
Cour d'appel de l'Ontario : la clause restrictive est non exécutoire

Dans notre article "[Le contrat de travail modèle](#)", nous avons insisté sur le fait que lorsqu'on rédige une clause restrictive, il faut bien se garder de lui donner plus d'ampleur qu'il est nécessaire pour prévenir les activités dommageables par d'anciens employés. Sinon, les tribunaux risquent de l'annuler. Une telle clause doit tenir compte à la fois du droit de l'employeur de protéger ses intérêts commerciaux et du droit de l'employé de gagner sa vie dans son domaine choisi. (Voir aussi "[Un tribunal ontarien ordonne à un consultant de payer des dommages-intérêts à un bureau de placement pour divulgation de renseignements confidentiels](#)").

On constate encore une fois les conséquences qu'entraîne la rédaction d'une clause restrictive trop large dans l'affaire *Lyons v. Multari*, une décision de la Cour d'appel de l'Ontario rendue le 21 septembre 2000. Le défendeur, le Dr Multari, chirurgien dentaire à Windsor, avait un contrat de travail avec le Dr Lyons, aussi chirurgien dentaire. Le contrat comprenait une clause de non-concurrence qui s'énonçait comme suit : "[TRADUCTION] Clause de protection. 3 ans - 5 milles." Cette clause signifiait qu'il était interdit au Dr Multari, dans les trois ans qui suivrait sa cessation d'emploi, d'ouvrir un autre bureau situé à moins de cinq milles de celui du Dr Lyons.

Le Dr Multari a quitté la pratique du Dr Lyons après 17 mois d'emploi. Quelque six mois plus tard, il a mis sur pied une pratique de chirurgie buccale à 3,7 milles du bureau du Dr Lyons, une violation de la clause restrictive. Le Dr Lyons a intenté une poursuite, alléguant des dommages-intérêts pour bris de contrat.

PREMIÈRE INSTANCE : UNE PRATIQUE À LAQUELLE ON ADRESSE DES CLIENTS EST UN INTÉRÊT PROPRIÉTAL QUI MÉRITE D'ÊTRE PROTÉGÉ

Le Dr Lyons a eu gain de cause en première instance. On lui a accordé plus de 70 000\$ en dommages-intérêts pour les pertes subies au cours de la première année qui a suivi le départ du Dr Multari. Le juge a conclu que la clause était exécutoire, puisque que le Dr Lyons avait un intérêt propriétaire digne d'être protégé - sa pratique, édifiée sur une longue période de temps, grâce à un groupe de dentistes qui avaient l'habitude de lui adresser des clients.

Le juge a également conclu que la restriction n'était pas trop large, puisqu'elle n'empêchait pas le Dr Multari de pratiquer. Il y avait d'autres secteurs de Windsor où le Dr Multari pouvait installer sa pratique, et rien ne l'empêchait de se faire adresser des clients à partir de la zone comprise dans le rayon de cinq milles, pourvu que son bureau n'y soit pas situé. Le Dr Multari a interjeté appel de la décision.

LE CARACTÈRE RAISONNABLE D'UNE CLAUSE RESTRICTIVE

La Cour d'appel a d'abord signalé que la règle générale est celle de la nullité des clauses de non-concurrence dans les contrats de travail, parce qu'elles constituent une restriction du commerce.

La règle générale permet cependant une exception, lorsque la clause est raisonnable eu égard à la relation entre les parties et à l'intérêt public.

La Cour a ensuite longuement cité l'arrêt *Elsley c. J.G. Collins Insurance Agencies Ltd*, une décision de la Cour suprême du Canada de 1978. Dans cet arrêt, la Cour a jugé que la détermination du caractère raisonnable d'une clause restrictive dépend essentiellement de trois facteurs :

- l'employeur a-t-il un intérêt propriétaire digne de protection?
- les restrictions géographiques et de la période de temps sont-elles trop larges?
- la clause restreint-elle la concurrence de façon générale, ou empêche-t-elle seulement la sollicitation auprès des clients de l'ancien employeur?

La Cour d'appel a jugé que le Dr Lyons avait satisfait aux deux premiers critères, et que le juge de première instance avait eu raison de conclure que la clientèle constituait un intérêt propriétaire digne d'être protégé. La Cour a aussi jugé que la restriction de 5 milles et trois ans n'était pas trop large. Toutefois, la cause du Dr Lyons échouait en raison du troisième facteur.

UN CAS D'EXCEPTION?

En règle générale, a déclaré la Cour, les tribunaux refusent d'appliquer une clause de non-concurrence si une clause de non-sollicitation suffirait à protéger l'intérêt de l'employeur. Dans des circonstances exceptionnelles, toutefois, la nature de l'emploi pourrait justifier une clause qui interdit à l'employé non seulement de solliciter les clients de l'employeur, mais aussi de mettre sur pied une entreprise concurrentielle. La question était donc de savoir si en l'espèce il s'agissait d'une situation exceptionnelle; la Cour a jugé que non.

Bien qu'elle ait estimé que les deux parties étaient égales en termes de relations contractuelles, la Cour a néanmoins conclu que le Dr Multari n'avait pas joué un rôle spécial qui aurait justifié une restriction plus large. Citant un arrêt de 1992 de la Cour d'appel du Manitoba, *Friesen v. McKague*, la Cour a déclaré qu'on devait appliquer une clause de non-concurrence "[TRADUCTION] lorsque la nature de l'emploi est susceptible d'amener les clients à voir un employé individuel comme étant la personnification de la compagnie ou de l'employeur". Ici, a signalé la Cour, le Dr Multari était un associé subalterne dans une pratique où le personnage principal était le Dr Lyons.

Il n'y avait pas non plus de renseignements confidentiels à protéger. Même si le Dr Multari connaissait le nom des dentistes qui avaient adressé des clients qu'il avait traités, il suffisait d'une simple clause de non-sollicitation pour régler ce problème.

En résumé, a déclaré la Cour, le Dr Lyons avait sans doute un intérêt légitime à protéger, mais la relation entre les Drs Lyons et Multari n'avait rien d'exceptionnel et une clause de non-sollicitation aurait permis de trouver le juste milieu entre leurs intérêts respectifs.

Notre point de vue

Les employeurs, lorsqu'ils rédigent une clause restrictive, devraient étudier avec soin la nature des intérêts à protéger. Ironie du sort, il semble que l'objectif ultime et légitime du Dr Lyons - empêcher le Dr Multari de solliciter des clients auprès des dentistes qui lui adressaient sa clientèle - n'ait pas vraiment été atteint par la clause restrictive annulée par la Cour. Comme l'a fait remarquer le juge de première instance, rien n'empêchait le Dr Multari d'installer sa pratique hors du rayon de cinq milles pour ensuite tenter d'attirer la clientèle que le Dr Lyons cherchait à

protéger. En d'autres mots, non seulement la clause était-elle trop large et donc non exécutoire, mais elle semble avoir été inutile pour protéger l'intérêt propriétairel du Dr Lyons.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [André Champagne](#) au (613) 563-7660, poste 229.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondhardden.com/>.