

LE REFUS DE SIGNER UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE PEUT-IL CONSTITUER UNE CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE DE CONGÉDIEMENT ?

ÉLODIE BRUNET

LA COUR D'APPEL A RÉCEMMENT RÉPONDU À CETTE QUESTION DANS L'AFFAIRE *JEAN C. OMEGACHEM INC.*¹ EN DÉCIDANT QUE LE REFUS PAR UN EMPLOYÉ DE SIGNER EN COURS D'EMPLOI UN ENGAGEMENT DE NON-CONCURRENCE, DONT IL AVAIT ÉTÉ QUESTION À SON EMBAUCHE ET QUI LUI EST PRÉSENTÉ POUR LA PREMIÈRE FOIS TROIS ANS APRÈS SON ENTRÉE EN FONCTION, N'EST PAS UNE CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE DE CONGÉDIEMENT. CE JUGEMENT RENVERSE LES DEUX DÉCISIONS RENDUES PAR LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL² (CI-APRÈS « CRT ») AINSI QUE LE JUGEMENT ÉMIS PAR LA COUR SUPÉRIEURE³ DANS CETTE AFFAIRE.

LES FAITS

En 2002, M. Patrick Jean est embauché par Omegachem inc. (ci-après « Omegachem »), une entreprise qui évolue dans le domaine de la chimie organique et qui fait affaires avec les plus importantes compagnies de l'industrie pharmaceutique au monde.

Dès son embauche, M. Jean est informé qu'un protocole de confidentialité et de non-concurrence, obligatoire pour tout le personnel, lui sera présenté. Or, à son arrivée, M. Jean ne signe qu'un protocole de confidentialité. Ce n'est que trois ans plus tard qu'un engagement de non-concurrence lui sera présenté. Initialement, cet engagement est d'une durée de 24 mois et englobe le Canada, les États-Unis et l'Europe. M. Jean refuse de signer un tel engagement et réclame en contrepartie une indemnité de fin d'emploi équivalente au salaire qui lui serait versé pendant 24 mois. Omegachem met son projet en veilleuse.

Un an et demi plus tard, Omegachem lui revient avec une nouvelle version de l'engagement de non-concurrence, dont la durée est réduite à 12 mois, mais qui est maintenant applicable à travers le monde entier. M. Jean refuse encore de signer ce document. Omegachem le met en demeure de le faire, alléguant que son refus compromet leur relation de confiance. M. Jean refuse toujours de signer à moins qu'Omegachem n'accepte de l'indemniser d'une contrepartie financière, ce qu'Omegachem refuse de concéder.

Omegachem congédie M. Jean en avril 2007. Au mois de mai suivant, M. Jean dépose une plainte à la Commission des relations du travail conformément à l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*⁴.

¹ 2012 QCCA 232 (C.A.).

² 2009 QCCRT 0076 (C.R.T.) et 2009 QCCRT 0368 (C.R.T.).

³ 2011 QCCS 1059 (C.S.).

⁴ L.R.Q., c. N-1.1.

La question à laquelle devaient répondre les différentes instances est la suivante : le refus de M. Jean de signer l'engagement de non-concurrence proposé par Omegachem constitue-t-il une cause juste et suffisante de congédiement ?

LA DÉCISION DE LA CRT

La CRT considère que M. Jean a accepté les termes du contrat proposé lors de son embauche, lesquels prévoyaient la signature d'un engagement de non-concurrence, comme condition à son maintien dans l'emploi. L'indemnité financière réclamée par M. Jean ne trouve sa source dans aucune disposition de droit québécois. En refusant de signer l'engagement de non-concurrence, M. Jean viole une condition essentielle de son contrat de travail, ce qui constitue une cause juste et suffisante de congédiement. Cette décision est confirmée par la CRT siégeant en révision administrative.

La Cour supérieure, qui a analysé la question en révision judiciaire, confirme les décisions de la CRT et affirme que celles-ci ont les attributs de la raisonnable et appartiennent aux issues possibles et acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit.

