

Sommaire

Page 2 :

- Les principales clauses du contrat de travail

Page 4 :

- Et si le gommage devenait le soin incontournable de votre été ?
- Stage soin du visage liftant japonais Kobido 1^{er} degré

État des lieux du commerce de proximité (2025-2026)

Les rapports publiés entre 2025 et 2026 sur l'avenir du commerce de proximité montrent que ce secteur traverse une profonde transformation. Si la perception des Français est majoritairement négative (un habitant sur deux estime que son centre-ville est en déclin), les données économiques révèlent une réalité plus contrastée.

Entre 2019 et 2024, le commerce de détail et la restauration ont créé 222 000 emplois salariés. Cette progression est principalement portée par la restauration, l'alimentation de proximité et les activités de santé-beauté. À l'inverse, les commerces d'habillement et de chaussures connaissent un fort recul, marqué par de nombreuses faillites d'enseignes et une baisse continue de l'emploi et du nombre de magasins. Les agences bancaires réduisent également leur présence, tandis que les activités de services occupent une place croissante dans les centres-villes. Le commerce de proximité se transforme donc davantage qu'il ne disparaît.

Cette mutation s'accompagne d'une augmentation de la vacance commerciale. Selon les données disponibles, le taux de locaux vacants est passé de 9,7 % en 2023 à 11,7 % en 2025. Cette progression touche toutes les catégories de villes, mais elle est plus marquée dans les communes de moins de 50 000 habitants que dans les grandes métropoles. Les rapports soulignent toutefois que cet indicateur doit être interprété avec prudence : une partie des locaux vacants correspond au renouvellement normal des activités, tandis que d'autres traduisent des difficultés plus durables.

Les entreprises font face à un contexte économique difficile. En 2025, le chiffre d'affaires du commerce physique a diminué de 0,6 %, alors que celui du e-commerce a progressé de 4 %. Les commerçants subissent également la hausse des loyers commerciaux, en augmentation de plus de 15 % entre 2022 et 2025, ainsi que la multiplication des défaillances, notamment dans le secteur de l'habillement.



Source : étude FACT - S&D Marketing - Codata, reproduite dans le rapport du Conseil national du commerce, « La vacance commerciale en centre-ville », juin 2026, p. 15.

Ces difficultés s'expliquent aussi par l'évolution des comportements de consommation. Les ménages épargnent davantage, achètent moins de biens, fréquentent moins souvent les centres-villes et se tournent de plus en plus vers le e-commerce, dont le chiffre d'affaires est passé de 65 milliards d'euros en 2015 à 175,3 milliards en 2024. Le vieillissement de la population et le développement de nouveaux modes de consommation (abonnements, consommation d'usage) renforcent ces tendances.

Les différents rapports concluent que le modèle traditionnel du centre-ville, fondé sur les grandes enseignes et les achats planifiés, s'essouffle. Il laisse progressivement place à un modèle plus diversifié, où commerces, restauration, services, loisirs et espaces de convivialité coexistent. L'enjeu n'est donc plus seulement de maintenir une activité commerciale, mais de faire du centre-ville un véritable lieu de vie attractif.



Les principales clauses du contrat de travail : protéger l'entreprise tout en respectant les droits du salarié

Le contrat de travail ne se limite pas à préciser les missions du salarié, sa rémunération ou son temps de travail. Il peut également contenir des clauses particulières destinées à encadrer la relation de travail et à protéger les intérêts de l'entreprise.

Ces clauses ne sont pas obligatoires, mais lorsqu'elles sont intégrées au contrat, elles doivent être justifiées par les fonctions exercées et rester proportionnées à l'objectif recherché. Elles permettent d'anticiper d'éventuels litiges tout en garantissant le respect des droits et des libertés du salarié. **Certaines clauses sont toutefois interdites lorsqu'elles portent une atteinte excessive à la liberté du travail ou sont contraires au Code du travail.**

La clause d'exclusivité

La clause d'exclusivité interdit au salarié d'exercer une autre activité professionnelle pendant toute la durée de son contrat de travail, qu'elle soit concurrente ou non. Cette clause a pour objectif de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise, notamment lorsque le salarié occupe un poste stratégique ou dispose d'un accès privilégié à des informations sensibles ou à un savoir-faire spécifique. Toutefois, cette restriction ne peut être mise en place que si elle est indispensable et adaptée aux fonctions exercées. Elle ne doit pas porter une atteinte excessive à la liberté de travailler. Dans certains cas, l'employeur peut simplement exiger d'être informé ou donner son accord avant l'exercice d'une activité complémentaire.

Cette clause est particulièrement encadrée pour les salariés à temps partiel, car elle peut les empêcher d'exercer une autre activité nécessaire à leurs revenus. Si elle est jugée injustifiée ou disproportionnée, les tribunaux peuvent décider de son annulation. En revanche, lorsqu'elle est valable et que le salarié ne la respecte pas, celui-ci s'expose à des sanctions disciplinaires si son comportement cause un préjudice à son employeur.

