

LA NON-CONCURRENCE DANS LA RELATION EMPLOYEUR/EMPLOYÉ

Les relations entre employeurs et employés touchent de multiples sphères mais le dénominateur commun, qu'est la confiance, doit absolument être présent pour chacune des parties. Ce facteur est pratiquement toujours au rendez-vous au commencement du lien d'emploi, mais la situation peut changer dramatiquement avec le temps.

Au sein des grandes comme des petites entreprises, la non-concurrence des employés envers l'entreprise est un aspect très important. Le Code civil du Québec prévoit d'ailleurs des règles de base concernant la loyauté des employés même en l'absence de contrat d'emploi.

Nous tenterons ici de résumer les enjeux en cette matière, que la relation employeur/employé soit ou non régit par un contrat d'emploi.

ABSENCE DE CONTRAT D'EMPLOI ou INEXISTENCE D'UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE DANS CELUI-CI :

Le Code civil du Québec apporte un léger palliatif en prévoyant une règle qui s'applique à la relation employeur/employé même s'il n'y a pas de contrat écrit ou si le contrat écrit ne contient pas de clause régissant la non-concurrence.

En effet, l'article 2088 C.c.Q. prévoit :

« Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.

Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après cessation du contrat, et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui. »

Un salarié :

Première condition qu'impose cette disposition est le statut de salarié. Les véritables travailleurs autonomes¹ sont donc exclus de l'application de cette règle de loyauté et de non-concurrence.

Durant la relation d'emploi :

¹ Les critères de considération d'un travailleur autonome sont principalement (selon le ministère du revenu du Québec) les suivants. Le travailleur : assume ses propres dépenses, prend lui-même les risques financiers inhérents à son travail, fournit son propre matériel, peut avoir des salariés, détermine lui-même l'endroit où le travail doit être accompli de même que ses horaires de travail. (www.revenu.gouv.qc.ca)

La protection apportée par cet article peut sembler très étendue mais elle est surtout efficace durant la relation d'emploi. En effet, dès que le lien d'emploi est rompu la plus grande prudence est de mise puisque les tribunaux accordent beaucoup d'importance au fait que l'ancien salarié doit pouvoir gagner sa vie en utilisant ses connaissances et son expérience.

Lorsque la relation d'emploi est terminée, l'employeur bénéficie encore d'une protection restreinte sur certains aspects. Par exemple, un ancien employé ne pourrait pas utiliser une liste des clients prise chez son ancien employeur si cette liste est très spécifique et contient des informations confidentielles. Mais un ex-employé qui connaît par cœur le nom de clients peut très bien les solliciter pour sa nouvelle entreprise en cherchant leurs noms dans les pages jaunes. Il s'agit de questions très factuelles et les tribunaux recherchent la bonne foi des parties avant de conclure à la déloyauté d'un ancien salarié.

Domaine d'emploi spécialisé et employés ayant des postes clés :

La protection est aussi beaucoup plus accrue lorsque le domaine d'emploi est spécialisé. À titre d'exemple, un vendeur de composants de télécommunication très sophistiqué est tenu à une plus grande loyauté alors que le vendeur de souliers du magasin du coin pourrait aller travailler chez son concurrent sans problèmes. C'est que le premier vendeur a probablement une relation très particulière avec sa clientèle restreinte alors que ce n'est pas le cas pour le vendeur de souliers.

Le vice-président finance et marketing est un autre exemple de salarié-clé. L'information qu'il détient dans le cadre de ses fonctions est déterminante pour le succès de l'entreprise et les tribunaux reconnaissent que ses droits de faire concurrence sont donc restreints.

Exemples :

Ex : Des salariés d'une entreprise ne peuvent pas comploter avec l'intention d'établir leur propre entreprise concurrente pendant qu'ils sont encore à l'emploi de l'entreprise initiale et ainsi profiter d'occasions d'affaires aux dépens de leur employeur.²

Ex : Un vendeur d'uniformes de travail démissionnaire peut solliciter ses anciens clients pour leurs commandes futures puisque cette clientèle n'est pas réservée à son ancien employeur.³

PRÉSENCE DE CLAUSES DE NON-CONCURRENCE ET DE NON-SOLLICIATION DANS LE CONTRAT D'EMPLOI :

L'entrepreneur qui désire éviter les problèmes et l'ambiguïté dans ce domaine devrait toujours faire signer un contrat d'emploi aux nouveaux salariés qui joignent l'entreprise.

² REJB 2002-32103 (C.S.)

³ REJB 2003-46649 (C.A.)

Dans la mesure où les clauses de non-concurrence et de non-sollicitation respectent la Loi la légalité des ententes contractuelles n'est pas remise en question. L'article 2089 C.c.Q. stipule :

« Les parties peuvent, par écrit et en termes exprès, stipuler que, même après la fin du contrat, le salarié ne pourra faire concurrence à l'employeur ni participer à quelque titre que ce soit à une entreprise qui lui ferait concurrence.

Toutefois, cette stipulation doit être limitée, quant au temps, au lieu et au genre de travail, à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'employeur. »

Puisque les clauses de non-concurrence et de non-sollicitation restreignent la liberté de contracter et de travailler des individus, les tribunaux les interprètent de façon très restrictive.

Temps, lieux et genre de travail :

La clause de non-concurrence et de non-sollicitation doit absolument être définie dans le temps pour être valide. Si le travail du salarié était très spécialisé (ex : ingénieur responsable du développement en aéronautique ou président de compagnie) une durée plus longue sera considérée comme étant valide. Cependant dès que les tâches sont moins spécialisées la durée de la restriction diminue.

Ces clauses doivent aussi obligatoirement être restreintes territorialement. Si l'entreprise œuvre uniquement dans une seule ville, la restriction de non-concurrence et de non-sollicitation ne peut pas englober la province ou le pays. Ici encore, les tribunaux sont sensibles au fait que le salarié doit pouvoir gagner sa vie.

Une appréciation des faits dans chacun des cas est donc essentielle. Voici quelques exemples de clauses valables tirées de la jurisprudence :

-Coiffeuse : 6 mois de non-concurrence et dans un rayon de 3 kilomètres⁴

-Vendeur de composantes électriques particulières : 24 mois et une liste nominative de clients à ne pas solliciter.⁵

-Responsable ventes d'aliments surgelés : 6 mois et dans le rayon de Lanaudière et de la Mauricie.⁶

Circonstances de la terminaison du contrat d'emploi :

⁴ REJB 2003-46984

⁵ REJB 2002-20423

⁶ REJB 1999-12816

Même s'il y a présence d'une clause de non-concurrence et de non-sollicitation dans le contrat d'emploi, certaines circonstances peuvent en empêcher l'application légale.

En effet, l'article 2095 du Code civil du Québec prévoit :

« L'employeur ne peut se prévaloir d'une stipulation de non-concurrence, s'il a résilié le contrat sans motifs sérieux ou s'il a lui-même donné au salarié un tel motif de résiliation »

Donc un employeur qui congédie un salarié pour des motifs qui ne sont pas reliés à la prestation de travail du salarié (ex : pour améliorer la rentabilité de l'entreprise⁷) ne peut ensuite se prévaloir de la clause de non concurrence.

CONCLUSION :

Comme vous pouvez le constater, la relation employeur-employé est très factuelle et plusieurs aspects peuvent venir en changer le portrait juridique. Nous vous conseillons de consulter un professionnel dès le départ afin que le contrat d'emploi signé soit représentatif des attentes de chacune des parties.

⁷ Léonard c. Giard, C.S., REJB 1998-11152