LA DÉCISION DE LA COUR D'APPEL

À l'opposé, la Cour d'appel infirme le jugement de la Cour supérieure et casse les deux décisions de la CRT.

À son arrivée en 2002, aucun engagement de non-concurrence n'est présenté à M. Jean. Ce n'est qu'en 2005 que M. Jean est invité à signer un tel engagement. La Cour d'appel est d'avis que pour pouvoir conclure, comme l'a fait la CRT, que M. Jean avait violé une condition essentielle de son contrat de travail, l'engagement de non-concurrence devait lui être présenté au moment de son arrivée, tel que prévu dans sa lettre d'embauche. Selon la Cour d'appel, l'omission par la CRT de prendre en considération ces éléments factuels précis constitue une lacune importante à la justification de sa décision qui affecte le caractère raisonnable de celle-ci.

La Cour d'appel est d'avis que la CRT aurait dû également considérer le formalisme de l'article 2089 du *Code civil du Québec*⁵ (ci-après « C.c.Q. ») qui prévoit notamment qu'une clause de non-concurrence, pour être valide, doit être stipulée par écrit et en termes exprès. Par ailleurs, selon le droit des contrats, une obligation contractuelle, pour être valide, doit être déterminée ou déterminable⁶. Ainsi, M. Jean ne pouvait légalement s'engager en ignorant l'ampleur de l'obligation à laquelle il serait tenu. Selon la Cour d'appel, en omettant de considérer ces dispositions législatives, la CRT faisait une « proposition inacceptable en droit ».

Enfin, la CRT aurait dû considérer la légalité de l'engagement de non-concurrence au regard de l'article 2089 C.c.Q. À sa face même, la deuxième version de cet engagement était problématique au niveau du territoire qu'elle couvrait, soit « partout à travers le monde ».

Selon l'article 2089 C.c.Q., une clause de non-concurrence n'est valide que si elle est limitée quant au temps, au lieu et au genre de travail visés. Selon la Cour d'appel, on ne saurait donc affirmer qu'une clause est limitée quant au lieu si elle prévoit s'appliquer « partout à travers le monde ».

En outre, la CRT ne pouvait valablement conclure que le refus de M. Jean de signer l'engagement de non-concurrence présenté par Omegachem, dont la validité était à première vue douteuse, représentait une cause juste et suffisante de congédiement. Que M. Jean ait été d'accord avec la teneur de l'engagement de non-concurrence, moyennant le paiement d'une indemnité, ne remédiait pas à l'illégalité de cet engagement.

Puisque le congédiement d'un employé est un geste emportant de graves conséquences, la Cour explique qu'il n'est possible pour un employeur de mettre fin unilatéralement et sans préavis à un contrat de travail que dans la mesure où il démontre qu'un motif sérieux ou une cause juste et suffisante le justifie de le faire. Or, congédier sans préavis un employé qui refuse de signer en cours d'emploi une clause de non-concurrence, qui lui est présentée pour la première fois trois ans après son entrée en fonction, n'est clairement pas une cause juste et suffisante de congédiement. Si Omegachem attachait autant d'importance à cet engagement de non-concurrence au point où elle préférerait mettre un terme au contrat de travail d'un employé qui refusait de signer cet engagement, elle ne pouvait le faire qu'à la condition d'indemniser ce dernier.

⁵ L.Q., 1991, c. 64.

⁶ Article 1373 du C.c.Q.

COMMENTAIRES

Ce jugement réitère un principe général de droit des obligations selon lequel une personne ne peut s'engager à fournir une prestation sans en connaître la teneur ou sans que celle-ci ne soit « déterminée ou déterminable ». De plus, lorsqu'un contrat de travail réfère à une obligation pour un(e) employé(e) de faire ou de ne pas faire quelque chose, cette obligation doit être raisonnablement définie. Il va sans dire que le contenu de cette obligation ne doit pas être contraire à la loi. Omegachem n'aurait pas dû attendre trois ans et il aurait fallu que l'engagement de non-concurrence proposé se situe à l'intérieur des balises de l'article 2089 du C.c.Q.

