

TORYS

Comprendre l'évolution des clauses restrictives

Tendances émergentes et enjeux à surveiller


Par Irfan Kara, Alexandra Lawrence, Emily Panhuyzen,
Ellie Kang, Corina Manole and Jennifer Lennon

[torys.com](https://www.torys.com)



Table des matières

Contexte juridique actuel.....	4
Interdictions législatives applicables aux clauses restrictives selon les juridictions	7
Analyse quantitative : tendances sectorielles en matière de clauses restrictives	10
Enjeux à surveiller : contrats hybrides	13
Comment les tribunaux déterminent le contexte dans les contrats hybrides	17
Considérations particulières relatives à la rémunération des dirigeants	20
Considérations clés lors de la rédaction	22
Tracer la voie	26
À propos de Torys	28



Les clauses restrictives constituent un outil largement utilisé tant dans les contrats commerciaux que dans les contrats de travail. Toutefois, l'examen législatif et judiciaire encadrant leur utilisation s'intensifie, ce qui rend plus que jamais essentiel pour les organisations d'en maîtriser les tenants et aboutissants. Nous analysons les tendances juridiques et sectorielles émergentes entourant les clauses restrictives, y compris les approches actuelles en matière de caractère exécutoire, les interdictions législatives dans différentes juridictions, les tendances propres à certaines industries, les enjeux liés aux contrats hybrides, ainsi que les considérations en matière de rédaction.

Protéger les intérêts d'une entreprise au moyen de clauses restrictives constitue un outil courant et largement utilisé par les entreprises au Canada et aux États-Unis. Toutefois, ces clauses, y compris les clauses de non-concurrence et de non-sollicitation, continuent de faire l'objet d'un examen législatif et judiciaire accru, notamment en ce qui concerne leur caractère exécutoire et leur inclusion dans différents types de contrats de travail et de contrats commerciaux. Dans ce contexte en constante évolution, il est essentiel que les organisations comprennent les principaux développements juridiques relatifs à ce type de dispositions et demeurent vigilantes à leur égard.

Dans cet article, nous examinons les clauses restrictives en profondeur, en mettant en lumière les tendances juridiques et sectorielles émergentes, notamment l'interprétation de ces clauses dans les contrats hybrides commerciaux et de travail, et abordons les principales considérations pratiques liées à la rédaction de telles clauses tant dans le cadre de l'emploi que dans un contexte commercial.

Contexte juridique actuel



Contexte juridique actuel

Pour bien cerner le contexte juridique des clauses restrictives, il est important de commencer par examiner la structure fondamentale et les cas d'utilisation de ces contrats. Les clauses restrictives comprennent généralement des clauses de confidentialité ou de non-divulgence, des clauses de non-sollicitation ainsi que des clauses de non-concurrence. Elles peuvent être utilisées dans une variété de contextes contractuels – dans un contrat de travail afin d'encadrer ou de restreindre la conduite et les obligations d'un employé pendant et après la fin de son emploi; dans des ententes strictement commerciales, comme des conventions d'achat; ainsi que dans des contrats commerciaux et de travail, comme une convention entre actionnaires à laquelle un employé intervient, des contrats conclus par des employés dans le cadre de la vente d'une entreprise, des régimes d'intéressement des dirigeants et des contrats de franchise.

Les clauses restrictives, en particulier les clauses de non-concurrence et de non-sollicitation, constituent des entraves au commerce. Elles sont présumées illégales et inexécutives, à moins qu'il ne puisse être démontré qu'elles sont raisonnables dans les circonstances. Le caractère raisonnable d'une clause selon les circonstances dépend de l'existence d'un équilibre raisonnable entre les intérêts des parties et l'intérêt public visant à éviter les restrictions au commerce, ledit équilibre s'appréciant au moment de la conclusion de la clause. Pour être exécutoire, une clause restrictive doit être claire et non équivoque. Les tribunaux tiendront également compte d'autres facteurs pour juger du caractère exécutoire, notamment le caractère raisonnable de la portée, de la durée et de l'étendue géographique de la restriction, ainsi que, dans le contexte de l'emploi, la nature des fonctions de l'employé.

Il est important de noter que les tribunaux ont confirmé que les clauses restrictives figurant dans les contrats de travail sont soumises à un contrôle plus rigoureux que celles négociées dans un contexte commercial, lesquelles sont plus souvent jugées exécutoires. Cela s'explique en partie par les préoccupations d'ordre public liées à la restriction des droits des employés et au déséquilibre de pouvoir inhérent découlant de la relation employeur-employé. En revanche, les parties qui négocient dans un contexte commercial jouissent d'une plus grande liberté contractuelle, en particulier lorsque les parties négocient sur un pied d'égalité, qu'elles sont conseillées par des professionnels compétents et que le contrat n'entraîne pas de déséquilibre de pouvoir inhérent.

L'analyse des clauses restrictives, dans la mesure où elles constituent à première vue des entraves au commerce, peut également varier selon le type de clause concerné. Les tribunaux estiment généralement qu'une clause de non-sollicitation suffit à protéger les intérêts légitimes de l'employeur, et qu'une clause de non-concurrence n'est justifiée que dans des circonstances exceptionnelles. La nature et la portée des activités ou des opérations faisant l'objet de restrictions jouent également un rôle essentiel dans l'analyse du caractère raisonnable, que nous abordons plus en détail ci-dessous (voir la section « Considérations clés lors de la rédaction »).

