

La plus récente décision de la Cour suprême du Canada portant sur les clauses restrictives dans un contexte commercial

7 octobre 2013

Personne-ressource

Cristina Wendel

cristina.wendel@dentons.com

+1 780 423 7353

Plus tôt ce mois-ci (le 12 septembre), la Cour suprême du Canada a rendu sa décision dans l'affaire *Payette c. Guay Inc.* Bien que cette décision fasse suite aux décisions de cours québécoises et qu'elle concerne l'application du *Code civil du Québec*, elle a également trait à des principes de common law et par conséquent, elle est applicable dans toutes les provinces de common law.

Cette décision est digne d'intérêt pour toute personne devant faire face à des clauses restrictives dans le contexte de la vente d'une entreprise et constitue une excellente nouvelle pour les sociétés cherchant à adopter des clauses restrictives en vue de protéger leurs intérêts.

Voici les points essentiels soulevés par la Cour :

- Des règles différentes s'appliquent aux clauses restrictives en matière d'emploi selon qu'elles se rattachent à un contrat de vente d'entreprise ou à un contrat de travail. Cette distinction reflète le déséquilibre des forces qui marque généralement les rapports employeur-salarié. Puisque l'existence d'un déséquilibre des forces n'est pas présumée dans le contexte d'une relation vendeur-acheteur, ces règles n'ont pas d'équivalent en matière commerciale.
- En common law, les règles relatives aux clauses restrictives en matière d'emploi ne s'appliquent pas avec la même rigueur et la même intensité lorsque les obligations sont assumées dans le cadre d'un contrat commercial. C'est particulièrement le cas lorsque les parties ont négocié à armes égales, appuyées par des professionnels compétents, et que le contrat n'entraîne pas de déséquilibre entre les parties.
- Pour décider si une clause se rattache à un contrat de vente d'actifs ou à un contrat de travail, il importe de bien cerner la raison pour laquelle cette clause a été établie. L'analyse vise à déterminer la nature des obligations principales du contrat-cadre et pour quelle raison et dans quel but les obligations accessoires de non-concurrence et de non-sollicitation ont été assumées.
- Dans un contexte commercial, une clause restrictive est légale à moins que l'on puisse établir, par une preuve prépondérante, qu'elle est déraisonnable quant à sa portée compte tenu du contexte dans lequel elle a été négociée. Le fardeau de prouver le caractère déraisonnable de la cause restrictive incombe au vendeur.
- La reconnaissance du caractère raisonnable de la clause restrictive par les parties qui y sont assujetties n'est pas déterminante, mais il s'agit d'un facteur pertinent et d'un élément dont la Cour tiendra compte lorsqu'elle devra déterminer si la clause restrictive est raisonnable.
- En matière commerciale, un engagement de non-concurrence sera jugé raisonnable et légal à la condition d'être limité, quant à sa durée, à son territoire et aux activités qu'il vise, à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de la partie en faveur de laquelle il a été pris. Peuvent être pris en considération le prix de vente, la nature des activités de l'entreprise, l'expérience et l'expertise des parties ainsi que le fait que celles-ci ont eu accès aux services de conseillers juridiques et autres professionnels.
- S'il est vrai qu'une clause de non-concurrence exige la détermination du territoire visé, une telle limite n'est pas généralement essentielle au caractère raisonnable et à la légalité d'une clause de non-sollicitation. L'économie moderne, et notamment les nouvelles technologies, ne limitent plus la clientèle d'un point de vue géographique, ce qui témoigne généralement du caractère obsolète d'une limitation territoriale dans une clause de non-sollicitation.

À la lumière des faits exposés, la Cour a conclu qu'une clause de non-concurrence pendant cinq ans dans un territoire expansif et une clause de non-sollicitation pendant cinq ans étaient raisonnables compte tenu de la nature très spécialisée et de la mobilité des activités de l'acheteur (location de grues).

Dentons Canada S.E.N.C.R.L.

T +1 416 361 2381
F +1 416 863 4592
dentons.com

© 2013 Dentons. Dentons est un cabinet d'avocats mondial qui fournit des services à sa clientèle par l'intermédiaire de ses cabinets membres et des membres de son groupe partout dans le monde. La présente publication n'est pas destinée à servir d'avis d'ordre juridique ou autre et vous ne devriez pas agir, ou vous abstenir d'agir, sur la foi de son contenu. Veuillez consulter les avis juridiques à l'adresse dentons.com.