



LOYAL OU DÉLOYAL



Dans toutes entreprises, il arrive qu'un salarié quitte pour aller travailler chez la concurrence. Tout employeur veut donc connaître les droits que la loi lui accorde pour contrer une éventuelle concurrence déloyale de la part de son ancien employé et ce, en l'absence d'un contrat de travail prévoyant des clauses de protection.

Or, le Code civil du Québec, à son article 2088, impose au salarié une obligation de loyauté lui interdisant de faire usage d'une information à caractère confidentiel qu'il aurait obtenue dans l'exécution ou lors de son travail. Il est à noter que cette obligation s'applique à tous les salariés, quelle que soit sa position ou fonction au sein de l'entreprise. L'intensité et la durée de cette obligation sont propres à chaque situation et les jugements rendus par les tribunaux constituent un bon guide pour en connaître les limites.

MAIS QUE SIGNIFIE L'OBLIGATION DE LOYAUTÉ.

Cette obligation de loyauté se définit principalement par le respect des interdictions suivantes, soit: la non-sollicitation de clientèle ou d'employé, la concurrence déloyale et la non-divulgaration d'informations confidentielles.

LA SOLLICITATION DE CLIENTÈLE OU D'EMPLOYÉ.

Ce devoir de loyauté empêche tout ancien employé de procéder à une sollicitation directe et déterminée de la clientèle ou des employés de l'ancien employeur. Par contre, une sollicitation qui se veut plus générale, notamment par l'envoi de lettre circulaire ou annonce dans les journaux, ne sera pas considérée par les tribunaux comme un manquement à ce devoir.

CONCURRENCE DÉLOYALE.

Cette notion de concurrence déloyale se traduit par le fait que le salarié ne devra pas se livrer à des propos diffamatoires à l'encontre de son ancien employeur et faire usage d'informations à caractère confidentiel auxquelles il a eu accès dans le cadre de son ancien emploi pour lui faire concurrence.

L'OBLIGATION DE CONFIDENTIALITÉ.

Comme son nom l'indique, cette obligation vise à empêcher que le salarié divulgue à son nouvel employeur ou à des tiers de l'information à laquelle normalement, ils n'auraient pas eu

accès. Les informations confidentielles sont à titre d'exemple la liste de prix, la liste de clients, les recettes ou secrets de produits ou de production.

QUE FAIRE POUR EMPÊCHER OU REMÉDIER À UNE TELLE SITUATION ?

Pour prévenir cette situation, nous suggérons de faire signer un contrat de travail à vos employés incluant des clauses de protection (non concurrence, non sollicitation et non divulgation). Ainsi, cela sensibilise l'employé à son obligation de loyauté. Le caractère raisonnable de ces clauses est essentiel à leur maintien au cas de contestation devant les tribunaux. Le conseil est recommandé.

Malgré la présence de ces clauses et les dispositions du Code Civil, il arrivera qu'un employé ne les respecte pas. Dans ce cas, l'employeur devra mettre en demeure l'employé de cesser ses gestes et à défaut, il pourra avoir recours à l'injonction pour y parvenir.

L'équipe litige

1200 av. McGill College, Bureau 1800
Montréal (Québec) H3B 4G7
Téléphone: 514.394.2700

