



JANVIER
2004

LA COLONNE JURIDIQUE

PRÉVOST AUCLAIR FORTIN D'AOUST, avocats

OBLIGATION DE LOYAUTÉ DU SALARIÉ ET CONCURRENCE DÉLOYALE

Par Isabelle Viens, étudiante

Dans bien des cas, lorsque le contrat de travail se termine, il arrive qu'aucune clause de non-concurrence ou de non-sollicitation n'ait été prévue. Dans pareille situation, rien n'empêche l'employé de contacter ses anciens clients pour leur offrir les produits ou les services qu'il détient pour le compte de son nouvel employeur ou pour son propre compte. Il existe cependant une certaine forme de protection des intérêts de l'employeur prévue au *Code civil du Québec*¹ qui assure la survie des obligations de loyauté du salarié à la terminaison du contrat de travail pour un délai raisonnable. Récemment, la Cour d'appel du Québec s'est prononcée sur l'étendue de ces obligations de loyauté du salarié dans l'affaire *Gestion Marie-Lou (St-Marc) inc. c. Lapierre*, REJB 2003-46649 (C.A.). Ce jugement nous apprend qu'il est interdit pour un employé d'effectuer une concurrence déloyale par le biais de certaines conduites prohibées, telle l'utilisation d'informations confidentielles appartenant à son ancien employeur ou l'utilisation de manœuvres déloyales créant une concurrence malsaine, tel le fait de dénigrer l'entreprise, de faire de fausses représentations ou de tromper les clients dans le but de les détourner à son profit ou au profit de son nouvel employeur.

À l'heure actuelle, la situation la plus confuse réside dans l'interdiction d'utiliser des informations confidentielles subtilisées à son employeur pour lui faire concurrence. Cette interdiction est applicable tant à un employé cadre, qu'à un salarié, dans la mesure où les circonstances démontrent que ce dernier avait une forte relation de confiance avec son employeur ou qu'il avait des contacts privilégiés avec les clients. La nature confidentielle du renseignement, telle une liste de prix ou le chiffre d'affaires de l'entreprise peut être déterminée à la lumière de critères énoncés par la Cour d'appel, à savoir, la connaissance de l'information par les employés de l'entreprise exclusivement, l'étendue des mesures de protection prises par l'employeur, la valeur de l'information pour l'entreprise et la concurrence, les efforts déployés pour développer cette information, la difficulté

avec laquelle elle peut être acquise par d'autres et la façon dont l'employeur a traité cette information comme étant confidentielle. Ainsi, dans ce jugement, il a été décidé qu'une liste de clients contenant leurs numéros de téléphone et de télécopieur, une liste de prix et le chiffre d'affaires de l'entreprise ne pouvaient être considérés comme des renseignements confidentiels dans la mesure où il était possible de trouver ces informations en feuilletant un annuaire téléphonique et en téléphonant directement aux clients en question. Ce raisonnement étayé en précisant les faits entourant la concurrence contestée nous permet de conclure que l'essence du caractère confidentiel réside dans la nature des activités exercées par l'entreprise. S'agissant d'une entreprise de vente d'uniformes de travail exclusivement pour le mouvement Caisses populaires Desjardins, il était possible de retracer facilement toutes formes d'informations concernant les activités de l'entreprise en communiquant directement au service clientèle des succursales concernées, contrairement à d'autres entreprises qui possèdent une clientèle très large et difficilement identifiable.

Chaque situation formant un cas d'espèce, il est difficile de déterminer l'étendue exacte de l'obligation de loyauté de l'ancien salarié contenue au *Code civil du Québec*. Il est donc préférable de s'assurer de protéger adéquatement les renseignements privilégiés de son entreprise afin de leur conférer un caractère confidentiel compte tenu de la faible protection offerte en l'absence de clause de non-concurrence en regard du droit du salarié à la concurrence.

DISCRIMINATION ENTRE LES SOUMISSIONNAIRES : LA COUR SUPÉRIEURE INTERVIENT

Par Me Stéphane Sansfaçon

Qu'arrive-t-il lorsqu'une municipalité n'est pas objective dans l'analyse des soumissions ?

Dans l'affaire *Le Groupe Morin Roy c. Ville de Blainville*, J.E. 2003-1526 (C.S.), la Ville avait procédé à un appel d'offres pour les services professionnels d'évaluateurs.

¹ Article 2088 deuxième alinéa

Le contrat fut octroyé à l'une des quatre firmes qui avaient présenté une offre de services à la Ville. Étant convaincue que c'est plutôt elle qui aurait dû se faire octroyer le contrat, la demanderesse entreprend une action en dommages-intérêts contre la Ville de Blainville, alléguant traitement injuste et discriminatoire à son égard.

