

EYB 2020-353765 – Résumé

Cour supérieure

Emballages Dura-Pak inc. c. Kouyoumdjian
540-17-014061-203 (approx. 16 page(s))
25 mai 2020

Décideur(s)

Chatelain, Chantal

Type d'action

DEMANDE en injonction interlocutoire provisoire. REJETÉE.

Indexation

TRAVAIL; PROCÉDURE CIVILE; INJONCTION INTERLOCUTOIRE PROVISoire; CONTRAT DE TRAVAIL; OBLIGATIONS DU SALARIÉ; LOYAUTÉ; CONFIDENTIALITÉ; CONCURRENCE; CONCURRENCE DÉLOYALE; demande dirigée contre un ex-salarié; engagements pris à l'audience concernant trois des six conclusions recherchées; apparence de droit suffisante au regard de l'une des conclusions restantes, mais pas au regard des autres; absence de preuve d'un risque de préjudice sérieux ou irréparable; prépondérance des inconvénients favorisant le salarié; durée d'emploi d'un peu plus de deux ans; salarié ayant quitté l'entreprise il y a près de quatre mois; absence d'urgence; état d'urgence sanitaire lié à la COVID-19 ne pouvant justifier le délai écoulé depuis la connaissance des faits fondant la demande en injonction;

Résumé

Le défendeur a travaillé pour la société demanderesse (Dura-Pak) du 1er novembre 2017 au 31 janvier 2020, date où il a quitté l'entreprise après avoir donné sa démission et être demeuré en poste un certain temps pour permettre une transition de la gestion des opérations. Il exerçait des responsabilités importantes au sein de la société et, suivant le vide laissé par le décès de sa fondatrice, en décembre 2018, il en a été le pilier central jusqu'à ce que les filles et le gendre des fondateurs s'impliquent davantage. Dura-Pak demande aujourd'hui au tribunal de prononcer contre lui une ordonnance d'injonction interlocutoire provisoire. Elle lui reproche de lui faire une concurrence déloyale.

Les ordonnances recherchées sont au nombre de six. Au cours de l'audition, le défendeur a avisé le tribunal de trois engagements qu'il était disposé à souscrire. Ces engagements, dont le tribunal prend acte, ont pour conséquence de disposer de trois des six conclusions recherchées.

D'entrée de jeu, précisons que le défendeur n'est lié par aucun engagement contractuel ; la demande se fonde sur le devoir de loyauté postcontractuel prévu par l'art. 2088 C.c.Q. Concernant la conclusion qui vise à l'empêcher de solliciter des fournisseurs ou

clients de Dura-Pak, le droit de celle-ci est loin d'être clair, considérant la durée d'emploi du défendeur et le délai écoulé depuis son départ de l'entreprise, mais l'apparence de droit est néanmoins satisfaite. Par contre, elle ne l'est pas concernant les autres conclusions, qui visent à empêcher le défendeur d'utiliser de l'information confidentielle qu'il aurait en sa possession et à l'enjoindre de « remettre ou détruire toute telle information, selon le cas ». Le défendeur a déjà pris l'engagement de détruire toute liste de prix de Dura-Pak en sa possession, dont celles jointes au courriel qu'il s'est envoyé à son adresse de courriel personnelle le 5 décembre 2019. Quant au reste, Dura-Pak a raison de dire que, bien qu'un salarié puisse faire concurrence à son ancien employeur, même vigoureusement, il ne peut utiliser de l'information à caractère confidentiel obtenue à l'occasion de son emploi chez l'ancien employeur et qui appartient à ce dernier. Il n'en demeure pas moins que, pour démontrer une apparence de droit aux conclusions recherchées, encore faut-il démontrer l'existence de cette information confidentielle. Or, Dura-Pak ne convainc pas le tribunal de ses allégations à ce sujet.

En conclusion, le critère de l'apparence de droit est satisfait uniquement au regard de la conclusion qui vise à empêcher le défendeur de solliciter des fournisseurs ou clients de Dura-Pak. Par contre, celle-ci ne démontre ni préjudice sérieux ou irréparable ni urgence à agir.

Bien que la perte de clientèle soit souvent qualifiée comme étant un préjudice irréparable, parce que la juste évaluation du préjudice est difficile à établir, en l'instance, hormis des allégations générales quant au préjudice qu'elle craint subir, Dura-Pak ne fournit aucune information quant aux ventes perdues ou pouvant l'être ni quant à la valeur de ces ventes. Elle ne fait référence qu'à une seule vente apparemment effectuée par le défendeur au bénéfice de la société mise en cause, pour la modeste somme de 98,31 \$. Cela ne suffit pas à démontrer un préjudice irréparable justifiant l'intervention du tribunal. Vu ce qui précède, il n'est pas nécessaire de pondérer les inconvénients. Néanmoins, le tribunal note que le défendeur subirait un inconvénient sérieux si une injonction l'empêchait de travailler et de gagner sa vie alors qu'il a quitté Dura-Pak il y a presque cinq mois [Voir la NDLR], après y avoir travaillé un peu plus de deux ans. Au surplus, rappelons qu'il n'est lié par aucune clause de non-concurrence ou de non-sollicitation.

