



## Le JURICLIP<sup>MC</sup> Travail et emploi



Édition du 31 mai 2012

[Transférer ce Juriclip](#)

### - SOMMAIRE -

- **Des commentaires ou des photos provenant d'un réseau social comme Facebook sont-ils recevables en preuve devant la Commission des lésions professionnelles ?**
- **Un salarié peut-il être valablement congédié pour avoir refusé de signer une clause de non-concurrence en cours d'emploi ?**

#### ▲ **Des commentaires ou des photos provenant d'un réseau social comme Facebook sont-ils recevables en preuve devant la Commission des lésions professionnelles ?**

Les réseaux sociaux constituent une source d'information considérable. Ainsi, un employeur peut être amené à constater, par des commentaires ou des photos sur des réseaux sociaux, qu'un de ses salariés victime d'un accident du travail exerce des activités incompatibles avec la lésion professionnelle alléguée. Dans un tel cas, l'employeur peut-il utiliser ces données tirées des réseaux sociaux comme preuve admissible devant la Commission des lésions professionnelles (ci-après « CLP ») afin de contester l'admissibilité de la lésion, sa consolidation ou les limitations établies ?

Les décisions à ce sujet sont plutôt rares. Toutefois, la CLP prend en considération, dans quelques décisions, ce type de preuve lorsqu'elle est déposée. Dans une décision récente [1], la CLP fait le constat que la preuve Facebook « est déterminante pour l'évaluation de la crédibilité d'un travailleur, pour réfuter un témoignage ou pour décider du diagnostic à retenir ».

Il est vrai que les commentaires publiés sur Facebook sont souvent faits à titre personnel et sont considérés en principe comme privés. Dans la même décision, la CLP a conclu que « ce qui se retrouve sur un compte Facebook ne fait pas partie du domaine privé compte tenu de la multitude de personnes qui peuvent avoir accès à ce compte ». Les commentaires ajoutés par des tiers ne sont pas non plus considérés comme privés. En ce sens, à partir du moment où l'on utilise un réseau de diffusion aussi facilement accessible par une très

■ [clcw.ca](http://clcw.ca)

■ [S'abonner aux Juriclips](#)

### - CLCW -

Avec 16 bureaux répartis dans 9 régions du Québec, soit celles de Montréal (Montréal), de la Capitale-Nationale (Québec), du Saguenay-Lac-Saint-Jean (Saguenay, Alma, Roberval et Saint-Félicien), de l'Estrie (Sherbrooke), du Centre-du-Québec (Drummondville et Plessisville), du Bas-Saint-Laurent (Rimouski, Rivière-du-Loup et Amqui), de la Côte-Nord (Sept-Îles), de l'Abitibi-Témiscamingue (Val-d'Or et Amos) et de Chaudière-Appalaches (Saint-Georges), et plus de 300 ressources dont 160 professionnels du droit, **Cain Lamarre Casgrain Wells** est le cabinet le mieux implanté au Québec et l'un des plus importants de la province.

### - Le Juriclip<sup>MC</sup> -

Le *Juriclip* est un bulletin électronique d'information juridique, offert gratuitement et disponible dans 16 thématiques, qui vous donne accès à de judicieux conseils en plus de vous renseigner sur les développements récents et l'actualité dans un domaine de compétence ou un secteur d'activité en particulier.

### - Notre expertise -

**Cain Lamarre Casgrain Wells** offre l'expertise et les connaissances de juristes

grande quantité de personnes, il serait difficile pour un salarié ou des tiers de revendiquer une expectative de vie privée et donc l'inadmissibilité en preuve de ces informations.

Bien que plusieurs questions sur l'aspect de l'atteinte à la vie privée puissent être soulevées, ces documents font souvent l'objet de dépôt non contesté devant la CLP. Toutefois, si le dépôt est contesté, la CLP peut en venir à se questionner, notamment, sur l'authenticité et l'intégralité de ce type de preuve. Ainsi, il est important de démontrer que l'information retenue provient de l'auteur même du commentaire. De plus, son admissibilité en preuve peut également dépendre de la façon dont la preuve a été obtenue et de son accessibilité. Entre autres, des moyens illégaux ne peuvent être utilisés pour tenter d'obtenir cette preuve, par exemple en se faisant passer pour quelqu'un d'autre afin d'accéder au profil du salarié et ainsi prendre connaissance de ses commentaires et photos. Aussi, il est important de s'assurer de ne pas enfreindre les paramètres de confidentialité et d'utilisation du réseau social. Si de telles conditions ne sont pas respectées, il pourrait y avoir un risque que ces informations soient jugées comme inadmissibles en preuve par la CLP.

En ce sens, si une personne souhaite utiliser ces documents devant la CLP, il est préférable que ceux-ci soient complets et que l'auteur, la date et l'heure, ainsi que tous les commentaires du fil de discussion y apparaissent.

Il peut donc être intéressant pour un employeur de vérifier, dans le cadre de la gestion d'un dossier de lésion professionnelle, le profil de ses salariés publié sur les réseaux sociaux lorsque des informations contradictoires lui parviennent. Il faut par contre s'assurer d'accéder légalement au profil de ces salariés.

Auteur : Me Rosemarie Bouchard

[1] *Landry et Provigo Québec inc. (Maxi & Cie)*, 2011 QCCLP 1802

### ▲ Un salarié peut-il être valablement congédié pour avoir refusé de signer une clause de non-concurrence en cours d'emploi ?

Le refus d'un salarié de signer un engagement de non-concurrence proposé par son employeur **en cours d'emploi** constitue-t-il une cause juste et suffisante de congédiement [1] ?

