

# Chronique JURIDIQUE



## Me Francis Fortin

Avocat au secteur Affaires de l'étude Tremblay Bois Avocats depuis 2008, Me Francis Fortin pratique principalement en matière de droit du travail et de litige civil et commercial.

Son cabinet compte près de 40 avocats répartis dans quatre grands groupes spécialisés, soit affaires, municipal et administratif, erreurs médicales et assurance.

La Chambre de commerce de Charlevoix est fière de compter Me Francis Fortin parmi ses collaborateurs du LIEN AVEC LES MEMBRES.

**TREMBLAY BOIS**  
AVOCATS

1 800 807-9966

TÉLÉCOPIE: 1 418 658-6100  
www.tremblaybois.qc.ca

## Un employé peut-il avoir un «sideline»?

**V**ous avez un employé qui, en plus de travailler pour vous à temps complet, opère en parallèle, hors de ses heures de travail, une entreprise à son compte. Vous avez accepté cette situation pendant une longue période mais la situation vous préoccupe. Vous croyez qu'il sert des clients de votre entreprise via son entreprise personnelle.

Est-ce que ces agissements sont conformes pour l'employé et pouvez-vous faire quelque chose pour les limiter?

### L'obligation d'honnêteté et de loyauté

Le simple fait, pour un employé, d'avoir une entreprise personnelle en plus d'un travail à temps plein ne contrevient à aucune obligation légale. Dans la mesure où il n'utilise pas le temps de travail que vous lui payez pour des fins personnelles, il n'y a pas, en principe, de difficulté légale.

Toutefois, un employé a une obligation d'agir avec honnêteté et loyauté envers son employeur. Cette obligation d'agir avec honnêteté et loyauté **impose à l'employé de faire primer les intérêts de son employeur sur ses intérêts personnels**. L'employé doit donc éviter de se placer dans une situation où il aurait à choisir entre son intérêt personnel et celui de son employeur. Autrement dit, il doit éviter les conflits d'intérêts.

Lorsque les entreprises œuvrent dans des domaines totalement distincts et ne servent pas la même clientèle, il n'y a généralement pas de difficulté tant que l'employé n'utilise pas son temps de travail pour son entreprise personnelle. Toutefois, lorsque cette entreprise personnelle peut être en concurrence avec

l'employeur ou encore servir les mêmes clients dans un domaine distinct, la situation devient délicate. Dans ces dernières situations, l'employé peut, assez rapidement, se placer dans une situation où il doit choisir entre son intérêt personnel et celui de son employeur.

Par exemple, un comptable travaillant pour une firme fait, à titre personnel, des déclarations d'impôts pour certaines de ses connaissances. Y a-t-il conflit de loyauté? Doit-il les faire à son bénéfice personnel ou plutôt les référer à son employeur? Dans une telle situation, je suis d'avis que l'obligation de loyauté de l'employé devrait le forcer à référer ses clients potentiels à son employeur.

Pour éviter ces situations délicates, il est utile de **clarifier les attentes de l'employeur dans un écrit**, que ce soit le contrat de travail ou encore une politique d'entreprise. Une clarification de ce qui est toléré ou interdit pourra vous éviter bien des problèmes dans l'avenir.

À la prochaine,

**Me Francis Fortin**

ffortin@tremblaybois.qc.ca

**Vous avez des sujets d'ordre général que vous aimeriez proposer à notre collaborateur pour sa prochaine chronique juridique? Partagez vos idées à [info@creezdesliens.com](mailto:info@creezdesliens.com). Nous lui transmettrons avec plaisir. Vos suggestions pourraient aider d'autres entrepreneurs comme vous!**