Obligation de loyauté et non-concurrence : quels sont vos droits et devoirs pour sauvegarder vos intérêts?

27 août 2019

Auteur

Carl Lessard

Associé, Avocat

Lors du Grand Symposium tenu à Montréal le 4 juin dernier, nos collègues Michel Desrosiers et Ariane Villemaire ont abordé certains aspects relatifs à l'obligation de loyauté d'un employé en vertu du Code civil du Québec.

Dans leur exposé, ils ont présenté l'affaire Xit Télécom inc. et Madysta Constructions Ltée c. Beaumier et als[1] sur la portée d'ordonnances d'injonction récemment émises par la Cour supérieure en vertu de l'obligation légale de loyauté (article 2088 du Code civil du Québec).

Or, le 5 juin dernier, la Cour d'appel a confirmé ces ordonnances, interdisant à deux ex-employés de faire affaires avec les clients et de devenir propriétaire d'une entreprise concurrente à celle de leur ancien employeur.

Contexte

Deux employés-clés, un vice-président ingénierie et un directeur du développement des affaires (les « Défendeurs »), ont collaboré à la création d'une entreprise concurrente à celle de leur employeur alors qu'ils étaient toujours à son emploi, et ce, durant presque 12 mois.

Les Défendeurs avaient sollicité les clients, fournisseurs et employés de leur employeur afin de les convaincre de se joindre à leur projet de nouvelle entreprise. Ils avaient aussi dénigré leur employeur ainsi que le président de celui-ci, devant clients et employés. Enfin, ils avaient tenté de s'approprier illégalement des occasions d'affaires découvertes alors qu'ils étaient à l'emploi de leur employeur.

Une fois le pot aux roses découvert, l'employeur a rapidement procédé au congédiement pour cause des Défendeurs et entrepris des démarches pour obtenir des ordonnances de sauvegarde et d'injonction contre ces derniers.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

Le débat

Sur la seule base de l'obligation légale de loyauté (article 2088 C.c.Q.) et non en vertu de clauses restrictives prévues au contrat de travail, la Cour supérieure a accordé à l'employeur des ordonnances d'injonction provisoire et de sauvegarde en décembre 2018 et janvier 2019.

En mars 2019, la Cour supérieure a rendu des ordonnances d'injonction interlocutoire pour une durée maximale de neuf mois interdisant notamment aux Défendeurs :

> d'utiliser de l'information confidentielle;
> de solliciter des clients, sous-traitants et employés;
> de faire affaires avec les clients apparaissant d'une liste déposée sous scellés;
> d'investir, de s'associer ou autrement devenir propriétaires d'une entreprise concurrente à celle de l'employeur.

La Cour supérieure a souligné dans ses motifs :

> « *[26] Le Tribunal ne peut comprendre comment aujourd'hui il pourrait permettre aux défendeurs de faire affaires avec des clients auprès desquels ils ont dénigré les demanderesses, et ce, sans ainsi leur permettre de faire une concurrence déloyale à leur ancien employeur. Ces clients qui « solliciteraient » les services des défendeurs reçoivent, au cours de la dernière année jusqu'au 20 décembre 2018, des messages négatifs à l'endroit des demanderesses.* ***Permettre aux défendeurs de répondre supposément à ces clients équivaudrait à leur permettre de récolter les fruits de leur concurrence déloyale****. Il ne peut en être ainsi.* » (nos soulignements)

La Cour d'appel[2] a donné raison aux arguments soulevés par Carl Lessard et Ariane Villemaire de notre groupe Droit du travail et de l'emploi. Elle a rejeté l'appel et conclu que les ordonnances n'étaient pas incompatibles avec les principes déjà reconnus par la Cour d'appel[3] :

> « *[7] En effet, bien qu'en principe le devoir de loyauté prévu à l'article 2088 CCQ ne doit pas être interprété comme empêchant l'employé de concurrencer son ex-employeur,* ***il demeure que la jurisprudence tend à interdire des comportements tels que ceux reprochés en l'espèce aux appelants, notamment les tactiques de dénigrement, le fait de profiter de relations privilégiées avec la clientèle et la sollicitation active auprès de celle-ci pendant la durée de l'emploi*** *.* » (nos soulignements)

La Cour d'appel a aussi conclu que la décision de la Cour supérieure était raisonnable en fixant la durée des interdictions à neuf mois, compte tenu des faits particuliers de l'affaire.

À retenir

Cette décision est d'un grand intérêt pratique car elle souligne que l'article 2088 C.c.Q. interdit de faire **une concurrence déloyale** à son ex-employeur. Des ordonnances pourront ainsi être émises sur la base de cette disposition afin de protéger les droits des employeurs lorsque cette concurrence déloyale s'exerce pendant l'emploi, et ce, malgré l'absence de clauses restrictives valides.

Toutefois, cette décision confirme aussi le principe général voulant que l'obligation de loyauté ne peut interdire de faire concurrence légale à son ex-employeur en l'absence d'une clause de non-concurrence.

Ainsi, les employeurs ont encore avantage à sauvegarder leurs intérêts légitimes par l'inclusion de clauses de non-concurrence, non-sollicitation et confidentialité de l'information dans les contrats d'emploi, quand les circonstances le requièrent.

Notre équipe de Droit du travail et de l'emploi est présente pour vous assister dans la rédaction, l'analyse et la défense des moyens offerts aux employeurs afin de préserver leurs droits et leurs

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

activités commerciales.

---

1. 2019 QCCS 1446
2. *Beaumier c. XIT Télécom inc. , 2019 QCCA 1000*
3. *Citant l'arrêt Concentré scientifiques Bélisle inc. c. Lyrco Nutrition inc.,* ***2007 QCCA 676***

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.