Très récemment, la Cour d'appel du Québec a jugé que, dans les circonstances qui lui étaient présentées, il fallait répondre à cette question par la négative [2].

En bref, dans cette affaire, une entreprise qui œuvre dans le domaine de la chimie organique engage un chimiste qui vit en France comme contractuel pour un an. Par son contrat de travail, le salarié accepte, à son arrivée, de signer un protocole de confidentialité et de non-concurrence, protocole obligatoire pour tout le personnel de cette entreprise. Toutefois, seul un protocole de confidentialité lui est présenté par l'employeur. Le salarié signe ce protocole suivant les conditions d'emploi préalablement convenues. C'est seulement trois ans plus tard que l'entreprise présente une clause de non-concurrence au salarié pour signature. À ce moment, le

aguerris, actifs dans tous les domaines du droit, traditionnels ou en émergence, et dans l'ensemble des secteurs de l'économie. Aux quatre coins du Québec, ces professionnels mettent leurs compétences et leur savoir-faire en commun afin de vous proposer des solutions juridiques innovatrices, efficaces et adaptées à votre réalité, que vous soyez un client institutionnel, une entreprise ou un particulier.

#### - Mise en garde -

Le *Juriclip* ne constitue pas une opinion juridique de ses auteurs. Il est fortement recommandé de consulter un professionnel du droit pour l'application de nos commentaires à votre situation particulière.

salarié a obtenu le titre de directeur de la production et des procédés, et ce, avec de nouvelles conditions de travail modifiées en conséquence.

Le salarié s'oppose à la signature de cette clause de non-concurrence. Il demande à son employeur de négocier. Le salarié réclame, en contrepartie de la signature de cette clause de non-concurrence, une indemnité de fin d'emploi équivalente au salaire qui lui serait versé pendant le délai mentionné à la clause de non-concurrence. Comme d'autres salariés ont aussi des réserves concernant la rédaction de cette clause, l'employeur met son projet en attente.

Un an et demi plus tard, l'employeur présente une nouvelle version de la clause de non-concurrence. Dans les faits, presque tous les salariés de l'entreprise la signent. Cependant, le salarié, maintenant directeur de la production et des procédés, consent à signer la clause de non-concurrence à la condition toutefois que l'employeur accepte de l'indemniser en conséquence. Après quelques discussions, l'employeur le met en demeure de signer la clause de non-concurrence en lui spécifiant que son accord à celle-ci sera déterminant quant à son avenir dans l'entreprise. L'employeur considère que le salarié s'est engagé, au moment de son embauche, à signer une telle clause et que le refus de procéder compromet la relation de confiance requise entre un employeur et son salarié. Le salarié refuse et l'employeur décide de le congédier sans préavis, considérant qu'il viole une condition essentielle de son contrat de travail.

La Cour d'appel retient que, dans les faits, aucune clause n'est présentée au salarié à son arrivée. Le salarié est invité à signer une clause de non-concurrence quelques années plus tard à un moment où ses conditions de travail ont été modifiées sans qu'aucune mention n'ait été faite par l'employeur de l'engagement préalablement souscrit par le salarié dans la lettre d'embauche.

Le raisonnement unanime de la Cour d'appel est à l'effet que c'est à son arrivée qu'une telle clause aurait dû être présentée au salarié, comme convenu au départ. De plus, selon notre droit, une clause de non-concurrence, pour être valide, doit être mise par écrit et explicite [3]. La cour nous enseigne donc que le salarié ne peut s'engager légalement, au moment de son embauche, à signer dans l'abstrait une clause de non-concurrence. En effet, le salarié se trouve ainsi à s'engager tout en ignorant la contenu de son obligation [4]. La cour précise que « *cela reviendrait à dire que [l'employeur] aurait pu, par exemple, forcer [le salarié] à signer une clause clairement illégale sans que ce dernier ne trouve rien à redire simplement parce qu'il a souscrit au principe de ne pas faire concurrence à son employeur* », ce qui est inacceptable en droit pour la Cour d'appel.

En somme, la Cour d'appel ne peut accepter le refus du salarié de signer en cours d'emploi une clause de non-concurrence « *dont la validité est a priori douteuse* » et présentée trois ans après son arrivée en poste, comme une cause juste et suffisante de congédiement. La cour rappelle que « *[c]ongédier un salarié est un geste grave aux conséquences dramatiques. Malgré tout, il est possible pour l'employeur de mettre fin sans préavis au contrat de travail. Il lui faut cependant un motif sérieux, une cause juste et suffisante.* »

Ainsi, il faut retenir qu'il peut être très risqué de congédier

sans préavis un salarié qui refuse de signer en cours d'emploi une clause de non-concurrence qu'on lui présente pour la première fois. Dans certaines circonstances, si cela est une question essentielle pour l'employeur « *au point où il préfère mettre un terme au contrat de travail qui le lie à son salarié* », il pourrait être possible de le faire, mais à la condition d'indemniser le salarié, tel que le suggère la Cour d'appel. Toutefois, il faut toujours prendre en compte les circonstances propres à chaque situation. En ce sens, vos professionnels du droit sauront vous conseiller adéquatement.

Auteur : Me Rosemarie Bouchard

[1] Selon l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1.

[2] *Jean c. Omegachem inc.*, 2012 QCCA 232 (CanLII) (7 février 2012).

[3] Article 2089 du *Code civil du Québec*.

[4] Article 1373 du *Code civil du Québec*.

---

Vous ne souhaitez plus recevoir ce Juriclip<sup>MC</sup> ?

[Désabonnement](#)

---

Tous droits réservés © 2012 Cain Lamarre Casgrain Wells S.E.N.C.R.L.