Clauses de confidentialité

Les clauses de confidentialité jouent également un rôle central dans la protection des intérêts commerciaux. Ces clauses visent à empêcher les employés ou les entrepreneurs de divulguer des renseignements sensibles, comme des secrets commerciaux, des données des clients, des technologies exclusives et des stratégies de tarification. Contrairement aux clauses de non-concurrence et de non-sollicitation, les clauses de confidentialité sont généralement plus faciles à faire respecter, car elles ne restreignent pas la capacité d'une personne à travailler ou à faire concurrence, mais visent plutôt à protéger certains types de renseignements précis.

En pratique, les clauses de confidentialité sont souvent rédigées de manière large pour couvrir une vaste gamme de renseignements et peuvent s'appliquer à la fois pendant et après la relation d'emploi ou le mandat. Dans certains cas, ces clauses sont intégrées dans les contrats de travail, tandis que dans d'autres, elles figurent dans des ententes de confidentialité autonomes ou dans des contrats commerciaux plus généraux.

Les tribunaux reconnaissent généralement la validité des clauses de confidentialité, pourvu qu'elles soient claires, raisonnables et qu'elles ne soient pas excessivement larges. Un libellé trop vague ou imprécis peut néanmoins compromettre le caractère exécutoire de la clause. Par exemple, une clause qui tenterait de restreindre la divulgation de « tout renseignement » sans définir ce qui constitue un renseignement confidentiel peut être contestée. Suivant les pratiques exemplaires, les organisations, lors de la rédaction de clauses de confidentialité, devraient définir la portée des renseignements confidentiels, préciser la durée de l'obligation et veiller à ce que la clause soit adaptée à la nature des activités de l'entreprise ainsi qu'au rôle de la personne concernée.

Interdictions législatives
applicables aux clauses
restrictives selon les
juridictions



Interdictions législatives applicables aux clauses restrictives selon les juridictions

Ontario

Conformément aux objectifs de politique publique définis dans la common law, l'Ontario a adopté une interdiction législative des clauses de non-concurrence dans un contexte d'emploi, laquelle est entrée en vigueur le 25 octobre 2021. En vertu de l'article 67.2 de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (« LNE ») de l'Ontario, nul employeur ne doit conclure un contrat de travail ou toute autre entente avec un employé qui constitue ou comprend une clause de non-concurrence. Une clause de non-concurrence est définie comme une entente ou partie d'une entente entre un employeur (y compris un employeur potentiel) et un employé (y compris un candidat à un emploi) qui interdit à l'employé de s'engager dans une entreprise, un travail, un métier, une profession, un chantier ou une autre activité qui est en concurrence avec l'entreprise de l'employeur après la fin de la relation d'emploi entre l'employé et l'employeur.

Il existe deux exceptions propres aux interdictions applicables aux clauses de non-concurrence en Ontario :

1. **Exception relative à la vente de l'entreprise.** Une clause de non-concurrence n'est pas interdite lorsqu'une entreprise, ou une partie d'entreprise, exploitée sous forme d'entreprise individuelle ou de société de personnes est vendue ou louée, et qu'immédiatement après la vente, le vendeur devient un employé de l'acheteur. Dans ces circonstances, une clause de non-concurrence conclue dans le cadre de la vente, qui interdit au vendeur de s'engager une entreprise, un travail, un métier, une profession, un chantier ou une autre activité qui est en concurrence avec l'entreprise de l'acheteur après la vente, n'est pas visée par l'interdiction.
2. **Exception visant les cadres supérieurs.** Une clause de non-concurrence peut être conclue avec des employés occupant certains postes définis de cadres supérieurs, y compris ceux occupant des charges de premiers dirigeants (*C-Suite*) (chef de la direction, chef des services administratifs, chef des finances, chef de l'exploitation, etc.) ou le poste de président. Cette exception ne vise que les employés considérés comme des « cadres supérieurs » au sens strict du paragraphe 67.2(5) de la LNE, et non les « cadres supérieurs » au sens large.

L'interdiction des clauses de non-concurrence de l'Ontario ne s'applique pas aux contrats conclus avant le 25 octobre 2021; ces contrats demeurent plutôt assujettis à l'analyse du caractère exécutoire de la *common law*.

Québec

Bien qu'il n'existe pas d'interdiction générale prévue par la loi à l'égard des clauses de non-concurrence dans les contrats de travail, de telles clauses restrictives sont pas autorisées dans certains contextes spécifiques et sont inexécutoires dans d'autres.

Les titulaires d'un permis d'agence de placement de personnel délivré conformément au *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires* ne peuvent prendre de mesures ni convenir de dispositions visant à empêcher ou à restreindre l'embauche d'un employé par un client au-delà d'une période de six mois suivant le début de l'affectation de l'employé auprès de ce client. La définition d'une « agence de placement de personnel » au sens du Règlement est très large; elle englobe toute personne, société ou autre entité dont *au moins l'une des activités* consiste à offrir des services de location de personnel pour combler des besoins de main-d'œuvre.