L'obligation de loyauté

Même lorsqu'aucune clause d'exclusivité n'est prévue, le salarié reste soumis à une obligation de loyauté et de fidélité envers son employeur. Cette obligation découle directement du contrat de travail et impose au salarié d'exécuter son travail de bonne foi. Il peut exercer une activité complémentaire à condition qu'elle ne soit pas concurrente et qu'elle ne nuise pas à l'entreprise. Cette règle s'applique automatiquement, même en l'absence de toute mention dans le contrat de travail.

La clause de confidentialité

La clause de confidentialité vise à protéger les informations sensibles détenues par l'entreprise, comme les secrets de fabrication, les procédés techniques, les listes de clients ou les données stratégiques. Elle concerne principalement les salariés qui, dans le cadre de leurs fonctions, ont accès à ces informations. Pour être valable, elle doit être justifiée par les responsabilités exercées et proportionnée au but recherché. Dans certains cas, cette obligation peut continuer à produire ses effets après la rupture du contrat lorsque les informations concernées restent confidentielles. Même sans clause spécifique, un salarié est tenu de ne pas divulguer un secret de fabrication.

La clause de confidentialité des données personnelles (RGPD)

Une variante spécifique de la clause de confidentialité concerne les données à caractère personnel traitées dans le cadre du Règlement général sur la protection des données (RGPD). Elle impose au salarié de protéger les données auxquelles il a accès, de ne pas les utiliser à d'autres fins que celles prévues par ses fonctions, de ne pas les communiquer à des personnes non autorisées et de prendre toutes les précautions nécessaires pour éviter toute utilisation frauduleuse. À la fin de ses fonctions, le salarié doit restituer tous les supports contenant ces données. Cette obligation continue de s'appliquer après la rupture du contrat et toute violation peut entraîner des sanctions disciplinaires et pénales. Cette clause concerne notamment les salariés manipulant des données personnelles, comme les gestionnaires de paie, les comptables ou les responsables des ressources humaines.

La clause de non-concurrence

Contrairement à la clause de loyauté, la clause de non-concurrence produit ses effets après la rupture du contrat de travail. Elle interdit au salarié d'exercer une activité susceptible de concurrencer son ancien employeur pendant une durée et sur un territoire déterminés. Son objectif est d'éviter la divulgation de savoir-faire, le détournement de clientèle ou l'utilisation d'informations confidentielles au profit d'une entreprise concurrente.

Pour être valable, cette clause doit respecter plusieurs conditions cumulatives : elle doit être écrite, indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, adaptée aux fonctions exercées et accompagnée d'une contrepartie financière versée au salarié. Sans cette indemnisation, la clause est considérée comme nulle. L'employeur peut y renoncer, mais uniquement selon les modalités prévues au contrat ou avec l'accord du salarié.

Conclusion

Les différentes clauses du contrat de travail permettent d'adapter les relations entre l'employeur et le salarié en fonction des besoins de l'entreprise et des responsabilités confiées au salarié. Qu'il s'agisse de la clause d'exclusivité, de confidentialité ou de non-concurrence, chacune poursuit un objectif de protection des intérêts de l'entreprise. Cependant, le droit du travail impose que ces clauses soient toujours justifiées, proportionnées et respectueuses des libertés individuelles. Cet équilibre garantit à la fois la sécurité juridique de l'employeur et la protection des droits fondamentaux du salarié.



Annonces Légales

Arrêté préfectoral n° PREF/CABINET/BRECI/2025-353-0002
du 19 décembre 2025



AGC CESAME
**Comptabilité
Gestion
Paie**

Partenaire des artisans
depuis 1888

Pour nous contacter :

Tél : 04 68 56 42 20

Mail : damien.ribeiro@upa66.fr

Professionnels :
une protection pensée
pour soutenir votre activité
au quotidien.

Artisan, commerçant, chef d'entreprise
ou travailleur indépendant : votre
activité repose avant tout sur vous.
Un imprévu peut rapidement fragiliser
votre équilibre financier, mais aussi
celui de vos proches.

Pour répondre à ces enjeux concrets, Groupama a conçu **Groupama Objectif Prévoyance** :
une solution de prévoyance sur mesure, pensée pour accompagner les professionnels à
chaque étape de leur parcours.

Entièrement personnalisable, cette offre s'adapte à votre situation, aujourd'hui comme
demain. Vous choisissez les garanties les plus pertinentes selon vos besoins :

- ✓ Maintien de revenus en cas d'arrêt de travail
- ✓ Protection de vos proches face aux aléas de la vie
- ✓ Accompagnement dans les moments difficiles

Autant de leviers essentiels pour sécuriser votre activité et avancer avec sérénité.
Parce que votre quotidien évolue, votre protection doit pouvoir suivre le rythme.

Groupama Objectif Prévoyance est conçue pour s'ajuster à tout moment : vos garanties
évoluent en fonction de vos projets, de vos responsabilités et des réalités de votre métier.

Une approche à la fois pragmatique et humaine, au service de celles et ceux qui entreprennent.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur groupama.fr ou bien contacter notre
conseiller au 06 87 81 31 99.



