



## **EMPLOYEUR, PROTÉGEZ VOS ACTIFS! : MISE À JOUR DES PARAMÈTRES DE VALIDITÉ DES CLAUSES DE NON- CONCURRENCE.**

Par : *Amélie Chouinard*, avocate

L'arrivée progressive de la *Génération Y* sur le marché du travail oblige les employeurs à réviser leurs approches en matière de gestion des ressources humaines. Diminution de la fidélisation, horaires flexibles, tâches réduites sont quelques exemples de la nouvelle réalité avec laquelle les employeurs doivent maintenant composer.

Devant la fidélisation décroissante de la main-d'œuvre, les employeurs doivent s'assurer de protéger efficacement leurs actifs en prévoyant notamment des mécanismes les protégeant contre les actes de concurrence pouvant être posés par un employé suite à la terminaison de son emploi et à son embauche chez une entreprise concurrente.

Afin d'assurer une protection adéquate, les contrats d'emploi devraient prévoir des clauses de non-concurrence. L'inclusion de telles clauses permet d'interdire à un employé, suite à la terminaison de son emploi, de travailler pour une entreprise concurrente ou de poser tout autre acte de concurrence envers son ex-employeur.

Pour qu'une clause de non-concurrence jouisse d'une pleine efficacité, celle-ci doit satisfaire aux paramètres de validité prévus par la loi et développés par la jurisprudence. Ainsi, comme le prévoit l'article 2089 du *Code civil du Québec*, une clause de non-concurrence doit comporter trois limites : une limite quant à sa durée, une limite quant à son territoire et une limite quant au genre de travail prohibé. De plus, la portée de la clause doit être limitée « à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'employeur ».

Depuis quelques années, la jurisprudence a considérablement raffiné son appréciation des clauses de non-concurrence et a identifié plusieurs facteurs permettant d'apprécier leur validité.

Quant à leur durée, les clauses de non-concurrence doivent être proportionnelles à l'importance et à la spécialisation de l'emploi occupé par l'employé. L'obligation de non-concurrence d'un employé occupant un poste-clé pourra donc être plus longue que celle d'un employé occupant un poste de soutien. Selon la jurisprudence récente, une clause de non-concurrence ne pourra dépasser les 24 mois que dans des cas justifiés par des circonstances particulières.

Quant à leur territoire, les tribunaux considèrent que ces clauses doivent être limitées au territoire dans lequel le salarié exerçait ses activités. De façon très exceptionnelle et selon le domaine d'activité de l'entreprise, certaines clauses pourront toutefois viser des territoires aussi vastes que le Canada, l'Amérique du Nord et même le *monde*.

Enfin, les tribunaux exigent que les clauses de non-concurrence soient adaptées à chaque employé selon le genre d'activités spécifiquement effectuées pendant l'emploi. En effet, l'on remarque une tendance des tribunaux à invalider des clauses standardisées et appliquées indistinctement à tous les employés sans égard aux spécificités du poste occupé (dirigeants, représentants, employés de soutien).

Il est important de noter qu'un tribunal saisi d'un litige concernant la validité d'une clause de non-concurrence n'a pas la discrétion pour réduire sa durée ou son territoire. Lorsqu'une clause de non-concurrence ne satisfait pas aux paramètres de validité, le tribunal doit déclarer la clause invalide. Le tribunal doit alors se résigner à appliquer les règles du *Code civil du Québec* en matière d'obligation de loyauté offrant une protection beaucoup plus conservatrice en matière de concurrence.

En ce début de nouvelle année : Employeurs! Prenez la *Résolution* de vérifier si les actifs de votre entreprise sont adéquatement protégés. Pour tous conseils quant à l'inclusion de clauses de non-concurrence dans vos contrats d'emploi ou en cas de doute quant à la validité de vos clauses de non-concurrence, n'hésitez pas à consulter votre avocat.

## L'HYPOTHÈQUE MOBILIÈRE SUR L'UNIVERSALITÉ DES BIENS D'UNE ENTREPRISE

Par : *Pascal Comeau*, avocat

Une personne ou un fiduciaire qui exploite une entreprise peut consentir une hypothèque sur l'universalité des biens de cette entreprise. Or, cette hypothèque inclut autant les biens servant à l'exploitation de l'entreprise que les autres biens de l'entreprise.

Ainsi, dans un jugement récent<sup>1</sup>, la Cour d'appel du Québec a jugé qu'un véhicule récréatif destiné à l'usage exclusif du président d'une entreprise et qui était la propriété de l'entreprise était inclus dans l'hypothèque mobilière sur l'universalité des biens que l'entreprise avait consentie à son institution financière. En conséquence, l'entrepreneur qui achète des biens au nom de son entreprise pour usage personnel ou tout autre usage, assujettit ces biens à toute hypothèque sur l'universalité des biens de l'entreprise, que l'hypothèque soit consentie avant ou après l'achat des biens.

Cependant, pour qu'un bien, qu'il serve ou non à l'exploitation de l'entreprise, soit couvert par l'hypothèque sur l'universalité des biens, il doit être inclus dans la description des biens grevés de l'acte constitutif de l'hypothèque.

<sup>1</sup> *Caisse populaire de Salaberry-de-Valleyfield c. General Motors Acceptance Corporation du Canada Limitée*, JE 2007-2124 (C.A.).

### DES NOUVELLES DE NOUS

- Le 14 février prochain, **Me Martin Marceau** et **Me Étienne Morin** donneront une conférence respectivement sur la vente d'entreprise et l'obligation d'accommodement dans le cadre d'un déjeuner organisé par l'Association des gens d'affaires de Blainville (AGAB). Si vous êtes intéressé(e) à participer à cette conférence, nous vous demandons de bien vouloir communiquer avec Me Etienne Ruel au (450) 979-9696.
- La deuxième édition de l'activité friperie des avocates de **PFD** aura lieu les 15 et 16 février prochain. Les avocates de **PFD** se dévêtiront à nouveau pour la cause de Pallia-Vie et cette année, elles offriront non seulement des vêtements pour dames de grande qualité, mais également une intéressante gamme de vêtements pour enfants. Nous vous invitons donc à participer en grand nombre à cette activité qui nous tient à cœur et dont la totalité des recettes sera versée à Pallia-Vie.  
Endroit: Hôtel Best Western de Saint-Jérôme  
Horaire: le vendredi 15 février (17h à 21h) et le samedi 16 février (9h30 à 14h30)
- La sélection de nos futur(e)s avocat(e)s est l'une des activités à laquelle nous accordons depuis toujours la plus haute importance. La tournée des campus universitaires, étape importante du processus, débute cette année le 24 janvier prochain à la faculté de droit de l'Université de Montréal, pour la sélection des candidats qui se joindront à notre cabinet à titre de stagiaires au printemps 2010. **Me Jean-François Mallette** et **Me Amélie Chouinard** nous y représenteront.



**Avocats**  
Agents de marques de commerce  
et de brevets

#### LA COLONNE JURIDIQUE

DÉPÔT LÉGAL  
BIBLIOTHÈQUE NATIONALE  
DU QUÉBEC

LE CONTENU DE LA PRÉSENTE  
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  
Télé : (450) 436-9735  
Montréal : (450) 476-9591

#### Blainville

370, boul. de la Seigneurie Ouest  
bureau 100, J7C 5A1  
(450) 979-9696  
Télé : (450) 979-4039

#### Montréal

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

#### Sainte-Agathe

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

#### Affiliation en Ontario

Szemenyei Kirwin  
Mackenzie, law firm  
Toronto et London