En vertu de l'article 2095 du *Code civil du Québec* (« **CCQ** »), un employeur ne peut se prévaloir d'une clause de non-concurrence lorsque l'employé a été congédié sans motif sérieux ou a fait l'objet d'un congédiement déguisé. Toutefois, après la cessation d'emploi, l'employé peut accepter de renoncer aux protections accordées par l'article 2095 du CCQ, notamment dans le cadre d'une entente de règlement.

Fédéral

Le 6 mai 2026, le gouvernement fédéral a déposé le projet de loi C-31, qui propose de modifier le *Code canadien du travail* (« **CCT** ») afin de restreindre de manière importante l'utilisation des clauses de non-concurrence et de certaines autres restrictions liées à l'emploi dans les milieux de travail de juridiction fédérale.

Le projet de loi interdirait aux employeurs de conclure de telles clauses ou de les imposer, les rendant ainsi nulles, et prévoit également que d'autres restrictions prohibées pourraient être définies par règlement. À l'instar du régime ontarien, des exceptions limitées seraient prévues, notamment dans le contexte de la vente d'une entreprise et pour certains dirigeants occupant des postes de haute direction. Les modifications proposées prévoient également des protections contre les repréailles et imposent à l'employeur le fardeau de démontrer qu'une clause n'est pas visée par l'interdiction. Une disposition transitoire reporterait d'un an, à compter de l'entrée en vigueur de l'interdiction, l'application de la règle de nullité aux ententes existantes.

Le projet de loi C-31 en est actuellement à l'étape de la première lecture, et d'autres développements sont attendus à mesure de son avancement dans le processus législatif.

États-Unis

Aux États-Unis, il n'existe actuellement aucune loi fédérale régissant les clauses de non-concurrence. Sous l'administration Biden, la Commission fédérale du commerce des États-Unis (FTC) a adopté une règle qui aurait interdit pratiquement toutes les clauses de non-concurrence à l'encontre des travailleurs; toutefois, cette règle a immédiatement été contesté devant les tribunaux et a finalement été abandonné sous l'administration Trump.

Bien qu'il n'existe pas d'interdiction législative à l'échelle nationale des clauses de non-concurrence, la FTC a fait de l'enquête et de la poursuite des pratiques anticoncurrentielles sur le marché du travail une priorité, et a intenté des mesures d'application contre des entreprises afin de limiter l'utilisation excessive des clauses de non-concurrence, en particulier à l'égard d'employés n'occupant pas des fonctions de direction.

Par ailleurs, au niveau des États, on continue d'observer une mosaïque de lois divergentes en matière de non-concurrence. Plusieurs états imposent des exigences spécifiques en matière de préavis, des critères salariaux et d'autres exigences procédurales, ainsi que des sanctions en cas de non-respect, voire une interdiction pure et simple. Les lois étatiques sur la non-concurrence ne cessent d'évoluer et de se diversifier, et il est de plus en plus important pour les employeurs ayant une main-d'œuvre aux États-Unis de s'assurer que les clauses restrictives respectent les exigences légales en vigueur dans chaque état.

Analyse quantitative :
tendances sectorielles
en matière de clauses
restrictives



Analyse quantitative : tendances sectorielles en matière de clauses restrictives

Le recours aux clauses restrictives a augmenté ces dernières années dans l'ensemble des secteurs d'activité au Canada. Cette tendance est particulièrement marquée dans les secteurs de la santé et des technologies, où la protection des relations avec la clientèle et les fournisseurs, des renseignements confidentiels et des avantages concurrentiels est particulièrement cruciale.

Une analyse des Circulaires de sollicitation de procurations déposées par les sociétés ouvertes canadiennes entre 2006 et 2025 révèle des tendances sectorielles générales quant à l'utilisation de clauses restrictives dans les contrats de travail des dirigeants. Il convient toutefois de noter que l'absence de divulgation des modalités relatives aux clauses restrictives ne signifie pas nécessairement que les émetteurs n'y ont pas recours — les sociétés peuvent simplement choisir de ne pas divulguer ces renseignements dans leurs documents publics. Les observations ci-dessous reposent donc sur les informations rendues publiques et peuvent ne pas refléter pleinement les pratiques du marché.

Soins de santé

Dans le secteur des soins de santé, les clauses restrictives sont couramment utilisées afin de protéger les relations avec les patients, les réseaux de référence ainsi que les modèles de services spécialisés, tels que les chaînes de cliniques dentaires ou de pharmacies.

À la suite de l'examen des données issues de documents publics déposés, nous avons constaté que la durée des clauses restrictives prévues dans les contrats de travail des dirigeants au sein de ce secteur variait entre 6 mois et 3 ans après la cessation d'emploi, mais qu'en moyenne, la durée des clauses restrictives pour les dirigeants était d'approximativement 12 à 18 mois après la cessation d'emploi.

La plupart des exemples issus du secteur de la santé que nous avons examinés prévoyaient des clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité dans les contrats des dirigeants. Cette pratique est conforme à la nature des relations et des informations que l'on cherche à protéger dans ce secteur.

