

Droit du travail: le congédiement pour refus de signer une clause de non-concurrence

Dans l'affaire Patrick Jean c. OmegaChem inc., 2012 QCCA 232, la Cour d'appel s'est prononcée sur le refus par un salarié de signer une clause de non-concurrence qui a été considéré comme étant une cause juste et suffisante de son congédiement.

En 2002, l'appelant qui est chimiste est embauché par OmegaChem inc. pour un contrat d'une durée d'un an. Il était convenu qu'à son arrivée on lui présenterait un protocole de confidentialité et de non-concurrence. Toutefois, on lui a seulement fait signer un protocole de confidentialité. Suite à son contrat d'une année, l'appelant devient directeur de la production et des procédés et ce n'est qu'en 2005, soit près de 3 ans après son embauche, qu'on lui demande de signer une clause de non-concurrence d'une durée de 24 mois et s'étendant sur le territoire du Canada, des États-Unis et de l'Europe.

L'appelant s'oppose à la signature de la clause à moins d'obtenir en contrepartie une indemnité de fin d'emploi équivalente à son salaire au cours de la durée de 24 mois de la clause de non-concurrence. Un an et demi plus tard, l'employeur lui présente une nouvelle clause de non-concurrence d'une durée de 12 mois mais qui s'étend désormais partout à travers le monde. L'appelant refuse encore de signer cette clause à moins d'obtenir une compensation monétaire proportionnelle à 12 mois de salaire. En 2007, l'employeur le met en demeure de signer cette clause. L'appelant refuse à moins d'obtenir une compensation financière qu'il propose de réduire de 12 à 9 mois. La compagnie refuse et le congédie. L'appelant dépose alors une plainte à la Commission des relations du travail pour congédiement sans cause juste et suffisante. Cette plainte est rejetée ainsi que sa demande de révision tant devant la Commission que devant la Cour supérieure qui conclut que le refus de signer la clause de non-concurrence constitue un motif valable de congédiement.

La Cour d'appel rappelle qu'aucune clause n'a été présentée à l'appelant lors de son embauche en 2002 contrairement à ce qui était prévu. Ce n'est qu'en mars 2005 qu'on lui demande de signer une telle clause. La Cour mentionne qu'en refusant de signer cette clause, l'appelant n'a pas violé une condition essentielle de son contrat de travail car c'est à son arrivée qu'une telle clause devait lui être présentée. L'année suivant son embauche, il a été promu directeur entraînant ainsi la modification de ses conditions de travail ce qui constituait de

DUBÉ LÉGAL INC.
août 2012

ce fait un nouveau contrat de travail. On ne lui a alors pas demandé de signer une telle clause et ce, pendant les 2 années suivantes. Ensuite la Cour d'appel se penche sur la légalité même de la clause de non-concurrence qui doit être, en vertu de l'art. 2089 C.c.Q., limitée quant au temps, au territoire et au type de travail. Le fait que la clause de non-concurrence prévoit une étendue couvrant la planète entière rendait donc sa légalité douteuse. Pour ces raisons, la Cour d'appel a conclu que la décision de la Commission des relations du travail devait être renversée puisque le fait de considérer le refus de l'appelant d'adhérer à une clause de non-concurrence dont la validité était à sa face même douteuse ne pouvait constituer une cause juste et suffisante de congédiement.