

Tel que décidé par la Cour suprême dans une décision rendue en janvier 2013, toute clause restrictive doit s'interpréter conformément à l'intention des parties et des obligations qu'elle sous-tend et en vertu des règles dont l'application est déterminée en fonction de la qualification du contrat auquel cette clause se rattache (*Payette c. Guay inc.*, 2013 CSC 45).

LES FAITS

Guay inc., une entreprise commerciale œuvrant dans le domaine de la location de grues, acquiert des actifs appartenant à des sociétés contrôlées par Yannick Payette par le biais d'une convention de vente d'actifs, laquelle est assortie de clauses de non-concurrence et de non-sollicitation, chacune d'une durée de cinq ans. Ce même contrat prévoit une clause selon laquelle Yannick Payette s'engage à travailler pour Guay inc. à temps plein, pour une période de six mois, comme consultant interne. À l'expiration de la période transitoire de six mois, les parties concluent un contrat de travail, d'abord à durée déterminée et ensuite à durée indéterminée. Malgré ce contrat de travail, Guay inc. congédie monsieur Payette quelques années plus tard, et ce, sans motif sérieux.

Par conséquent, Yannick Payette, lequel a déjà débuté un nouvel emploi chez Mammoet Crane inc., une entreprise concurrente de Guay inc., est poursuivi par Guay inc., devant la Cour supérieure du Québec. En défense, monsieur Payette prétend que la clause de non-concurrence ne peut trouver application dans ces circonstances, car son employeur lui a congédié sans motif sérieux, le tout contrairement à l'article 2095 du *Code civil du Québec*. Guay inc. invoque, pour sa part, que la protection offerte aux salariés par l'article 2095 du *Code civil du Québec* en cas de congédiement sans motif sérieux ne s'applique pas aux clauses restrictives en question, lesquelles se trouvent dans une convention de vente d'actifs, et non dans un contrat de travail.

LA DÉCISION DE LA COUR SUPRÊME DU CANADA

Suite à des décisions opposées rendues par la Cour supérieure du Québec et la Cour d'appel du Québec, la Cour suprême du Canada tire les conclusions suivantes :

1. La qualification du contrat et le contexte dans lequel ce contrat a été conclu déterminent les règles qui seront applicables.
2. Les règles applicables en matière de clauses restrictives diffèrent selon que ces clauses se rattachent à un contrat de vente d'entreprise, lequel a pour but principale le libre commerce, ou bien à un contrat de travail, lequel vise plutôt la protection du salarié.

3. Pour déterminer à quel acte juridique les clauses se rattachent, il faut apprécier le contexte dans lequel les parties ont négocié et pour quel bel les obligations accessoires de non-concurrence et de non-sollicitation ont été assumées.
4. Les obligations étaient souscrites par Yannick Payette en raison de la vente de son entreprise à Guay inc. et non en raison de ses services comme consultant ou salarié auprès de Guay inc. après la vente, les clauses restrictives ne peuvent être dissociées du contrat de vente d'actifs, lequel est soumis aux règles applicables en matière commerciale.
5. Les règles applicables en matière commerciale édictent que toute clause de non-concurrence ne soit légale que dans la mesure où elle est raisonnable et limitée quant à sa durée, à son territoire et aux activités qu'elle vise.
6. La période de cinq ans, les limites territoriales prévues, la nature très spécialisée des activités de l'entreprise en question et le fait que les parties ont été, de part et d'autre, conseillées par des professionnels en droit et en comptabilité rendent la clause de non-concurrence raisonnable.
7. Le fait qu'il n'y a pas de limites territoriales prévues à la clause de non-sollicitation ne permet pas de conclure au caractère déraisonnable de cette dernière.
8. Il y a lieu de prononcer une ordonnance d'injonction enjoignant à Yannick Payer de respecter les clauses de non-concurrence et de non-sollicitation prévues par le contrat de vente d'actifs.

LES LEÇONS À RETENIR

1. Il faut que les parties déterminent la véritable nature du contrat avant de le conclure, et ce, afin d'éviter toute confusion pouvant résulter d'un contrat hybride.
2. Il faut s'assurer que la clause restrictive soit raisonnable et limitée à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'employeur.