

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

6 octobre 2026



INDEMNITES DE RUPTURE : VERS UNE DIMINUTION DES EXONERATIONS ? Le projet de loi de finances pour 2027 et le PLFSS déposés le 1^{er} octobre 2026 prévoient de **ramener le plafond d'exonération fiscale et sociale des indemnités de rupture du contrat de travail à une fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS)**, soit 48.060 euros en 2026, pour l'ensemble des modes de rupture, ainsi que les transactions ([ici](#) et [là](#)). Selon les estimations, 95 % des salariés conserveraient une indemnité intégralement exonérée. Seules les indemnités les plus élevées seraient touchées. La réforme s'appliquerait **aux ruptures prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2027**.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

DE QUOI LES ENTREPRISES ONT-ELLES BESOIN POUR REUSSIR ? Il résulte d'une enquête récente réalisée pour CCI France ([ici](#)) que **33 % des chefs d'entreprise citent l'instabilité géopolitique comme l'enjeu qui va le plus transformer leur secteur d'activité au cours des cinq prochaines années**. Par ailleurs, la **simplification administrative est l'attente la plus citée par les chefs d'entreprise vis-à-vis des pouvoirs publics**, 58 % d'entre eux déclarant qu'elle est essentielle. Outre la simplification administrative, les chefs d'entreprise sont demandeurs de **stabilité réglementaire** et d'une **politique fiscale non contraignante**. Respectivement 51 % et 47 % des chefs d'entreprise considèrent ces enjeux comme essentiels.



[En savoir plus](#)



PRECISIONS JURISPRUDENTIELLES SUR LE CONTRÔLE URSSAF. Par deux arrêts du 24 septembre 2026, la deuxième chambre sociale de la Cour de cassation apporte des précisions sur le contrôle Urssaf. Le premier ([ici](#)) rappelle qu'un **inspecteur de recouvrement ne peut emporter des documents de l'entreprise pour les examiner sans l'en avoir informée et avoir obtenu son accord, même s'il ne s'agit que de copies**. Quant au second ([ici](#)), il en résulte que **l'avis de contrôle préalable doit signaler l'existence de la charte du cotisant, indiquer l'adresse électronique où elle est consultable et préciser qu'elle peut être adressée au cotisant sur demande**. Ces mentions sont jugées suffisantes pour informer l'entreprise.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

AT-MP : UN DECRET ABASSE LE PLAFOND DES IJSS. Un décret du 30 septembre 2026 ([ici](#)) **abaisse le montant maximal des indemnités journalières versées par la sécurité sociale en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle**. Le plafond de calcul passera de 0,834 % à 0,226 % du plafond annuel de la sécurité sociale, équivalent à environ **1,8 Smic**, tout en restant plus favorable que le plafond de 1,4 Smic applicable aux arrêts de travail de droit commun. La mesure s'appliquera aux accidents et maladies intervenant à compter du 1^{er} novembre 2023 et devrait générer 270 M€ d'économies en 2027. Elle devrait aussi augmenter la part du complément employeur.



[En savoir plus](#)



LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

La clause de non-concurrence vise à limiter la liberté d'un salarié d'exercer, après la rupture du contrat de travail, une activité concurrente à celle de son ancien employeur.

LA TO DO LIST

Conditions de validité	Pour être valable, la clause doit être inscrite dans le contrat de travail ou prévue dans la convention collective et répondre à plusieurs conditions cumulatives : a) être indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise ; b) être limitée dans le temps et dans l'espace ; c) tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié ; d) prévoir une contrepartie financière .
Protection des intérêts légitimes	La clause de non-concurrence doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise . La liberté individuelle du salarié peut être limitée si ses compétences techniques ou commerciales, mises au service d'une entreprise concurrence pourraient causer un préjudice à l'employeur. Pour vérifier cette condition, les juges prennent souvent en considération différents éléments, tels que l'acquisition d'un savoir-faire spécifique, les contacts avec la clientèle, la connaissance de l'orientation stratégique de l'entreprise ou encore l'accès à des procédés ou secrets de fabrication.
Limitation dans le temps et dans l'espace	La clause de non-concurrence ne peut avoir ni périmètre, ni durée indéfinis ou excessifs . L'interdiction de concurrence doit ainsi être limitée dans le temps (durée d'application) et dans l'espace (zone géographique) mais aussi quant à la nature des activités visées .
Contrepartie financière	La clause de non-concurrence doit prévoir l'obligation pour l'employeur de verser une contrepartie financière non dérisoire . A défaut, elle est illicite et donc inapplicable. Cette contrepartie est due, quelque soit l'auteur ou les circonstances de la rupture, sauf si l'employeur lève l'interdiction de concurrence. La clause ne peut pas réserver son versement à certains modes de rupture et son montant ne peut pas varier en fonction du mode ou du motif de la rupture. Une contrepartie financière dérisoire équivaut à une absence de contrepartie.
Sanctions	La clause de non-concurrence ne remplissant pas les conditions susmentionnées est nulle . Cette nullité peut être invoquée uniquement par le salarié . L'action en nullité relève de la compétence du conseil de prud'hommes .

Nous contacter : 0185088450 – fidere@fidereavocats.fr – www.fidereavocats.fr –