

L'obligation de loyauté et les clauses restrictives de confidentialité et de non-concurrence dans le contrat d'emploi

Par **Luigi A. Romanelli**, conseiller RCT en ressources humaines en poste chez Valotech

Dans un contexte où la technologie est plus spécialisée et les marchés, plus compétitifs, il est normal pour un employeur de vouloir protéger son savoir-faire et de chercher à introduire des clauses dites restrictives dans les contrats de travail.

Depuis l'entrée en vigueur du nouveau Code civil du Québec en 1994, le devoir de loyauté fait automatiquement partie de tout contrat de travail verbal ou écrit. Tous les employés, sans distinction aucune, sont soumis à ce devoir de loyauté, pour autant qu'il existe une véritable relation employeur/employé, c'est-à-dire un lien de subordination entre les parties. La portée de l'obligation de loyauté est très étendue. Elle implique chez le salarié une obligation générale de placer les intérêts de son employeur au-dessus de ses propres intérêts, évitant par le fait même toute concurrence directe ou indirecte avec les activités de son employeur, toute divulgation d'information confidentielle et tout comportement pouvant causer un préjudice à son employeur.

Cette obligation liera l'employé pendant une durée raisonnable après la fin d'emploi. En effet, l'article 2088 du Code civil énonce explicitement un principe reconnu en jurisprudence, à savoir la survie de l'obligation de loyauté après la cessation du contrat de travail. L'intensité variera selon le poste occupé par le salarié, les informations auxquelles il avait accès durant son emploi et les circonstances entourant la cessation de son emploi.

Cet article du Code civil protège les données confidentielles d'un employeur pendant la durée du contrat de travail et suivie d'une période raisonnable. Cependant, il faut noter que les aptitudes, compétences et expériences acquises dans l'exécution ou à l'occasion de son travail ne seront pas considérées comme de l'information confidentielle. Un employeur ne peut empêcher un ex-employé de se servir de ces connaissances dans le cadre d'un nouvel emploi sous prétexte qu'il s'agit d'information confidentielle. Un employé peut donc concurrencer son ex-employeur et les seules limites qui lui sont imposées sont celles dictées par la bonne foi et le respect des obligations de loyauté.

Même si le Code civil prévoit la protection des informations à caractère confidentiel, il demeure préférable que les employeurs prévoient leurs propres clauses de protection. Autrement, la durée de la protection offerte par le Code civil sera laissée à l'appréciation d'un tribunal. Deuxièmement, le Code ne contient pas de définition de ce qui constitue des informations confidentielles. Chaque contrat de travail étant un cas d'espèce, le caractère confidentiel de l'information varie selon les circonstances.

Non-concurrence

Les tribunaux du Québec ont reconnu le principe qu'un employé a le droit de continuer de travailler dans son domaine même s'il concurrence son ancien employeur. Ce principe est assujéti seulement à une restriction, à savoir que ce droit doit être exercé de bonne foi. Cependant, si le contrat de travail de l'employé contient une clause de non-concurrence, sa bonne foi ne constituera pas une défense valable. Ainsi, il faut qu'une telle stipulation soit écrite en termes exprès pour limiter la latitude des tribunaux dans l'interprétation des contrats.

De plus, les clauses de non-concurrence sont exceptionnelles dans le sens où le fardeau de la preuve relative à leur validité repose sur l'employeur. Un manquement à cette obligation de preuve entraîne la radiation de la clause, même si la stipulation est écrite en termes exprès dans le contrat individuel de travail.

Une autre restriction prévue au Code civil est qu'un employeur ne peut pas se prévaloir d'une clause de non-concurrence si c'est lui qui a mis fin au contrat de travail sans motif juste et raisonnable, ou si l'ex-employé démontre que la conduite de l'employeur était telle qu'il n'a pas eu d'autre choix que de démissionner. Dans de tels cas, la clause de non-concurrence ne lui sera pas opposable.

Conclusion

À défaut d'avoir inscrit des clauses restrictives écrites et raisonnablement limitées dans le contrat individuel de travail, l'employeur se retrouve généralement avec peu de moyens et de recours s'il désire restreindre la nature ou l'étendue des activités d'un ex-employé.