Groupama Méditerranée, Caisse Régionale d'Assurances Mutuelles
Agricoles Méditerranée - 24 Parc du Golf - BP 10359 - 13799 Aix-en-
Provence Cedex 3 - 379 834 906 RCS Aix-en-Provence - Emetteur de
Certificats Mutualistes. Entreprise régie par le Code des assurances et
soumise à l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution - 4 place de
Budapest - CS 90459 - 75436 Paris Cedex 09. Crédit photo : Aurélien
Chauvaud - Création : Agence Marcel - Mars 2026



ANNONCES LÉGALES



PUBLIEZ VOTRE ANNONCE

04 68 34 59 34

**BANQUE
POPULAIRE
DU SUD**



**SOCAMA
DU SUD**

**maison
de
l'Artisan**
LA PROXIMITÉ AU QUOTIDIEN

Groupama
MÉDITERRANÉE

viasanté
LA MUTUELLE D'AG2R LA MONDIALE



PRO



sur nos réseaux : Esthétique

Et si le gommage devenait le soin incontournable de votre été ?

Il permet de retrouver une peau plus douce et lumineuse, de préparer le bronzage et de favoriser l'efficacité des soins hydratants. Pour les professionnels de l'esthétique, c'est aussi une prestation simple à intégrer et à associer à d'autres soins.

Conseils d'application, précautions, contre-indications et idées pour valoriser le gommage dans votre institut :

➔ Découvrez l'intégralité de l'article sur notre site de la Maison de l'Artisan.



Professionnels de l'esthétique, enrichissez votre carte de soins avec une technique ancestrale japonaise !

La Maison de l'Artisan vous propose le stage « Soin visage liftant japonais – Kobido 1^{er} degré ».

Cette formation vous permettra de maîtriser les techniques du massage japonais afin de proposer un soin du visage liftant, relaxant et particulièrement apprécié en institut.

Date : Les 4 et 5 octobre 2026

Durée : 14 heures de formation

Lieu : Maison de l'Artisan – 35 rue de Cerdagne, Perpignan

Prérequis : être titulaire du CAP esthétique et posséder les bases des techniques de soins du visage.



Les places sont limitées, inscrivez-vous dès maintenant !

Infos et inscriptions :

➔ Isabelle – conseillère formations

➔ 04 68 08 19 00

➔ isabelle@maisondelartisan.fr



Petites Annonces

VENTE / LOCATION / ACHAT

➔ Secteur Aspres (Zone Sud CPAM), loue ADS+véhicule TBE. Loyer mensuel 2000€TTC.

➔ Vends ADS conventionnée sur la commune de Casteil (Conflent). Prix : 90K€

➔ Vds 2 ADS : Thuir et Ille sur Têt.

➔ Belle entreprise familiale de maçonnerie, rénovation, couverture, isolation sur zone Salanque. Sérieuse réputation acquise depuis sa création il y a 80 ans, confortée par une mention RGE et une clientèle fidèle. Elle développe un CA moyen de 524 000€ sur les trois derniers exercices, assorti d'une vraie rentabilité.

Le personnel est qualifié et le fichier client qualitatif. L'entreprise permettrait à un repreneur, idéalement disposant d'une expérience du métier, de démarrer immédiatement une activité, avec un vrai potentiel de développement.

Apport de 20% recommandé pour se positionner.

Prix de vente : 240K€

➔ AV, très beau fonds artisanal d'électricité et climatisation sur le secteur résidentiel des Albères. L'entreprise est active et très connue sur la zone depuis 40 ans, le chiffre d'affaires est en moyenne à 550K€, il est régulier et génère un résultat en moyenne de 40K€. L'entretien des climatisations (10% du CA) assure une activité lissée sur l'année. Les équipes sont autonomes, qualifiées et disposent d'une bonne ancienneté et de la connaissance des clients. Le rôle du dirigeant actuel consiste principalement à la mise en place des chantiers, au suivi, à la préparation des devis et factures ; il n'est pas à la production. Sur les 4 salariés qui composent l'équipe actuelle, 3 seront repris (techniciens), la secrétaire assurera un passage de relai au moment de la reprise.

Le matériel est en bon état, la vente comprend deux véhicules dont un de 2022.

La vente du fonds se fait dans le cadre d'un départ en retraite, le cédant peut accompagner le repreneur sur une période à déterminer. Idéal pour un couple cherchant une affaire saine à développer.

Prix du fonds : 140 000€

➔ Pour toutes informations :

Contact : damien@maisondelartisan.fr

L'ÉCHO DES MÉTIERS HEBDOMADAIRE

Édité par l'UNION ARTISANALE

MAISON DE L'ARTISAN 35 Rue de Cerdagne

BP 59912 - 66962 PERPIGNAN

Tél : 04 68 34 59 34 - Fax : 04 68 35 52 05

Internet : www.maisondelartisan.fr

Commission paritaire 0330G87631 / I.S.S.N. 0993 2682

Directeur de la publication : Michel NUIXA

Impression réalisée par

UNION ARTISANALE - PERPIGNAN

dépot légal : 3^{ème} trimestre 2026

Tirage : 2000 exemplaires