

Brochure n° 3060

Convention collective nationale
IDCC : 1930. – MÉTIERS DE LA TRANSFORMATION DES GRAINS

AVENANT N° 4 DU 5 JUILLET 2017
RELATIF À LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

NOR : ASET1750964M
IDCC : 1930

Entre
ANMF
SRF
CFSI
SNIA

D'une part, et
CSFV CFTC
FNAA CFE-CGC
FGA CFDT

D'autre part,

préalablement il est rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis en mars, mai et juillet 2017 dans la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Objet de l'avenant et intégration de son contenu
dans la convention collective*

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 34 « Loyauté. – Secret professionnel. – Clause de non-concurrence » de la CCN MTG (IDCC 1930).

Ce nouvel article 34 de la convention collective des métiers de la transformation des grains, modifiée selon les dispositions figurant à l'article 2 du présent avenant, annule et remplace l'article 34 défini par l'avenant n° 46 du 9 novembre 2016.

Article 2

Modification de l'article 34 « Loyauté. – Secret professionnel. – Clause de non-concurrence » de la CCN MTG (IDCC 1930)

A. – Loyauté. – Secret professionnel

« Le principe de loyauté implique pour tout salarié l'obligation de faire preuve d'une discrétion absolue sur l'ensemble des données ou informations relatives à l'entreprise dont il aura eu connaissance, directement ou indirectement à l'occasion de ses fonctions successives dans l'entreprise. L'attention des personnels est attirée en particulier sur le respect du secret professionnel qui s'impose. Pendant toute la durée du contrat de travail et après la cessation de celui-ci, le salarié a interdiction de communiquer à quelque personne que ce soit des informations relatives à l'entreprise, notamment concernant l'activité, les méthodes, l'organisation, le fonctionnement, les marchés, les produits et les tarifs de celle-ci, sans préjudice des droits spécifiques des représentants du personnel.

L'application de cette obligation peut faire l'objet d'une clause de confidentialité insérée dans le contrat de travail.

Le principe de loyauté implique pour tout salarié, l'obligation de s'interdire de concurrencer son employeur pendant toute la durée de son contrat de travail, y compris pendant les périodes de suspension de celui-ci.

B. – Clause de non-concurrence

Par ailleurs, lorsque la protection des intérêts légitimes de l'entreprise le justifie, les parties au contrat de travail peuvent convenir, par écrit, d'une obligation de non-concurrence prenant effet dès le départ effectif de l'entreprise respectant à minima les règles et limites conventionnelles ci-dessous :

Pour être valable, l'accord des parties doit respecter les conditions cumulatives suivantes :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

La rédaction de la clause de non-concurrence, doit indiquer les intérêts légitimes que l'employeur entend protéger (définition de l'importance du risque économique et commercial encouru) et qui justifient l'existence de l'interdiction de concurrence. La clause doit notamment tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié.

- être limité dans le temps.

Sauf accord différent entre les parties dûment motivé notamment au regard de la spécificité des fonctions du salarié, la durée de l'interdiction de concurrence ne peut excéder 1 mois à compter de la cessation définitive du contrat de travail.

- être limité dans l'espace.

La zone géographique dans laquelle l'interdiction de concurrence s'applique doit être précisément définie par les parties au contrat de travail.

En tout état de cause, la clause ne doit pas avoir pour effet d'empêcher totalement le salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à sa formation, à ses connaissances et à son expérience professionnelle.

- tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié.

La clause doit tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié, de sorte que ce dernier ne se trouve pas dans l'impossibilité absolue de retrouver une activité professionnelle conforme à sa formation et à ses connaissances.

- comporter l'obligation pour l'employeur de verser une contrepartie financière au salarié.

n contrepartie du respect de l'obligation de non-concurrence, à la suite de la rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur, l'employeur verse pendant toute la durée d'application de celle-ci, au salarié, une contrepartie constituée par une indemnité mensuelle dont le montant brut est au moins égal à :

- 25 % pour une interdiction au plus égale à 12 mois
- 30 % pour une interdiction entre 12 et 18 mois

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité mensuelle est égal à 1/3 de la rémunération brute soumise à cotisations sociales perçue par l'intéressé au cours des 3 derniers mois précédant la rupture effective du contrat de travail, sans qu'il puisse être inférieur à 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant la cessation effective du contrat de travail. Toute prime et/ou gratification de caractère annuel et non exceptionnel versée au salarié pendant la période de référence retenue est prise en compte *pro rata temporis*.

Les sommes n'ayant pas le caractère de salaire au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, ainsi que les indemnités dont le versement trouve sa cause dans la cessation du contrat de travail telles que notamment l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de licenciement, n'entrent pas dans l'assiette de calcul de l'indemnité mensuelle telle que définie ci-dessus.

Le versement de l'indemnité de non-concurrence est trimestriel et versé au cours du mois suivant la fin du trimestre considéré. Les parties peuvent se mettre d'accord pour toute autre modalité de versement (versement mensuel, versement unique...).

Le versement des indemnités de non-concurrence est subordonné au respect, par le salarié, de l'interdiction d'exercer l'activité concurrente définie par les parties.

Lorsque le salarié contrevient à l'interdiction de concurrence, la contrepartie cesse définitivement d'être due au salarié.

En outre, toute violation de l'obligation de non-concurrence rend le salarié automatiquement redevable envers son employeur d'une part, du remboursement des indemnités de non-concurrence indûment perçues depuis la date de commencement de ladite violation et d'autre part, d'une pénalité fixée forfaitairement à un montant égal à la rémunération brute fixe et variable soumise à cotisations sociales perçue par le salarié au cours des 12 mois précédant celui de la cessation du contrat de travail. Le paiement de cette pénalité ne porte pas atteinte aux droits de la société de faire ordonner, sous astreinte, la cessation de l'activité concurrentielle.

La clause de non-concurrence étant d'exécution personnelle, elle ne s'applique pas en cas de rupture du contrat de travail par suite du décès du salarié.

En cas de décès du salarié concerné au cours de l'exécution de la clause, l'indemnité mensuelle définie ci-dessus cesse d'être versée à compter du mois qui suit la date du décès.

L'employeur peut libérer l'intéressé de l'obligation de non-concurrence convenue ou réduire la durée ou le secteur d'application de celle-ci, à condition de prévenir ce dernier, par lettre recommandée ou par courrier remis en main propre contre décharge adressé(e) à tout moment pendant l'exécution du contrat de travail ou jusqu'au dernier jour de comptabilisation du salarié dans les effectifs de l'entreprise.

En cas de dispense du préavis par l'employeur, l'information sur la dispense doit figurer dans la lettre de licenciement.

Dans l'hypothèse d'une libération totale, l'employeur n'est pas tenu, de verser l'indemnité de non-concurrence définie ci-dessus.

Sous réserve de comporter une contrepartie financière et quel que soit le montant de celle-ci, les obligations de non-concurrence convenues avec les salariés antérieurement à l'entrée en vigueur des présentes dispositions, restent valables.

Article 3

Date d'application et durée

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de signature.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée

Article 4

Publicité. – Dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 5

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 5 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)