Technologies

Dans le secteur des technologies, les clauses restrictives sont souvent utilisées afin de contribuer à protéger la propriété intellectuelle ainsi que les relations avec les clients et les fournisseurs. Dans les divulgations publiques des sociétés technologiques que nous avons examinées, toutes les sociétés avaient inclus des clauses de non-sollicitation dans les contrats de travail des dirigeants.

Nous avons également constaté que, au cours des dernières années, les entreprises du secteur technologique semblent avoir privilégié des clauses de non-concurrence de plus courte durée combinées à des clauses de non-sollicitation de plus longue durée, notamment dans les contrats visant des postes de direction liés à la gestion de la clientèle et du développement de produits.

Les postes de direction

Bien que les clauses restrictives figurent souvent dans les contrats de travail des membres de la haute direction (cadres supérieurs), notre analyse a révélé que certaines entreprises choisissent d'appliquer des restrictions différentes selon la nature du rôle du dirigeant.

Par exemple, nous avons constaté que les postes de chef de la direction (PDG) et/ou de président sont souvent assortis de clauses de non-sollicitation plus longues, allant de 18 à 36 mois après la cessation d'emploi, tandis que les autres hauts dirigeants (C-Suite) sont généralement soumis à des clauses de non-sollicitation plus courtes, allant de 6 à 12 mois après la cessation d'emploi. Étant donné que la nature du poste constitue un facteur pertinent dans l'analyse du caractère raisonnable d'une clause restrictive, il est attendu que les personnes ayant le plus grand accès à l'information stratégique et exerçant une influence importante sur les relations clés soient assujetties à des restrictions plus larges et de plus longue durée que les autres dirigeants.

Enjeux à surveiller : contrats hybrides



Enjeux à surveiller : contrats hybrides

Lorsqu'ils analysent le caractère exécutoire des clauses restrictives, les tribunaux examinent le contexte dans lequel la clause a été conclue. Comme indiqué ci-dessus, les clauses restrictives analysées dans un contexte d'emploi sont souvent soumises à un examen plus rigoureux que celles conclues dans un contexte strictement commercial.

À la lumière de cette distinction, un champ d'interprétation juridique en évolution a vu le jour : celui des clauses restrictives dans des « contrats hybrides », c'est-à-dire des contrats qui comportent à la fois des éléments relevant du droit du travail et du droit commercial. Ce type de contrats brouille les frontières entre relation d'emploi et d'affaires, posant des défis uniques aux tribunaux lorsqu'ils doivent en évaluer le caractère exécutoire.

Les contrats hybrides peuvent prendre différentes formes. Parmi les exemples les plus courants, figurent :

- les conventions entre actionnaires auxquelles interviennent des employés;
- les lettres de maintien à l'emploi à la suite d'acquisitions d'entreprises;
- les contrats de franchise présentant des caractéristiques similaires à celles d'un contrat de travail;
- les mécanismes de rémunération des dirigeants, tels que les programmes d'intéressement à long terme.

Dans la présente section, nous décrivons tout d'abord le cadre général appliqué par les tribunaux pour analyser les éléments d'emploi et les éléments commerciaux des « contrats hybrides », avant d'examiner la jurisprudence récente illustrant la manière dont les tribunaux ont analysé les clauses restrictives dans différents types de contrats hybrides.

Cadre de classification des contrats hybrides : contrat de travail ou contrat commercial

Les tribunaux appliquent un examen plus rigoureux aux clauses restrictives figurant dans les contrats de travail, tandis que les ententes commerciales sont évaluées selon une norme plus stricte. Comment ce cadre d'analyse s'applique-t-il lorsque des contrats hybrides viennent s'ajouter à l'équation? Pour répondre à cette question, on adopte une approche contextuelle afin de déterminer s'il convient d'appliquer les normes propres au droit du travail ou celles applicables aux relations commerciales. Les principaux facteurs pris en compte dans cette analyse comprennent notamment :

- **Objet de la clause** – Vise-t-elle à protéger l'achalandage (*goodwill*) découlant de la vente d'une entreprise, ou à restreindre la concurrence après la cessation d'emploi?
- **Nature et structure du contrat** – La clause fait-elle partie intégrante d'une transaction commerciale ou d'un contrat de travail individuel?
- **Contexte de la négociation** – Le contrat a-t-il été négocié entre parties indépendantes, avec l'assistance de conseillers juridiques, ou dans un contexte de déséquilibre de pouvoir typique des relations de travail?
- **Nature de la relation** – La personne visée par la restriction s'apparente-t-elle davantage à un employé ou à un partenaire commercial?

Nous abordons chacun de ces facteurs plus en détail ci-dessous.

Objet de la clause restrictive

La question centrale que les tribunaux examinent lors de l'évaluation des contrats hybrides est celle de l'objectif poursuivi par la clause restrictive, et en particulier, si elle visait à protéger l'achalandage (*goodwill*) d'une entreprise ou à limiter la concurrence après la cessation d'emploi. Le tribunal s'intéresse avant tout à la fonction de la clause, et non uniquement à sa forme.

