Clause de non-concurrence Syntec

Description

La clause de non-concurrence Syntec est applicable au salarié d'une entreprise qui intervient dans certains secteurs d'activité en particulier, où les concurrents ont plus tendance à débaucher les consultants, en raison de nombreuses avancées dans le domaine du développement informatique. Elle est réglementée et ne produit ses effets qu'à la rupture du contrat de travail. Mais les employeurs l'activent peu.

Découvrir notre solution RH en ligne

Qu'est-ce qu'une clause de non-concurrence Syntec ?

C'est une **convention applicable spécifiquement aux salariés des :**

- Cabinets d'ingénieurs-conseils ;
- Bureaux d'études techniques ;
- Sociétés de conseils ;
- Entreprises informatiques ;
- Entreprises d'organisation de salons et foires.

Ces entreprises interviennent dans des secteurs d'activité particulièrement compétitifs. Comme toute clause de non-concurrence, l'accord constitue pour l'employeur un moyen d'empêcher ses salariés de se tourner **facilement vers ses concurrents.** En effet, il limite leur liberté d'exercer un travail similaire à leur compte ou auprès de la concurrence, en fin de contrat. Aussi, il est à la fois dissuasif et préventif.

Il convient de souligner que la convention collective Syntec (CCN Syntec) donne à ces entreprises la possibilité d'adapter le droit du travail aux spécificités de leurs secteurs d'activité, d'ajouter des dispositions qui leur sont plus favorables au contrat de travail. Elles sont **nombreuses à être soumises à cet accord multibranche.**

Outre la clause de non-concurrence, la convention collective Syntec contient bien entendu d'autres dispositions relatives au contrat de travail, concernant par exemple :

© 2023 LEGALPLACE SAS

- L'offre d'emploi ;
- Le travail à temps partiel.

Bon à savoir : le texte de base de la CCN Syntec peut être complété également par des annexes ou des avenants. La convention prévoit aussi un certain nombre de règles en matière de formation professionnelle et de garanties sociales des salariés.

Que prévoit la clause de non-concurrence Syntec ?

L'établissement de la clause de non-concurrence Syntec a pour objectif d'interdire à l'employé d'exercer une activité concurrente à celle de l'entreprise, **après la rupture du contrat de travail.** En l'absence de cette stipulation particulière, le salarié peut alors se faire embaucher sans problème par un concurrent, en cas de démission ou de licenciement.

En rédigeant la clause, l'employeur doit **respecter des conditions pour pouvoir l'actionner.** À défaut, il risque même de devoir verser des dommages et intérêts à l'employé. Notons que sous convention collective Syntec, la stipulation particulière ne peut pas être intégrée dans le contrat de travail des consultants des entreprises de portage salarial.

À noter : selon la convention collective Syntec, si un salarié en activité partielle trouve un autre emploi, son employeur est tenu de renoncer à la clause de non-concurrence.

Validité de la clause de non-concurrence

La disposition doit **respecter un certain nombre de critères** pour être valide. A priori, les conditions sont à peu près les mêmes que celles des autres clauses de non-concurrence puisqu'elle n'est pas gouvernée par un régime particulier.

Pour que la clause de non-concurrence Syntec **soit valide**, la clause doit :

- Être limitée dans le temps (durée) et dans l'espace (zone géographique) ;
- Être absolument nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise ;
- Prendre en considération les particularités de l'emploi du salarié.

Le non-respect de l'une de ces conditions entraînera la **nullité de la clause de non-concurrence Syntec.** Et seul l'employé peut se prévaloir de cette sanction. Aussi, il conserve ses droits même si la disposition devient invalide.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Bon à savoir : certaines dispositions particulières du contrat de travail interdisent de manière directe ou indirecte aux salariés de contracter avec les clients de l'entreprise, une fois qu'ils l'ont quittée. Elles sont généralement qualifiées d'illicites parce qu'elles ne respectent pas les conditions de validité de la clause de non-concurrence Syntec.

Contrepartie financière

La contrepartie financière **compte également parmi les principales conditions** à respecter lorsque l'on rédige la clause de non-concurrence Syntec. Aucun montant minimum n'est prévu, mais l'indemnité ne doit pas être trop faible pour que la disposition reste valide.

Pour qu'elle ne soit pas considérée comme dérisoire, mieux vaut **se servir de la grille de salaire Syntec** et consulter les rémunérations minimales des employés par catégorie en établissant le montant de l'indemnité compensatrice de non-concurrence.

Il convient de préciser que cette dernière, comme l'indique son nom, est donc la contrepartie de l'engagement pris par l'employé de respecter la clause de non-concurrence. Il est d'autant plus important de **s'assurer de la validité de la stipulation particulière.**

En règle générale, la contrepartie financière est due que la rupture du contrat de travail **soit faite à l'initiative du salarié ou de l'employeur**, sauf si des stipulations contraires sont prévues dans le document.

Délai de renonciation

Dans le cas où l'employeur choisirait de **ne pas activer la clause de non-concurrence**, on parle de levée ou de renonciation. En règle générale, l'application de cette option est possible si celle-ci est prévue, soit par :

- Le contrat de travail du salarié ;
- La convention collective de l'entreprise.

La convention Syntec ne prévoyant pas cette possibilité, celle-ci n'est envisageable que **si une clause de renonciation** est prévue dans le contrat de travail. C'est ce dernier qui doit en préciser toutes les modalités telles que :

- Le délai ;
- La forme.

© 2023 LEGALPLACE SAS

FAQ

Quelle est la durée maximale de la clause de non-concurrence sous convention Syntec ?

Les modalités de la clause doivent être prévues dans le contrat de travail du salarié. La durée maximale y est également précisée. En règle générale, elle ne peut pas excéder deux ans. Durant une certaine période ne dépassant pas ce délai, l'employé a alors l'interdiction d'exercer une activité concurrente à son compte ou pour celui d'un concurrent, s'il quitte l'entreprise.

Quelles sont les conditions de validité communes aux clauses de non-concurrence et de mobilité ?

Il ne faut pas que la mise en œuvre de ces clauses porte une atteinte excessive au droit de l'employé de mener une vie familiale et personnelle normale. Elles doivent respecter également un délai de prévenance qui lui donne le temps de prendre ses dispositions.

Comment lever la clause de non-concurrence Syntec ?

Comment lever la clause de non-concurrence Syntec ? L'employeur peut opter pour cette possibilité de renoncer à la clause, à condition qu'elle soit prévue dans le contrat de travail du salarié. Dans le document, il doit libérer ce dernier clairement, expressément et sans équivoque de l'interdiction de concurrence. En cas de litige, l'affaire est traitée par le juge prud'homal et le juge des référés du tribunal de commerce.

© 2023 LEGALPLACE SAS