

Avenant du 10 décembre 2025 relatif à la clause de non-concurrence des cadres

NOR : ASET2650093M

IDCC : 1499

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFPV ;

UDTVP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la branche miroiterie se sont réunis en vue de réformer l'article 3 de l'annexe encadrement concernant la clause de non-concurrence.

Cet article créé en 1988 prend en compte comme mode de rupture celle à l'initiative de l'employeur et celle à l'initiative du salarié. Les partenaires sociaux ont le souhait de convenir aussi ici du sort de la clause de non-concurrence dans le cadre d'une rupture conventionnelle ou d'un départ en retraite du salarié aussi bien à l'initiative de celui-ci que de l'employeur.

Article 1^{er}

Il est décidé d'une nouvelle rédaction de l'article 3 à l'annexe « Encadrement – convention collective nationale du 9 mars 1988 » :

« Les clauses de non-concurrence ne doivent viser que les situations qui le justifient. Lorsqu'il y a lieu à application éventuelle d'une clause de non-concurrence, cette clause doit figurer dans le contrat de travail.

Elle peut être introduite, modifiée ou supprimée par avenant en cours de contrat, avec l'accord des parties. La clause de non-concurrence fixe la durée d'application de l'obligation de non-concurrence, qui ne peut excéder une durée d'un an.

Toutefois, l'obligation de non-concurrence peut être renouvelée une fois, dans la limite d'une durée maximale totale de 2 ans.

Par dérogation aux deux alinéas précédents, conformément au principe de proportionnalité, en cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai, la durée de l'obligation de non-concurrence ne peut excéder la durée de la période d'essai figurant dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement.

Le périmètre, la durée de la clause et ses conditions de renouvellement sont fixées dans la clause de non-concurrence du contrat de travail. À défaut, le renouvellement de la clause, renouvellement dont la durée doit être égale à la durée initiale, doit être signifié par l'employeur au salarié au moins 15 jours avant le terme de la période initiale de non-concurrence.

Elle peut également être supprimée unilatéralement par l'employeur, mais cette suppression ne prend effet que si le personnel d'encadrement n'est pas licencié dans un délai de 1 an à dater de sa notification.

L'interdiction que comporte la clause de non-concurrence ne doit pas excéder 2 années à partir de la date où l'intéressé a quitté son employeur. Elle doit mentionner une limite géographique qui ne peut en aucun cas s'étendre au-delà du rayon d'action habituel de l'entreprise.

Elle a pour contrepartie une fraction de rémunération versée mensuellement après le départ du salarié et au moins égale à :

- 30 % de la rémunération mensuelle en cas de démission ;
- 30 % de la rémunération mensuelle en cas de licenciement ;
- 30 % de la rémunération mensuelle en cas de départ faisant l'objet d'une convention de rupture ;
- 30 % de la rémunération mensuelle en cas de départ en retraite du salarié, à son initiative ou bien à celle de l'employeur.

Ce montant est porté à 40 % de cette moyenne en cas de renouvellement de l'obligation de non-concurrence, pour la durée du renouvellement.

En cas de suspension du contrat de travail au cours des 12 mois visés au présent article, il est retenu, au titre de ces périodes, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période considérée.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par le salarié de son obligation de non-concurrence.

Lorsque le contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence est rompu par le personnel d'encadrement, celui-ci doit rappeler par écrit, et d'une façon explicite, à son employeur, l'existence de la clause de non-concurrence.

L'employeur manifeste sa volonté de renonciation par écrit, au plus tard dans un délai de 30 jours calendaires suivant :

- 1° La date à laquelle il notifie au salarié sa décision de rompre le contrat de travail, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative ;
- 2° La date de notification à l'employeur de la rupture, lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture du contrat de travail ;
- 3° La date de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée ;

3° *bis* La date de rupture par commun accord d'un contrat à durée déterminée par les parties ;

4° La date de signature de la convention de rupture visée à l'article L. 1237-13 du code du travail, à défaut de mention de la renonciation dans cette convention ;

5° La date du départ effectif de l'entreprise du salarié en cas de retraite aussi bien à l'initiative de l'employeur que du salarié.

Dans le cas visé au 4° ci-dessus, la renonciation est réputée non écrite lorsque la convention de rupture n'est pas suivie d'une rupture effective du contrat de travail.

Lorsque la date visée au 2° coïncide avec une période de fermeture collective de l'établissement pour congés, le point de départ du délai de 30 jours est reporté au premier jour suivant la fin de la période de fermeture.

La renonciation à la clause de non-concurrence libère l'employeur du versement de la contrepartie financière prévue.

La notification par l'employeur de la levée de la clause d'interdiction à la rupture du contrat doit être effectuée par écrit. »

Article 2 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas, au regard de son objet, de prévoir des stipulations spécifiques en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 10 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)