

CNEC

LE CONSEIL NATIONAL
DES ENTREPRISES DE COIFFURE

Clauses de non concurrence post contractuelles

Vérifiez leur validité dans vos anciens contrats de travail !

Par Me Bernard Ayache avocat expert du CNEC

Version
modifiée
février 2019

L'obligation de loyauté, à laquelle le salarié se trouve soumis pendant la durée d'exécution du contrat de travail, lui interdit de travailler ou de s'intéresser professionnellement, de quelque manière que ce soit, à une entreprise concurrente de son employeur.

Cette obligation de loyauté n'a pas obligatoirement à être mentionnée dans le contrat de travail, elle s'applique de manière implicite, elle est inhérente au lien de subordination résultant de tout contrat de travail.

Pour que cette obligation de non concurrence se poursuive à la charge du salarié après la fin du contrat de travail, elle doit faire l'objet d'un écrit conclu à l'embauche ou en cours d'exécution du contrat de travail.

L'article 7.2.4 de la Convention Collective de la Coiffure, modifié par l'avenant n° 39 du 15 juin 2016, encadre l'application des clauses de non concurrence en intégrant les évolutions de ses conditions de validité.

« Article 1er : Rappel des grands principes

Il est rappelé que :

- le principe général de la liberté du commerce et de l'industrie interdit toute entrave injustifiée à la liberté d'installation et au libre choix de son employeur pour l'exercice indépendant ou salarié des métiers de la coiffure et des professions connexes ;
- le principe général de loyauté inhérent au contrat de travail interdit toute activité concurrente, quel que soit son mode d'exercice, de la part du salarié pendant la durée de son contrat de travail.

La clause de non-concurrence post-contratuelle constitue une dérogation au principe général de la liberté du commerce et de l'industrie et une extension du principe de loyauté après la fin du contrat de travail.

Article 2 : Critères de validité d'une clause de non-concurrence

Pour être valable, une clause de non-concurrence doit être expressément prévue par le contrat de travail ou par avenant et répondre aux conditions cumulatives suivantes :

Article 2.1 : La clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit avoir pour objet de protéger les intérêts légitimes de l'employeur (protection de sa clientèle et de son savoir-faire, etc.).

La clause doit par conséquent tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié et préciser les fonctions du salarié susceptibles de concurrencer son employeur.

Article 2.2 : La clause doit être limitée dans le temps et dans l'espace.

La clause de non-concurrence doit prévoir une durée d'interdiction de concurrence. Cette limite dans le temps ne pourra excéder 12 mois à compter de la cessation effective des relations de travail.

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit définir un espace limité dans lequel la concurrence est prohibée.

La limite géographique fixée au sein de la clause de non-concurrence doit prendre en considération l'emplacement de l'établissement de l'employeur, c'est-à-dire son environnement rural ou urbain.

Dans le cadre de la coiffure à domicile, il pourra être tenu compte de la zone de chalandise.

Article 2.3 : La clause de non-concurrence ne peut constituer une entrave absolue à la liberté de travailler ou de s'installer.

La clause ne peut avoir pour effet d'empêcher le salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à sa qualification et à son expérience professionnelle.

Article 2.4 : La clause doit prévoir le versement d'une contrepartie financière.

La clause doit obligatoirement comporter une contrepartie financière de nature salariale, versée mensuellement à compter de la cessation effective des relations de travail. Son montant ne doit pas être dérisoire par rapport à l'engagement de non-concurrence qu'elle rémunère.

L'appréciation des conditions visées à l'article 2 relève d'une analyse particulière à chaque situation, compte tenu notamment de la qualification du salarié, des fonctions exercées, de son ancienneté, du lieu d'établissement du salon et de sa zone de chalandise.

Article 3 : Prise en compte de l'ancienneté du salarié et de la nature du contrat de travail
La clause de non-concurrence ne pourra être opposable au salarié que s'il dispose à la rupture de son contrat de travail d'une ancienneté minimale égale ou supérieure à 6 mois au sein de l'entreprise (période d'essai comprise).

Une clause de non-concurrence ne peut être insérée dans un contrat en alternance (impliquant une alternance entre le temps passé en entreprise et le temps passé en formation).

Le CNEC vous conseille et vous invite à vérifier, en particulier dans vos contrats de travail les plus anciens, la validité de vos clauses de non concurrence, car le simple maintien d'une clause de non concurrence non valable peut justifier une demande de dommages et intérêts de votre salarié irrégulièrement soumis à cette obligation.

La révision de vos contrats de travail notamment sur ce point de non concurrence post-contratuelle, s'impose également dans la perspective d'une éventuelle future cession du salon et des contrats de travail qui y sont attachés, car elle garantit et sécurise votre acquéreur et constitue donc un des éléments non négligeables de valorisation de votre entreprise.

Article 4 : Renonciation à la clause de non-concurrence

L'employeur est en droit de renoncer à l'application de la clause de non-concurrence sous les conditions suivantes :

- l'employeur pourra renoncer par écrit à l'application de la clause de non-concurrence pendant toute la durée du contrat de travail et au plus tard dans les 15 jours calendaires qui suivent la notification de la rupture du contrat ;
- en cas de rupture conventionnelle, le point de départ du délai est la date de rupture fixée par la convention de rupture ;
- toute renonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Article 5 : Situation des clauses de non-concurrence antérieures

Les clauses de non-concurrence, conclues antérieurement aux présentes dispositions sur la base des anciennes dispositions de l'article 7.2.4 et qui ne respecteraient pas les conditions impératives du présent avenant n° 39 sont inopposables au salarié.

Afin de disposer d'une clause de non-concurrence valable, l'employeur devra rédiger un avenant au contrat de travail de son salarié.