

Les obligations de non-concurrence d'un employé

Par Luc Audet, associé principal



C'est quoi ?

Vous avez embauché un employé sans expérience et lui montrez «tout» de votre entreprise : secrets de commerce, liste de fournisseurs, listes de clients, etc. Vous vous dites qu'il a besoin de «tout» ça pour performer. Soudainement, un de vos bons clients vous téléphone et vous informe que votre protégé a communiqué avec lui pour lui dire qu'il pourrait faire la même chose pour vous de chez lui, les soirs et fins de semaine, à de biens meilleurs prix que vous, et tra la la. Vous vous souvenez qu'à l'embauche, il n'a signé aucun contrat, donc aucune clause de non concurrence. Il n'a pas plus l'obligation de ne pas solliciter votre clientèle.

Ça donne quoi ?

Voici un élément de bonne nouvelle dans ces circonstances : l'article 2088 du Code civil du Québec ! Cet article prévoit qu'un employé doit avoir un minimum de loyauté et de discrétion, donc de décence, vis-à-vis son employeur. Mais une fois la bonne nouvelle reçue, force est de constater que son contenu n'est pas très rassurant. Cet article se lit ainsi : *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.*

Combiné à l'obligation d'agir de bonne foi, prévue à l'article 1375 C.c.Q., l'employé doit avoir un comportement honnête et loyal envers l'employeur et son entreprise. La loyauté couvre l'honnêteté, même dans le processus d'embauche, l'interdiction de nuire à la réputation, le dénigrement des services offerts et le conflit d'intérêt. Nous comprenons donc qu'un employé n'a pas le droit de faire «ça» durant son emploi. Mais après la fin de son emploi, seule la convention écrite de non-concurrence lui interdirait pareil comportement, comme nous l'apprend l'article 2089 C.c.Q. Au deuxième paragraphe de cet article, on y apprend que pour être valide, l'interdiction doit être limitée quant au temps, au lieu et au genre de travail et être légitime pour l'employeur.

Quelle est l'interdiction ? Qu'est-ce qui est raisonnable ? Ça dépend, bien sûr... Plus un poste est élevé dans la hiérarchie, plus un poste est spécialisé, plus le délai raisonnable risque d'être long. Par exemple, pour le vice-président ingénierie de la compagnie qui fabrique le Bras Canadien pour les navettes spatiales, il pourrait s'agir de un an ou plus. Par contre, pour le livreur de Pizza, l'interdiction risque d'être aussi longue que la garantie des autos usagées d'un vendeur-vedette à l'émission JE : 15 pieds ou 15 secondes, à la première éventualité !

La solution ? le contrat clair sur cette question. Mais ne l'oubliez pas, la durée et l'étendue de la prohibition doivent être raisonnables, sinon les tribunaux la déclarera illégale donc inapplicable.

Ça se fait comment ?

À l'entrevue, on spécifie à l'employé potentiel qu'on lui demandera de signer pareil engagement à l'embauche. On peut le faire après, mais c'est plus compliqué. On doit lui indiquer que c'est un incontournable et on doit le faire signer. Retarder la signature d'un tel document équivaut à insister pour avoir des problèmes juridiques...

Ça contient quoi ?

Au minimum, une clause de non-concurrence contient explicitement la prohibition, en y précisant une durée, un rayon et une sanction au cas de violation, par exemple, chaque jour de violation de l'obligation coûtera 250\$. Habituellement, on inclue d'autres prohibitions, dont les plus populaires sont : la non sollicitation du personnel, la non sollicitation de la clientèle et l'interdiction de se servir d'informations confidentielles. On ajoute également la reconnaissance par l'employé que s'il ne respecte pas ses engagements, l'employeur a droit à l'injonction.

Attention !

Numéro un : L'article 2095 du Code civil du Québec prévoit la théorie des mains blanches : l'employeur ne peut se servir de ces obligations s'il a mis fin à l'emploi sans motif sérieux ou s'il s'est «organisé» pour que l'employé parte.

Numéro deux : La rédaction de ces engagements nécessite une connaissance approfondie de l'entreprise, de l'employé et de l'emploi en cause. La très grande majorité des contrats de non-concurrence mal faits seront déclarés illégaux par les tribunaux. Donc nous vous suggérons de confier la rédaction de ce contrat à une ressource professionnelle compétente.

[Cliquez ici pour voir un exemple de clause de non-concurrence](#)

Si vous désirez que notre cabinet vous prépare un tel document selon vos besoins spécifiques, veuillez cliquer [ici](#) pour nous transmettre les informations pertinentes. Il vous en coûtera 250,00\$ plus taxes.

Nous espérons que ce rapport vous a été utile!