Dans *Payette c. Guay Inc.*, 2013 CSC 45, la Cour suprême du Canada a souligné que l'analyse devait porter sur la raison pour laquelle la clause restrictive a été incluse : « Il faut apprécier le “marché” négocié par les parties en tenant compte du libellé des obligations et des circonstances dans lesquelles elles ont été consenties¹. » Dans cette affaire, la Cour suprême a estimé que les clauses restrictives devaient être interprétées selon les règles applicables aux contrats commerciaux, soulignant que ces clauses ne faisaient pas partie du contrat de travail, leur objectif étant de protéger les actifs acquis par la société intimée.

De même, dans la décision récente de la Cour supérieure de l'Ontario *Wyse Solutions v. Papanicolopoulos*, 2024 ONSC 840, la Cour a statué que [traduction] « pour déterminer si une clause restrictive est liée à un contrat de vente d'actifs ou à un contrat de travail, la Cour doit cerner la raison pour laquelle cette clause a été conclue ».² Dans cette affaire, la Cour s'est appuyée sur l'objet déclaré des clauses restrictives et des conventions d'option d'achat en cause, concluant qu'elles constituaient une contrepartie à l'emploi du défendeur auprès de la demanderesse. En conséquence, la Cour a estimé qu'il y avait un certain mérite à l'argument selon lequel l'achat d'actions par le défendeur s'inscrivait dans le cadre d'une relation employé-employeur, et non dans le cadre de la vente d'une entreprise ou d'un contexte commercial.

Ces décisions démontrent que les tribunaux vont au-delà de la forme du contrat et se concentrent sur l'objectif sous-jacent de la clause, qu'il s'agisse de la protection d'un intérêt commercial ou d'une restriction des activités postérieures à l'emploi.

Contexte de la négociation et pouvoir de négociation

Les tribunaux prennent également en considération la question de savoir si les parties ont négocié l'entente sans lien de dépendance, si elles bénéficiaient d'une représentation juridique et s'il existait un déséquilibre de pouvoir propre aux relations d'emploi. Dans *Payette*, la Cour suprême a jugé que les règles encadrant les clauses restrictives en matière d'emploi ne s'appliquaient pas avec la même rigueur ou la même intensité lorsque les obligations étaient assumées dans le cadre d'un contrat commercial, en particulier lorsque la preuve démontre que les parties ont négocié sur un pied d'égalité et ont été conseillées par des professionnels compétents, et que le contrat ne crée pas de déséquilibre entre elles³.

Ce principe a également été examiné dans *Ruel v. Rebonne*, 2022 ABQB 271, où la Cour a analysé la clause restrictive en cause sous l'angle commercial, soulignant que la convention d'achat et de vente d'actions découlait d'une vente d'entreprise négociée de façon équitable, les deux parties étant représentées par des conseillers juridiques.⁴ De même, dans *Parekh et al. v. Schecter et al.*, 2022 ONSC 302, la Cour supérieure de l'Ontario a conclu que le dentiste associé avait négocié directement la clause et qu'elle ne lui avait pas été imposée injustement, ce qui justifiait l'application des normes commerciales.

Ces décisions illustrent que le pouvoir de négociation et le contexte de la négociation sont des facteurs déterminants pour établir si une clause restrictive doit être évaluée selon un cadre commercial ou un cadre relevant du droit de l'emploi.

¹ *Payette c. Guay Inc.*, 2013 SCC 45, par. 45 [Payette].

² *Wyse Meter Solutions Inc. v. Papanicolopoulos*, 2024 ONSC 840, par. 59 [Wyse].

³ *Payette c. Guay Inc.*, 2013 SCC 45, par. 39 [Payette].

⁴ *Ruel v. Rebonne*, 2022 ABQB 271 [Ruel], appel accueilli, en partie, dans 2023 ABCA 156.

Structure des contrats

L'emplacement et l'intégration de la clause restrictive dans le cadre plus large du contrat constituent un autre facteur clé. Les tribunaux examinent si la clause est intégrée à une convention d'achat ou de vente, ce qui suggère un contexte commercial, ou si elle fait partie d'un contrat de travail individuel.

Par exemple, dans *People Corporation v. 2578649 Alberta Ltd.*, 2024 ABKB 711, plusieurs contrats étaient en jeu, dont un contrat de travail de dirigeant et une entente de clauses restrictives. Afin de déterminer s'il y avait lieu de donner effet aux clauses restrictives conclues dans le cadre du contrat de travail du dirigeant, la Cour a examiné les deux contrats ainsi que le lien entre ceux-ci. La Cour a conclu que le contrat de travail du dirigeant n'était pas un contrat hybride, mais bien un contrat de travail ayant pour objet de régir le contrat de service entre l'individu et la demanderesse⁵.

Par conséquent, étant donné que le contrat de travail du dirigeant existait de façon autonome et n'était pas intégré à la transaction commerciale, la Cour a appliqué les normes du droit du travail pour évaluer le caractère exécutoire des clauses restrictives en cause.

Une approche similaire a été adoptée dans l'affaire *Wyse*, dans laquelle la Cour a conclu que, même si l'employé avait signé plusieurs contrats, dont une convention entre actionnaires, les clauses restrictives étaient principalement liées à sa relation d'emploi et non à une vente d'entreprise ou à l'achalandage⁶.