Ce jugement illustre que la conclusion de tels engagements de non-concurrence et de non sollicitation aurait tout avantage à faire l'objet d'une planification stratégique. En effet, un employeur est généralement en meilleure position pour exiger la signature de tels engagements au début de la relation contractuelle. Il peut arriver qu'en cours d'emploi, un employé soit, dans certains cas, disposé à signer de tels engagements, par exemple, s'ils sont proposés dans le cadre d'une promotion. Rappelons que dans un contexte de fin d'emploi, un employeur ne peut, sans motif sérieux, invoquer un engagement de non-concurrence conclu à l'embauche ou en cours d'emploi⁷. Cependant, dans un tel contexte, un employeur peut convenir avec son ancien employé de réitérer ou de reformuler l'engagement de non-concurrence dans une transaction ou quittance de fin d'emploi, tout en s'assurant que cet engagement se situe à l'intérieur des balises de l'article 2089 du C.c.Q.

ÉLODIE BRUNET

514 878-5422

ebrunet@lavery.ca

⁷ Article 2095 du C.c.Q.

VOUS POUVEZ COMMUNIQUER AVEC LES MEMBRES SUIVANTS DU GROUPE TRAVAIL ET EMPLOI POUR TOUTE QUESTION RELATIVE À CE BULLETIN.

PIERRE-L. BARIBEAU 514 877-2965 pbaribeau@lavery.ca
PIERRE BEAUDOIN 418 266-3068 pbeaudoin@lavery.ca
JEAN BEAUREGARD 514 877-2976 jbeauregard@lavery.ca
VALÉRIE BELLE-ISLE 418 266-3059 vbelleisle@lavery.ca
MONIQUE BRASSARD 514 877-2942 mbrassard@lavery.ca
ÉLODIE BRUNET 514 878-5422 ebrunet@lavery.ca
MICHEL DESROSIERS 514 877-2939 mdesrosiers@lavery.ca
JOSÉE DUMOULIN 514 877-3088 jdumoulin@lavery.ca
MICHEL GÉLINAS 514 877-2984 mgelinas@lavery.ca
JEAN-FRANÇOIS HOTTE 514 877-2916 jfhotte@lavery.ca
MARIE-HÉLÈNE JOLICOEUR 514 877-2955 mhjolicoeur@lavery.ca
NICOLAS JOUBERT 514 877-2918 njoubert@lavery.ca
VALÉRIE KOROZS 514 877-3028 vkorozs@lavery.ca
JOSIANE L'HEUREUX 514 877-2954 jlheureux@lavery.ca
NADINE LANDRY 514 878-5668 nlandry@lavery.ca
CLAUDE LAROSE, CRIA 418 266-3062 clarose@lavery.ca
GUY LAVOIE 514 877-3030 guy.lavoie@lavery.ca
GUY LEMAY, CRIA 514 877-2966 glemay@lavery.ca
VICKY LEMELIN 514 877-3002 vlemelin@lavery.ca
CARL LESSARD 514 877-2963 clessard@lavery.ca
CATHERINE MAHEU 514 877-2912 cmaheu@lavery.ca
VÉRONIQUE MORIN, CRIA 514 877-3082 vmorin@lavery.ca
FRANÇOIS PARENT 514 877-3089 fparent@lavery.ca
MARIE-CLAUDE PERREAULT, CRIA 514 877-2958 mcperreault@lavery.ca
MARIE-HÉLÈNE RIVERIN 418 266-3082 mhriverin@lavery.ca

ABONNEMENT VOUS POUVEZ VOUS ABONNER, VOUS DÉSUBONNER OU MODIFIER VOTRE PROFIL EN VISITANT LA SECTION PUBLICATIONS DE NOTRE SITE INTERNET lavery.ca OU EN COMMUNIQUANT AVEC CAROLE GENEST AU 514 877- 3071.

► lavery.ca

© Tous droits réservés 2012 ► LAVERY, DE BILLY, S.E.N.C.R.L. ► AVOCATS

Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux sur les développements récents du droit.

Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.

MONTRÉAL QUÉBEC OTTAWA