Un des principes importants établis par le tribunal dans cette affaire concerne la méthode d'analyse des soumissions que doivent utiliser les fonctionnaires d'une municipalité : la Ville devait analyser les soumissions avec objectivité en traitant tous les soumissionnaires équitablement et sur un pied d'égalité, ce qu'en l'espèce, elle n'a pas fait.

Voici certaines des erreurs commises par la Ville relevées par le tribunal : la Ville avait accordé moins de points à la demanderesse qu'au soumissionnaire choisi, prétextant que la demanderesse n'avait pas produit le document appelé « certificat d'immatriculation de raison sociale » dans la soumission. Le tribunal constate que non seulement ce document n'existe pas, mais qu'à cause de cela aucun soumissionnaire ne l'avait déposé et que par conséquent, il était injuste d'enlever des points à la demanderesse et non au second soumissionnaire à ce chapitre.

La Ville avait accordé moins de points à la demanderesse qu'au second soumissionnaire pour le nombre d'années d'expérience de la firme, prétextant que la demanderesse n'avait produit aucune preuve documentaire du nombre d'années de son existence. La cour constate que la Ville a appliqué une médecine plus sévère à l'égard de la demanderesse qu'à l'égard du soumissionnaire choisi, puisque ce dernier n'avait pas non plus produit une telle preuve documentaire !

La Ville reprochait à la demanderesse de ne pas avoir mentionné, dans un document formel, le type d'activités de l'entreprise, puisque l'appel d'offres exigeait un minimum d'années d'expérience « en évaluation foncière municipale ». Or, constate la cour, non seulement les documents fournis par la demanderesse étaient suffisants, mais même s'ils ne l'avaient pas été, les documents soumis par le soumissionnaire choisi par la Ville auraient dû être déclarés tout aussi incomplets !

La Ville reprochait à la demanderesse de ne pas avoir joint à sa soumission les *curriculum vitae* de chacun de ses évaluateurs. Or, retient le tribunal, non seulement cette exigence ne se retrouvait pas à l'appel d'offres, mais en plus, l'évaluateur choisi par la Ville n'avait pas non plus transmis lesdits *curriculum vitae* !

La Ville reprochait à la demanderesse d'avoir inclus dans sa liste d'évaluateurs des personnes qui n'étaient que contractuelles et non pas employées auprès de la firme au moment du dépôt de la soumission. La cour retient de la preuve soumise que si la Ville avait réellement voulu appliquer à la demanderesse ce critère par ailleurs non précisé à l'appel d'offres, elle aurait aussi dû l'appliquer au soumissionnaire choisi puisque la preuve avait révélé que la firme choisie par la Ville avait, elle aussi, incorporé des évaluateurs travaillant pour elle sur une base contractuelle !

La cour déclarant que le contrat aurait dû être octroyé à la demanderesse, elle lui accorde pleine compensation de la perte de profits subie, soit une somme d'environ 70 000 \$ plus intérêts et frais.

En conclusion, depuis quelques années, les tribunaux accueillent beaucoup plus favorablement les poursuites en dommages-intérêts intentées contre les municipalités qui n'effectuent pas correctement l'étude des soumissions.

DES NOUVELLES DE NOUS

Nous avons le plaisir de vous informer que madame Isabelle Viens, étudiante en droit à l'Université de Montréal et monsieur Daniel Goupil, étudiant au Barreau du Québec, tous deux futurs stagiaires à notre cabinet, se sont vu attribuer respectivement le *Prix Jacques-Perron* et le *Prix Rodolphe-Lemieux*, prix d'excellence attribués par l'Université de Montréal aux meilleurs étudiants dans le cadre de la clinique juridique de l'UdM et en Droit international public.



PRÉVOST AUCLAIR FORTIN D'AOUST

Société en nom collectif
AVOCATS
AGENTS DE MARQUES DE COMMERCE

LA COLONNE JURIDIQUE

DÉPÔT LÉGAL
BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DU QUÉBEC

LE CONTENU DES PRÉSENTES N'EST PAS UN AVIS JURIDIQUE DU CABINET OU DES AUTEURS QUI N'EXPRIMENT QUE DES COMMENTAIRES.

Saint-Jérôme

55, rue Castonguay
bureau 400, J7Y 2H9
(450) 436-8244
Télec : (450) 436-9735
Montréal : (450) 476-9591

Blainville

10, boul. de la Seigneurie Est
bureau 201, J7C 3V5
(450) 979-9696
Télec : (450) 979-4039

Montréal

1240, ave Beaumont
bureau 100, H3P 3E5
(514) 735-0099
Télec : (514) 735-7334

Sainte-Agathe

124, rue St-Vincent
J8C 2B1
(819) 321-1616
Télec : (819) 321-1313

Affiliation en Ontario

Szemenyei Kirwin
Mackenzie, law firm
Toronto et London

www.prevostauclair.com