Relation entre les parties

Enfin, les tribunaux examinent la relation réelle entre les parties afin de déterminer si elle s'apparente davantage à une relation commerciale ou à une relation d'emploi. Cette analyse comprend l'évaluation de facteurs tels que la dépendance économique d'une partie, l'étendue de son pouvoir décisionnel et l'existence ou non d'un pouvoir de négociation réel.

Par exemple, dans *Wyse*, la Cour a souligné que, bien que l'employé soit intervenu à une convention entre actionnaires, il ne disposait d'aucun pouvoir discrétionnaire en matière décisionnelle, n'était ni administrateur ni dirigeant et travaillait sous la supervision de ses gestionnaires⁷. Ces éléments étayaient la conclusion selon laquelle la relation s'apparentait davantage à une relation d'emploi qu'à un partenariat commercial.

Comme l'a conclu la Cour suprême dans *Payette*, la véritable nature de la relation doit être examinée afin de déterminer si la clause restrictive s'inscrit dans un contexte commercial ou dans un contexte d'emploi.

⁵ *People Corporation v. 2578649 Alberta Ltd. (Quinn Advisory Group)*, [2024 ABKB 711](#), par. 37.

⁶ *Wyse Meter Solutions Inc v. Papanicolopoulos*, [2024 ONSC 840](#).

⁷ *Wyse Meter Solutions Inc v. Papanicolopoulos*, [2024 ONSC 840](#), par. 90.

Comment les tribunaux
déterminent le contexte
dans les contrats
hybrides



Comment les tribunaux déterminent le contexte dans les contrats hybrides

Dans cette section, nous passons en revue les types de contrats hybrides que les tribunaux ont analysés afin de déterminer si la clause restrictive concernée doit être considérée comme ayant été conclue dans un contexte d'emploi ou commercial.

Conventions entre actionnaires liant des employés

Ces conventions interviennent lorsque des employés acquièrent des actions d'une société, souvent dans le cadre de programmes d'intéressement ou de rétention. Bien qu'ils s'apparentent à des contrats commerciaux, le contexte d'emploi et le déséquilibre de pouvoir peuvent en faire des contrats hybrides. Dans *Wyse*, la Cour supérieure de l'Ontario a examiné si les clauses restrictives contenues dans une convention entre actionnaires signée par un employé devaient être appréciées au regard des normes commerciales ou des normes du travail⁸. L'employé avait signé un contrat de travail ainsi qu'une entente de clauses restrictives, puis avait par la suite accepté d'être lié par une convention entre actionnaires. Bien que la convention entre actionnaires revêtait une forme commerciale, la Cour a estimé que l'argument selon lequel l'acquisition d'actions en vertu de cette convention s'inscrivait dans un contexte d'emploi – plutôt dans un contexte de vente d'entreprise ou purement commercial – présentait un certain fondement, notamment en l'absence d'achalandage rattaché à l'employé, du fait qu'il n'était pas le « visage » de l'entreprise et qu'il ne détenait qu'un faible pourcentage des actions émises et en circulation de celle-ci.

En revanche, dans *People Corporation*, la Cour de l'Alberta a établi une distinction entre une entente de clauses restrictives liée à l'achat d'actions et un contrat de travail de dirigeant qui n'y était pas lié⁹. La Cour a rejeté la qualification du contrat de travail comme étant hybride, réaffirmant qu'un lien clair avec une transaction commerciale était essentiel.

Lettres de maintien en emploi

Les lettres de maintien en emploi faisant suite à des acquisitions d'entreprises soulèvent également des enjeux liés aux contrats hybrides. Lorsque des clauses restrictives figurent dans de telles lettres après une acquisition, les tribunaux examinent si la clause faisait partie de la transaction de vente ou si elle a été imposée comme condition d'emploi. Dans *Diamond Delivery Inc v. Calder*, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a conclu que la clause restrictive figurant dans une lettre de maintien en emploi était principalement liée à la vente de l'entreprise. Elle avait été acceptée en contrepartie d'avantages liés à la transaction, et non simplement comme condition d'emploi¹⁰. De même, dans *Ruel v. Rebonne*, la Cour de l'Alberta a staté qu'une clause restrictive comprise dans un contrat de vente d'entreprise conservait son caractère commercial, même si le vendeur devenait par la suite représentant rémunéré à commission. La relation d'emploi qui s'en est suivie n'a pas modifié la nature de la clause restrictive¹¹.

Contrats de franchise

Les contrats de franchise constituent un autre domaine qui soulève des considérations liées aux contrats hybrides. Ces contrats confèrent le droit d'exploiter une entreprise sous une marque donnée et comportent souvent des clauses de non-concurrence. Bien qu'elles puissent s'apparenter à des relations de travail en raison du déséquilibre de pouvoir entre les parties, les tribunaux ont généralement tendance à faire respecter les clauses visant à protéger des intérêts commerciaux légitimes.

⁸ *Wyse Meter Solutions Inc v. Papanicolopoulos*, [2024 ONSC 840](#) [Wyse].

⁹ *People Corporation v. 2578649 Alberta Ltd. (Quinn Advisory Group)*, [2024 ABKB 711](#) [People Corporation].

¹⁰ *Diamond Delivery Inc. v. Calder*, [2023 BCSC 194](#).

¹¹ *Ruel v. Rebonne*, [2022 ABQB 271](#) [Ruel].

