

ACTUALITÉS DROIT SOCIAL OCTOBRE 2022

FOCUS : Loi pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022 : les principales mesures de soutien adoptées

La loi sur la protection du pouvoir d'achat prévoit des mesures facultatives pouvant être mises en place par l'employeur afin de limiter l'impact de l'inflation sur les salaires :

- ❑ **Prime de partage de la valeur** : la loi pérennise la **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** (« PEPA »). Cette prime permet aux employeurs de verser une prime exonérée de cotisations sociales, jusqu'à 3.000 € (ce plafond peut être porté à 6000 € notamment en cas d'accord d'intéressement mis en œuvre ou conclu pendant le même exercice).
- ❑ **Intéressement** : les accords d'intéressement sont encouragés :
 - L'intéressement peut mis en place par **décision unilatérale** de l'employeur dans les entreprises employant jusqu'à 49 salariés, si celles-ci ne sont pas couvertes par un accord de branche agréé ;
 - La durée maximale d'une **mesure d'intéressement** est portée de **trois à cinq ans**, avec une **reconduction tacite** tant qu'un **nouvel accord** ou **une décision de l'employeur** n'intervienne pas pour éviter le renouvellement ;
 - Afin d'assouplir la procédure de **contrôle des accords d'intéressement**, les accords déposés à compter du **1^{er} janvier 2023** ne feront plus l'objet d'un contrôle de forme par la **DDETS**. Le délai laissé à l'Urssaf pour opérer un **contrôle de fond** ne peut excéder **trois mois** après le dépôt des accords. Un décret devrait confirmer ces délais dans les prochains mois.
- ❑ **Exonération de cotisations patronales sur les heures supplémentaires** : la loi étend le dispositif de **déduction forfaitaire** de **cotisations patronales** pour les entreprises ayant un effectif compris entre 20 et 250 salariés (jusque-là réservé aux entreprises de moins de 20 salariés) sur les **heures supplémentaires** et les **jours de repos** auxquels un salarié soumis à un **forfait annuel en jours** renonce.

Les décisions du mois

Invalidité et inopposabilité de la clause de non-concurrence figurant dans un plan d'intéressement de droit étranger

Le salarié est libéré de sa clause de non-concurrence figurant dans son contrat de travail de droit français. Puis il est privé de l'intéressement prévu dans un **plan d'intéressement de droit néerlandais** en vigueur au sein du **groupe de sociétés** dont l'une était son employeur établi en France, au motif du non-respect de la clause de non-concurrence prévue dans ce plan. La Cour juge que les dispositions (plus favorables) du droit français relatives à la **validité d'une clause de non-concurrence** sont applicables à un engagement de non-concurrence figurant dans ce plan.

Est en conséquence **invalide** et **inopposable** au salarié (bénéficiaire de l'intéressement) dont le contrat de travail relève du droit français, la clause de non-concurrence figurant dans ledit plan qui ne prévoit **aucune contrepartie financière** à l'engagement dudit salarié de ne pas faire concurrence aux sociétés du groupe.

Cette solution est à notre sens transposable à **tout engagement de non-concurrence** régi par un **droit étranger**, quel qu'en soit le support (plan, pacte, ...), applicable à un salarié titulaire d'un **contrat de travail** soumis au **droit français**.

[CA Paris, 5 oct. 2022, n°20/02903 \(décision obtenue par nos soins - communication sur demande\)](#)

Appel téléphonique antérieur à l'envoi du courrier de licenciement et licenciement sans cause réelle et sérieuse

En l'espèce, le licenciement a été **notifié** au salarié par un courrier qui lui est parvenu le **16 novembre 2016**. Le **15 novembre 2016**, l'employeur a contacté le salarié pour lui **notifier oralement son licenciement** et lui demander de ne pas se présenter le lendemain.

La Cour d'appel en a déduit que le salarié démontrait avoir été licencié verbalement par téléphone concomitamment à l'**envoi du courrier de licenciement** par l'employeur ce qui rendait le **licenciement nul**.

La Cour de cassation censure cette décision, estimant que le juge aurait dû vérifier la **chronologie des faits** et notamment que la lettre recommandée notifiant la rupture du contrat de travail n'avait pas été expédiée au salarié **avant** la conversation téléphonique.

L'employeur doit donc se montrer particulièrement **vigilant** : si l'annonce orale du licenciement est faite au salarié **avant** que le courrier de licenciement ne soit expédié, la rupture s'assimile à un **licenciement verbal** et à un licenciement dépourvu de **cause réelle et sérieuse**.

[Cass. Soc., 28 septembre 2022, n°21-15.606](#)

Règles de calcul de l'indemnité de licenciement dans le cadre de plusieurs arrêts de travail pour maladie non-professionnelle

La Cour de cassation précise que les **périodes de maladie non professionnelle** doivent être déduites de l'ancienneté propre à déterminer le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement, sauf en cas de dispositions contraires prévues par la convention collective.

Bon à savoir	La nouveauté du mois	A retenir
« Barème Macron » : la Cour d'appel de Douai fait de la résistance !	Revalorisation du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (« PASS »)	Prorogation des règles relatives au régime d'assurance chômage
Pour rappel, la Cour de cassation a validé l'application du barème d'indemnisation prévu à l'article L.1235-3 du Code du travail, dit « Barème Macron » dans quatre arrêts rendus en date du 11 mai 2022 .	Le plafond de la sécurité sociale, qui n'avait connu aucune augmentation depuis trois ans, va être revalorisé de 6,9 % à compter du 1^{er} janvier 2023 , soit : ▪ Annuel : 43 992 € au lieu de 41 136 € en 2022 ; ▪ Mensuel : 3 666 € au lieu de 3 428 € en 2022. Un arrêté fixant le niveau du plafond sera publié avant la fin de l'année 2022.	Un décret du 29 octobre 2022 proroge temporairement les règles du régime d'assurance chômage , qui devaient expirer le 1 ^{er} novembre 2022, jusqu'au 31 janvier 2023 , dans l'attente du futur décret d'application de la loi Marché du travail , qui est actuellement en débat au Parlement.
Dans un arrêt du 21 octobre 2022 (n° 1736/22), la Cour d'appel de Douai a écarté l'application du barème Macron, jugeant que dans certains cas exceptionnels, le montant prévu par le barème ne permettait pas « une indemnisation adéquate et appropriée au regard du préjudice subi ».	Valeurs du plafond de la sécurité sociale pour 2023	Décret n° 2022-1374 du 29 octobre 2022 prorogeant temporairement les règles du régime d'assurance chômage