



CAIN LAMARRE CASGRAIN WELLS
S.E.N.C.R.L./AVOCATS



Le JURICLIP^{MC}
Travail et emploi



Édition du 31 mai 2009

[Transférer ce Juriclip](#)

- Sommaire -

- **Protection des renseignements confidentiels de votre entreprise : l’obligation de loyauté est-elle suffisante ?**
- **Laissez-moi démissionner à mon rythme**

▲ **Protection des renseignements confidentiels de votre entreprise : l’obligation de loyauté est-elle suffisante ?**

Pour certaines entreprises, les renseignements confidentiels, tels les secrets commerciaux, le savoir-faire, les recettes, formules, méthodes, stratégies de mise en marché ou les listes de clients, sont des actifs importants. Nous n’avons qu’à penser à des entreprises de haute technologie ou des entreprises qui offrent des services spécialisés ou des produits uniques.

Au Québec, tout salarié est soumis à une obligation de loyauté prévue au *Code civil du Québec*. Cependant, cette obligation de loyauté pourrait s’avérer inefficace dans bien des circonstances. Par exemple, un salarié n’aura pas besoin de s’approprier la liste de prix, qui est un document confidentiel et qui doit rester chez l’employeur, pour se souvenir des marges bénéficiaires ou de vos stratégies de vente avec votre plus important client. Une fois qu’il sera à l’emploi d’un compétiteur, bien qu’il soit tenu à la confidentialité, comment ferez-vous pour prouver qu’il utilise ou non ces informations, si vous n’avez pas de preuve directe à cet égard ?

Bon nombre d’entreprises doivent protéger certains de leurs secteurs d’activités en négociant avec leurs salariés une clause de non-concurrence. Cette clause permet entre autres d’empêcher un salarié de travailler pour un compétiteur de l’employeur. Donc, nous n’avons pas à nous poser la question « est-ce que la concurrence faite par l’ex-salarié est déloyale ou non ? ». Le salarié n’a tout simplement pas le droit de faire concurrence à son ex-employeur, à moins d’avoir été congédié sans motif sérieux.

Ce genre de clause restrictive d’emploi doit toutefois faire l’objet d’une rédaction minutieuse. Elle doit ainsi être limitée dans le temps, dans l’espace géographique et au niveau des activités visées, puisque le tribunal n’a pas le pouvoir de la réduire. Les activités visées doivent être les mêmes que celles exercées par l’entreprise lors de l’emploi. Le territoire et la durée doivent être soigneusement déterminés en fonction des intérêts que l’employeur doit protéger.

Par exemple, un directeur des ventes qui connaît tous les aspects de la stratégie d’une entreprise peut être soumis à une clause de non-concurrence plus longue qu’un simple exécutant. Si la clause est légale et raisonnable quant à sa durée, aux activités et au territoire visé, elle sera appliquée. Par contre, si elle dépasse ce qui est justifié pour protéger les intérêts légitimes de l’employeur, dans ce cas, elle sera considérée illégale et ne sera pas appliquée par le tribunal. Les clauses de non-concurrence tirées de modèles, que ce soit un formulaire ou encore prises dans Internet, doivent être utilisées avec beaucoup de parcimonie, puisque vous pourriez penser être adéquatement protégé, alors que ce n’est pas le cas en raison du caractère excessif d’un ou de plusieurs paramètres (durée, territoire ou activités).

Ainsi, pour toutes questions relatives à l’emploi et plus particulièrement celles ayant trait aux clauses restrictives d’emploi, dont des clauses de non-concurrence, nous vous conseillons de consulter un professionnel en droit du travail afin de protéger adéquatement votre entreprise.

Auteur : Me Pierre Parent

▲ **Laissez-moi démissionner à mon rythme**

Un de vos employés démissionne et vous annonce qu’il quittera l’entreprise dans un mois. Malheur ou bonheur, vous n’avez d’autre choix que d’accepter sa décision. Dès lors, vous entreprenez des démarches pour le remplacer. Après plusieurs entrevues, vous dénicher finalement une perle rare à qui vous annoncez qu’elle peut commencer à travailler à l’instant. Vous apprenez la bonne nouvelle à votre employé démissionnaire. Vous l’avisez également que vous n’avez plus besoin de ses services et qu’il doit quitter immédiatement l’entreprise pour aller occuper son autre emploi où il est d’ailleurs impatiemment attendu. Quelle grandeur d’âme vous avez !

Voilà que la semaine suivante, vous recevez copie d’une plainte déposée à la Commission des normes du travail réclamant un préavis de départ. Vous vous dites alors : « *oui, mais il a démissionné !* ». ERREUR !

Cet employé qui a donné sa démission a le droit de recevoir sa rémunération jusqu’à la date de prise d’effet de celle-ci, et ce, même s’il avait commencé à occuper l’autre emploi immédiatement après la fin de celui qu’il quittait. Pendant la durée du préavis, le contrat de travail existe toujours et se poursuit jusqu’à l’expiration du délai donné. L’employé avait le droit de travailler pendant la période du préavis. Vous serez alors condamné à verser à l’employé le plus élevé des montants suivants : celui correspondant à la durée résiduaire du préavis que l’employé vous avait donné ou l’indemnité compensatrice prévue à la *Loi sur les normes du travail*, puisqu’il s’agit d’une fin d’emploi prématurée.

La situation serait différente si l’employé avait commis une faute grave pendant la durée du préavis donné à son employeur. Il pourrait alors être congédié sur-le-champ sans avoir droit à un préavis.

En conséquence, si un employé démissionne, laissez-le terminer son emploi jusqu’à la date effective de sa démission ou payez-lui simplement la durée restante du préavis si vous désirez qu’il quitte plus tôt. Vous pouvez aussi profiter de cette période pour jumeler le nouvel employé avec celui démissionnaire afin d’assurer une transition harmonieuse, si cela est possible.

Réussir une fin d’emploi est un art et, à ce sujet, votre avocate ou votre avocat oeuvrant en droit du travail est l’artiste en la matière.

Auteure : Me Fannie Nepton

[www.clcw.ca](#)

[S’abonner aux Juriclips](#)

- CLCW -

Avec ses 14 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 Bas-Saint-Laurent (Rimouski et Amqui), de la Côte-Nord (Sept-Îles), de l’Abitibi-Témiscamingue (Val-d’Or et Amos), de Chaudière-Appalaches (Saint-Georges) et du Centre-du-Québec (Plessisville), et plus de 230 ressources dont près de 130 professionnels du droit dédiés, Cain Lamarre Casgrain Wells est devenu sans contredit aujourd’hui le cabinet d’avocats le mieux implanté au Québec et l’un des plus importants de la province.

- Le Juriclip^{MC} -

Le Juriclip^{MC} est un bulletin électronique d’information juridique offert gratuitement et disponible dans 16 thématiques précises qui vous donnent 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 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 du droit 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^{MC} 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.

Vous ne souhaitez plus recevoir ce Juriclip^{MC} ?
[Désabonnement](#)