Dans *MEDlchair LP v. DME Medequip Inc.*, la Cour d'appel de l'Ontario a reconnu que les contrats de franchise peuvent présenter des similitudes avec des relations de travail, mais a mis l'accent sur la question de savoir si le franchiseur avait un intérêt légitime méritant d'être protégé¹². Dans cette affaire, la Cour a confirmé la validité de la clause restrictive, car celle-ci protégeait l'achalandage et les méthodes d'exploitation.

¹² *MEDlchair LP v. DME Medequip Inc.*, [2016 ONCA 168](#) [*MEDlchair*].

Considérations
particulières relatives
à la rémunération des
dirigeants



Considérations particulières relatives à la rémunération des dirigeants

Les employés dirigeants reçoivent souvent une rémunération au moyen d'attributions dans le cadre de régimes d'intéressement à long terme (« RILT »), lesquels récompensent généralement les employés dirigeants par une rémunération fondée sur des actions ou la performance. Lorsque ces ententes sont conclues dans le cadre d'une transaction ou liées à la détention d'actions, elles comportent à la fois des éléments relevant du droit du travail et du droit commercial.

Les clauses restrictives sont également utilisées dans les RILT pour prévoir la déchéance des attributions en cas de violation. Plutôt que d'imposer une interdiction absolue d'exercer des activités concurrentielles, ces régimes prévoient des avantages plus favorables pour les employés qui respectent les clauses de non-concurrence. Ces régimes sont souvent utilisés pour inciter les employés à agir dans le meilleur intérêt de l'entreprise, en subordonnant l'octroi de certaines attributions incitatives à un comportement postérieur à l'emploi défini. Il convient de veiller à ce que ces clauses soient claires et raisonnables et ne constituent pas des clauses pénales.

Considérations clés lors de la rédaction



Considérations clés lors de la rédaction

Afin de garantir que les clauses restrictives soient exécutoires et conformes aux normes juridiques en vigueur, les considérations pratiques suivantes doivent être prises en compte lors de leur rédaction.

Éviter toute ambiguïté

Les tribunaux rejettent systématiquement les clauses restrictives qui sont vagues ou excessivement larges. Toute ambiguïté dans la formulation, qu'il s'agisse de la définition des activités interdites, de la portée géographique ou de la durée, peut rendre une clause inexécutoire. Utilisez des termes clairs et objectifs, et évitez les généralisations. Par exemple, plutôt que d'interdire toute « activité concurrente », précisez la nature des activités, des services ou des produits visés par la restriction.

Adapter la portée

Une approche uniforme est rarement défendable. La portée de la restriction doit refléter les fonctions réelles de l'employé, son ancienneté et son accès à des renseignements confidentiels ou exclusifs. Les clauses trop larges qui s'appliquent à des employés subalternes ou à des individus n'ayant pas d'accès significatif à des données sensibles sont plus susceptibles d'être invalidées.

Limiter la durée et la portée géographique

Les tribunaux évaluent si les limites temporelles et géographiques sont raisonnables au regard des intérêts commerciaux légitimes de l'employeur. Une durée plus courte (par exemple, de 6 à 12 mois) a davantage de chances d'être validée qu'une restriction de plusieurs années, sauf circonstances exceptionnelles. De même, la portée géographique doit correspondre au marché réel dans lequel l'employé exerçait ses activités. Les zones de couverture trop étendues, particulièrement celles où l'employeur n'est pas présent, peuvent être jugées inexécutoires.

Tenir compte de la nature du contrat

La nature du contrat, qu'il s'agisse d'un contrat de travail, d'un contrat commercial ou d'un contrat hybride, influe sur la manière dont les tribunaux interprètent les clauses restrictives. Dans les contrats de travail, les tribunaux appliquent une norme plus rigoureuse en raison du déséquilibre de pouvoir inhérent à ce type de relation. À l'inverse, les clauses restrictives figurant dans des contrats commerciaux (par exemple, lors de la vente d'une entreprise) sont plus susceptibles d'être validées, notamment lorsque les parties ont négocié sans lien de dépendance. Les contrats hybrides, comme ceux qui des entrepreneurs consultants ou des ententes de consultation post emploi, nécessitent une mise en balance de ces deux approches.

Contexte de la négociation

Le caractère exécutoire repose souvent sur la question de savoir si la clause a été librement négociée. Les tribunaux peuvent examiner si les parties disposaient d'un pouvoir de négociation équivalent, avaient accès à des conseils juridiques indépendants et ont eu la possibilité de modifier les modalités, comme nous l'avons déjà mentionné. L'ajout d'une mention confirmant la présence de ces éléments peut renforcer le caractère exécutoire de la clause.

S'aligner sur les normes de l'industrie

Les tribunaux se réfèrent souvent aux normes de l'industrie pour évaluer la raisonnable d'une clause. Par exemple, une clause de non-concurrence dans le secteur des technologies peut être appréciée différemment de celle dans les services professionnels ou au commerce de détail. En particulier, dans le contexte de la vente de cabinets professionnels, notamment dans les secteurs dentaire, médical et vétérinaire, les tribunaux ont accepté des durées plus longues et des portées géographiques plus étendues. Cela reflète la nature particulière de ces industries, où la fidélité de la clientèle et la continuité de soins revêtent une importance particulière. Le transfert de l'achalandage dans ces transactions n'est pas uniquement de nature commerciale, mais également relationnelle, et les tribunaux reconnaissent que la protection de cet actif peut nécessiter des restrictions plus rigoureuses.

