

## MANAGEMENT

Main-d'œuvre  
qualifiée

InfoSt@ge...

la solution  
en un seul clicwww.  
centredeliasion.org

## La vérité sur les clauses de non-concurrence

Le caractère « raisonnable » de ce type d'entente détermine sa validité



Jean-Sébastien Trudel

jean-sebastien.trudel@transcontinental.ca

La semaine dernière, on rapportait le cas d'ex-employés d'Ubi Soft poursuivis pour être passés chez le compétiteur, Electronic Arts (EA), alors qu'ils avaient signé une clause de non-concurrence. Loin d'être unique, ce cas a de quoi inquiéter des salariés.

Selon le Réseau juridique du Québec, la clause de non-concurrence est de plus en plus utilisée dans les contrats d'emploi, particulièrement dans les secteurs de la technologie, de la recherche, de la vente et de la gestion. Mais quelle est la portée réelle de cette clause ? À qui profite-t-elle ? Est-elle légale ?

« Dans la majorité des cas, les tribunaux rendent invalides les clauses de non-concurrence », dit, sans faire allusion au cas d'Ubi Soft, M<sup>e</sup> Luc Audet, associé principal chez Audet et associés, un cabinet montréalais spécialisé dans le droit des PME.

Pourquoi ? Parce qu'elles sont jugées déraisonnables, répond-il. « Il y a souvent une exagération de la part de l'employeur. La loi dit que cette clause doit être faite dans un but légitime. Est-ce légitime d'empêcher la secrétaire d'un dirigeant de travailler pendant deux ans alors qu'elle n'est pas dans le secret des dieux ? Non. »

## À quoi sert cette clause ?

L'objectif de la loi est de protéger les intérêts de l'employeur sans compromettre le gagne-pain du travailleur, qui doit être en mesure d'utiliser ses connaissances et ses compétences.

Si cette clause de protection pour les entreprises gagne en popularité, Jean Gaudry, associé chez GLS recherche de cadres, à

Montréal, n'y voit pas trop d'inconvénients. « En général, les gens qui ont signé une telle clause la respectent. Et nos clients-employeurs sont clairs : ils ne veulent pas les embaucher. »

## La non-concurrence expliquée

Quand un employé signe un contrat qui contient une clause de non-concurrence, il s'engage à ne pas travailler pour une entreprise concurrente pour une période donnée et sur un territoire déterminé, écrit pour le compte du Réseau juridique Lucie Boiteau, avocate chez Alepin Gauthier, de Laval.

Le délai et la distance doivent être précisés pour que la clause soit valide. Le hic, souligne M. Audet, c'est qu'ils doivent être raisonnables. Mais qu'est-ce qui est raisonnable ? Cela dépend. Plus le poste est important (compétences pointues, connaissances essentielles à l'entreprise), le marché, restreint (peu de clients ou de compétiteurs) et plus le secret, grand (recherche et développement, technologie, etc.), plus on va accepter un délai et un grand périmètre.

## Les deux extrêmes

Par exemple, une clause de non-concurrence de six mois et un rayon de 15 km signée par un livreur de pizzas sera invalidée parce qu'elle est clairement déraisonnable. Le livreur ne possède ni formation, ni information vulnérable pour la pizzeria.

À l'opposé, l'ingénieur qui a fabriqué le bras canadien pour la station spatiale possède une expertise pointue pour laquelle le nombre de clients potentiels est très restreint. Les tribunaux considéreront dans ce dernier cas qu'un délai de deux ans et un territoire important sont raisonnables.

« Ces deux exemples sont les bornes de la définition d'une clause de non-concurrence. Dans la réalité, les ententes vont se situer entre ces deux extrêmes », explique M. Audet.

Mais le cas typique tombe entre les deux – celui d'un vendeur : les tribunaux acceptent généralement un délai d'un an, avec une disposition du style *touche pas à mes clients*. Il n'y a cependant pas de limite déterminée pour ce qui est de la distance représentative. Disons simplement que plus elle est grande, plus la clause a des chances d'être jugée déraisonnable. Par ailleurs, on ajoute souvent une pénalité dissuasive, comme une amende de 500 000 \$, pour le non-respect de la clause.

Bref, se protéger avec une clause de non-concurrence peut être avantageux uniquement pour l'employeur. Une telle clause formalise les dispositions du Code civil en déterminant un délai, un rayon et une pénalité. Quant au salarié, il n'a pas un grand pouvoir de négociation. Au mieux, une clause déraisonnable peut être contestée.

Une autre « coquetterie » dont il faut se méfier est ce que l'avocat appelle la *théorie des mains propres* : « Si un employeur congédie un salarié illégalement, sans motifs sérieux, ou s'il le force à quitter l'entreprise, la clause ne s'applique plus. »

Mais encore faut-il aller devant les tribunaux pour obtenir un jugement. Bien que le fardeau de la preuve incombe à l'employeur, la clause de non-concurrence est une arme dangereuse dont il peut tirer profit.

Quand l'employeur est frustré, il prend une procédure d'injonction. « La plus chère et la plus rapide des procédures, dit M. Audet.



Les clauses de non-concurrence sont surtout utiles pour l'employeur qui craint qu'un employé clé aille chez un concurrent avec de l'information confidentielle.

Brûler 10 000 \$ dans un tel dossier prend deux semaines. » Même si la clause est illégale, l'ex-employé doit lui aussi déboursier un montant similaire.

Dans le jargon, les avocats disent qu'il se fait saigner. Une pratique d'ailleurs assez courante, souligne M. Audet. Notamment lorsque le salarié part pour se lancer en affaires dans un marché concurrent. ■