu dans l'un des cas suivants :
 - 1° Remplacement d'un salarié absent
 - ✓ Disposition réservée au remplacement du salarié absent en cas de prolongation de l'arrêt de travail ?
- ⇒ Validation des CDD successifs par la Cour de cassation
 - ✓ Lorsque le CDD est conclu pour remplacer un salarié absent, les dispositions de l'article L. 1244-1 du code du travail autorisent la conclusion de plusieurs CDD successifs, pour remplacer plusieurs salariés absents sans qu'il y ait lieu à application d'un délai de carence
 - ✓ Attention à la limite relative à l'activité normale de l'entreprise

Les faits :

- ⇒ Un salarié absent pour maladie du 18/07/2013 au 01/05/2015 ne reprend pas son travail sans adresser de nouvel arrêt. Son employeur lui demande de justifier son absence, en l'absence de réponse, il est licencié pour faute grave pour absence injustifiée.
 - ✓ Le salarié conteste son licenciement, au motif qu'il n'a pas eu de visite médicale de reprise
 - Visite médicale de reprise : pour mémoire : Arrêt de travail Maladie ou AT d'au moins 30 jours : le salarié doit avoir une visite médicale de reprise dans les 8 jours de la reprise

Cour Cassation :

- ⇒ Le licenciement pour faute grave est justifié. Lorsque le salarié n'a pas transmis de nouvel arrêt de travail et n'a pas répondu au courrier lui demandant de justifier son absence, l'employeur laissé dans l'ignorance de l'état de santé du salarié n'est pas tenu d'organiser l'examen médical de reprise

Pour mémoire : La salariée qui reprend son activité à l'issue de son congé de maternité doit bénéficier d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi

● **Les faits :**

- ⇒ Une salariée est licenciée pour insuffisance professionnelle. A son retour de congé maternité elle n'avait pas eu d'entretien professionnel

● **Cour Cassation :**

- ⇒ Considère que l'absence d'organisation d'entretien professionnel n'est pas, à elle seule, susceptible de constituer une cause de nullité de la rupture du contrat.

Attention, toutefois, un licenciement pour insuffisance professionnelle pourrait être jugé sans cause réelle et sérieuse faute pour l'employeur de s'être assuré lors de cet entretien professionnel de l'adaptation de la salariée à son emploi

Pour mémoire : après un avis d'inaptitude l'employeur a un délai d'un mois pour reclasser le salarié et à défaut de reclassement procéder à son licenciement, Passé ce délai d'un mois, l'employeur doit verser au salarié le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail

● Les faits :

- ⇒ Le médecin du travail déclare un salarié inapte au poste actuel, inapte à tout autre poste dans l'entreprise, apte à un poste assimilé dans un environnement compatible avec sa santé
- ⇒ L'employeur propose un poste en télétravail à hauteur de 20H, 15 H ou 12 H, refusé par le salarié. L'employeur maintient son salaire
- ⇒ Le salarié demande la résolution judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur

● Cour Cassation :

- ⇒ L'employeur aurait dû rechercher un autre poste de reclassement ou procéder à son licenciement. Il ne peut maintenir le salarié en situation d'inactivité forcée sans aucune évolution possible : Résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur.

Inaptitude du salarié

Point de départ du délai d'un mois

Pour mémoire : après un avis d'inaptitude l'employeur a un délai d'un mois pour reclasser le salarié et à défaut de reclassement procéder à son licenciement, Passé ce délai d'un mois, l'employeur doit verser au salarié le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail

● Les faits :

- ⇒ Visite médicale de reprise le 29/10/2015
- ⇒ Avis d'inaptitude notifié par courrier du 2/11/2015

● Cour d'appel

- ⇒ L'employeur n'a ni reclassé ni licencié la salariée dans le mois qui a suivi la visite médicale du 29/10, l'employeur avait l'obligation de reprendre le paiement du salaire à compter du 2/12/2015

● Cour Cassation :

- ⇒ L'employeur doit reprendre le paiement du salaire à compter de la date de l'examen médical le 29/10 et non 1 mois à compter de la réception de l'avis d'inaptitude.