Les contrats de franchise suivent une tendance similaire, les tribunaux reconnaissant la nécessité de protéger l'exclusivité territoriale et l'intégrité de la marque. Dans *Garcha Bros Meat Shop Ltd v. Singh*, le contrat de franchise comportait une clause de non-concurrence d'une durée de 30 mois dans un rayon de 10 km. La Cour d'appel de la Colombie-Britannique a conclu que, compte tenu de la nature du commerce de détail, il existait une preuve *prima facie* solide du caractère exécutoire de la clause, soulignant l'importance, dans cette industrie, de l'emplacement et de la fidélité de la clientèle.

La comparaison avec des postes similaires au sein de la même industrie peut aider à justifier la portée et la durée de la restriction. Dans la mesure du possible, incluez une justification de la clause qui reflète la nature de l'entreprise et ses besoins opérationnels.

Considérations juridictionnelles

Le droit applicable aux clauses restrictives varie considérablement d'une juridiction à l'autre. Certaines provinces canadiennes imposent des restrictions légales, voire des interdictions pures et simples, à l'égard de certains types de clauses (par exemple, les clauses de non-concurrence en emploi). De même, plusieurs États américains imposent des critères relatifs au salaire, des exigences en matière de préavis, des obligations de contreparties minimales, et, dans certains cas, interdisent complètement l'exécution des clauses de non-concurrence et de certaines clauses de non-sollicitation. Vérifiez toujours le cadre juridique applicable et adaptez la clause en conséquence. En présence d'activités transfrontalières, il convient d'envisager l'inclusion d'une clause relative au droit applicable et d'évaluer le caractère exécutoire dans chaque juridiction pertinente.

Il convient d'accorder une attention particulière lorsque les employés exercent leurs activités dans la province de Québec ou travaillent pour des employeurs dont le siège social ou l'établissement se trouve dans cette province. Les règles de droit international privé prévues au *Code civil du Québec* établissent que les clauses de choix du droit applicable dans les contrats de travail peuvent ne pas être pleinement exécutoires dans certains cas :

1. Les employés qui travaillent habituellement au Québec ne peuvent être privés des protections d'ordre public applicables dans cette province.
2. Lorsqu'un employé n'exécute pas habituellement son travail dans une seule juridiction, il ne peut être privé des protections d'ordre public applicables dans la juridiction où l'employeur a son siège social ou son établissement.

Les protections d'ordre public comprennent notamment l'article 2095 du CCQ, qui prévoit que l'employeur ne peut se prévaloir d'une stipulation de non-concurrence, si l'employé a été congédié sans motif sérieux ou s'il a fait l'objet d'un congédiement déguisé. Par conséquent, les employeurs dont les employés travaillent habituellement au Québec pourraient ne pas être en mesure de faire respecter les clauses de non-concurrence en cas de congédiement sans motif sérieux ou de congédiement déguisé, même si le contrat est assujéti à un autre droit applicable.

Recours aux clauses de déchéance

Les employeurs peuvent envisager le recours à des clauses de déchéance dans le cadre d'ententes de fin d'emploi visant une rémunération différée versée aux employés lors de leur départ de l'organisation, lesquelles seraient déclenchées en cas de concurrence ou de sollicitation postérieure à l'emploi. Étant donné que ces clauses sont conclues dans le contexte d'une cessation d'emploi et non d'un contrat de travail, l'analyse des tribunaux quant au caractère raisonnable de la clause restrictive sera vraisemblablement différente de celle appliquée dans le cadre d'un contrat de travail. Cependant, ces clauses de déchéance doivent être rédigées avec soin afin de garantir leur caractère raisonnable et d'éviter qu'elles ne soient qualifiées de clauses pénales (particulièrement dans les ressorts de *common law*).

Tracer la voie



Tracer la voie

À mesure que le cadre juridique et réglementaire applicable aux clauses restrictives continue d'évoluer, les entreprises devraient adopter une approche proactive en révisant et en mettant à jour leurs contrats. Que ce soit dans un contexte de travail, commercial ou hybride, la clarté et la précision demeurent essentielles dans l'analyse du caractère exécutoire. En adaptant les clauses aux intérêts commerciaux spécifiques en cause et en documentant le contexte de négociation, les entreprises peuvent mieux protéger leurs activités.

À propos de Torys

Société d'avocats Torys S.E.N.C.R.L. est un cabinet spécialisé en droit des affaires de renommée mondiale, reconnu pour la qualité de ses services, son innovation et son esprit d'équipe. Notre vaste expérience et notre culture de collaboration, ainsi que la perspicacité et la créativité dont nous faisons preuve, font de nous le premier choix de nos clients pour leurs transactions les plus importantes et complexes, et pour les dossiers nécessitant des avis stratégiques. Les bureaux de Torys sont situés à Toronto, New York, Calgary, Montréal, Vancouver et Halifax.