Inaptitude du salarié : Recherche de reclassement s'effectue dans les entreprises du groupe situées en France dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel

● **Les faits :**

- ⇒ Une salariée licenciée pour inaptitude pour impossibilité de reclassement conteste son licenciement estimant que les postes de reclassement auraient dû être recherchés dans l'ensemble des agences de l'entreprise

● **Cour Cassation :**

- ⇒ Il ne suffit pas que la salariée soutienne que le reclassement aurait dû être recherché au sein des autres agences. Les juges du fond appréciant au vu des éléments qui leur sont fournis peuvent débouter la salariée après avoir constaté que l'existence d'une permutabilité du personnel n'était pas établie

● Les faits :

- ⇒ Une salariée licenciée pour inaptitude demande des DI pour licenciement abusif au motif que son inaptitude est consécutive à un manquement de son employeur à son obligation de sécurité.
 - ✓ Elle invoque le fait d'avoir alerté sa hiérarchie de la dégradation de son état de santé qu'elle attribue à ses conditions de travail : plainte quant au manque d'effectif, pression, stress créé par sa charge de travail , elle fait état d'un certificat médical d'un psychiatre relevant « un état d'épuisement psychologique et de dépression important en lien avec son activité professionnelle »

● Cour d'Appel :

- ⇒ Elle est déboutée de sa demande. L'employeur a licencié la salariée dans le respect des obligations légales quant au reclassement,

● Cour Cassation

- ⇒ Les juges du fond ne peuvent se contenter de relever que l'employeur a rempli son obligation de reclassement, Les juges du fond doivent rechercher si l'employeur a rempli son obligation de sécurité

● Les faits :

- ⇒ Une salariée licenciée pour inaptitude demande des DI pour licenciement abusif au motif que son inaptitude est consécutive à un manquement de son employeur à son obligation de sécurité.

● Cour d'Appel :

- ⇒ Lui octroie des DI. L'employeur n'est pas resté inactif mais il n'a pas pris toutes les mesures nécessaires pour mettre fin au conflit l'opposant à d'autres salariées : absence de mise en place de document unique d'évaluation des risques, d'entretien annuel

● Cour Cassation

- ⇒ L'employeur qui avait connaissance du conflit l'opposant à d'autres salariées n'a pas pris toutes les mesures de prévention nécessaires, ni les mesures destinées à le faire cesser. La salariée a droit à des DI

● Les faits :

- ⇒ Un salarié est licencié en octobre 2010, il conteste le motif de son licenciement et réclame le paiement de sa prime d'objectif. Son contrat de travail prévoyait qu'il fallait être présent au 31/12 pour bénéficier de cette prime d'objectif

● Cour Cassation

- ⇒ Cette prime est une part variable de la rémunération du salarié, une contrepartie de l'activité du salarié. Le salarié a donc droit au paiement de cette prime d'objectif au prorata de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice

Les faits :

- Le contrat de travail d'un salarié prévoit un fixe de 75 000 €+ une rémunération variable de 50 000 € pour 100% des objectifs atteints, la rémunération variable s'entend congés payés inclus. Licencié en 2013, le salarié réclame notamment le versement de l'indemnité de CP sur sa prime d'objectif

Cour Cassation

- Fait droit à la demande du salarié, rappel sur 3 ans. La clause ne prévoyait pas la répartition entre la rémunération variable et l'indemnité de congés payés.

Concrètement en l'espèce le contrat aurait du prévoir une rémunération variable de 45 455 € si 100% des objectifs atteints + 10 % de CP

● Les faits :

- ⇒ Durant ses congés un cadre commercial perçoit une indemnité de CP calculée sur la base de son fixe. La prime d'objectif n'est pas prise en compte. Licencié, il demande rappel d'indemnité de CP calculée sur sa prime d'objectif considérant que cette prime d'objectif doit être prise en compte pour le calcul de l'indemnité de CP
- ⇒ La Cour d'Appel rejette sa demande.

● La Cour Cassation :

- ⇒ Il faut rechercher si cette prime d'objectif était versée en contrepartie directe ou indirecte du travail personnel du salarié.