Enfin, la preuve établit que Dura-Pak a toujours su que, durant son emploi, le défendeur utilisait son adresse de courriel personnelle, laquelle apparaissait sur ses cartes professionnelles, ainsi que son téléphone personnel pour communiquer avec les fournisseurs et clients. Elle savait donc qu'il avait encore accès à ses courriels et aux données de son téléphone à son départ. Pour justifier son délai à agir, Dura-Pak invoque la pandémie liée à la COVID-19, le fait qu'elle pensait que le défendeur se réorienterait dans la restauration et le fait qu'elle n'a su qu'en mai 2020 que celui-ci se livrait à une concurrence déloyale. Ces arguments ne résistent pas à l'analyse. L'état d'urgence sanitaire déclaré en mars 2020 ne peut être utilisé comme prétexte pour justifier le manque d'empressement de Dura-Pak à protéger ses intérêts si elle l'estimait utile et nécessaire. On voit mal comment le critère de l'urgence peut être satisfait alors

que Dura-Pak s'est comportée de façon nonchalante quant à la protection de ses droits, plutôt qu'avec diligence et constance. De surcroît, il surprend que la présente procédure ait été déposée sans même qu'une communication ou une mise en demeure préalable n'ait été transmise au défendeur afin de permettre aux parties de trouver une solution à l'amiable sans l'intervention des tribunaux. En plus d'être contraire aux principes directeurs de la procédure, s'il y avait eu une véritable urgence, on se serait attendu à ce que Dura-Pak communique sans délai avec le défendeur après la découverte des faits qu'elle allègue.

Ainsi, sous réserve des engagements souscrits par le défendeur dont le tribunal prend acte, les autres ordonnances recherchées ne peuvent être émises, les quatre critères cumulatifs requis pour l'émission d'une injonction interlocutoire provisoire n'étant pas satisfaits à leur égard.

NDLR

Le tribunal indique « près de cinq mois » dans le jugement, bien que, en réalité, il s'est écoulé près de quatre mois entre, d'une part, la date où le défendeur a quitté l'entreprise (31 janvier) et, d'autre part, la date d'audition de la demande (21 mai) et celle où le jugement a été rendu (25 mai).

Jurisprudence citée

1. *140 Gréber Holding Inc. c. Distribution Stéréo Plus inc.*, [EYB 2005-97153](#), 2005 QCCA 1030, J.E. 2005-2001 (C.A.)
2. *Agropur cooperative c. Saputo inc.*, [REJB 2003-46530](#), 2003 CanLII 909, J.E. 2003-1833 (C.S.)
3. *Brassard c. Société zoologique de Québec inc.*, [REJB 1995-29033](#), 1995 CanLII 4710, J.E. 95-1652 (C.A.)
4. *Concentrés scientifiques Bélisle inc. c. Lyrco Nutrition inc.*, [EYB 2007-119488](#), 2007 QCCA 676, J.E. 2007-1062 (C.A.)
5. *Deschênes & Fils ltée c. Commerce Noble inc.*, [EYB 2010-182718](#), 2010 QCCS 5679 (C.S.)
6. *FB Info inc. c. Boutin*, [EYB 2015-260465](#), 2015 QCCS 6138 (C.S.)
7. *Groupe Bocenor inc. c. Drolet*, [EYB 2007-122084](#), 2007 QCCS 3355 (C.S.)
8. *Groupe CRH Canada inc. c. Beauregard*, [EYB 2018-295823](#), 2018 QCCA 1063 (C.A.)
9. *Informatique Ebr inc. c. Hewlett-Packard (Canada) Cie*, [REJB 2004-59839](#), J.E. 2004-922 (C.S.)
10. *Immeubles Blue Stone inc. c. Greenstone Realities Inc. (Immeubles Greenstone inc.)*, [EYB 2020-353511](#), 2020 QCCA 644 (C.A.)
11. *R.J.R. - Macdonald c. Canada (Procureur général)*, [1994] 1 R.C.S. 311, [REJB 1994-28671](#), J.E. 94-423

12. *R. c. Société Radio-Canada*, [2018] 1 R.C.S. 196, 2018 CSC 5, [EYB 2018-290227](#)
13. *Société minière Louvem inc. c. Aur resources inc.*, [EYB 1990-76546](#), 1990 CanLII 3829, [1990] R.J.Q. 772, J.E. 90-384 (C.S.)

Législation citée

1. *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64, art. [2088](#)

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE LAVAL

N° : 540-17-014061-203

DATE : 25 mai 2020

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE CHANTAL CHATELAIN, J.C.S.

EMBALLAGES DURA-PAK INC.

Demanderesse

c.

ATANAS KOUYOUMDJIAN

Défendeur

LES INDUSTRIES JESSAR INC.

Mise en cause

JUGEMENT

(injonction interlocutoire provisoire)

I. INTRODUCTION

[1] Emballages Dura-Pak Inc. (**Dura-Pak**) saisit le Tribunal d'une demande d'injonction interlocutoire provisoire à l'encontre de M. Kouyoumdjian, un ancien employé ayant quitté l'entreprise le 31 janvier 2020. Aucune conclusion n'est recherchée à l'encontre de la mise en cause Les Industries Jessar Inc. (**Jessar**).

[2] Les ordonnances recherchées sont au nombre de six :

I. Cesser immédiatement de proférer et répandre, à tous tiers, tout propos dénigrant, faux, mensonger ou péjoratif à l'endroit de Emballages Dura-Pak inc., de ses employés, actionnaires et administrateurs;

II. Cesser de solliciter l'un ou l'autre des fournisseurs et des clients d'Emballages Dura-Pak inc., directement ou indirectement;

III. Cesser immédiatement d'utiliser toute information confidentielle et privilégiée qu'il a en sa possession et ayant été obtenues (sic) chez Emballages Dura-Pak inc. ou par le biais d'Emballages Dura-Pak inc.;

IV. Répondre à tous les courriels reçus à titre de copie conforme impliquant Emballages Dura-Pak inc. de la part des clients et fournisseurs en mentionnant qu'il n'est plus à l'endroit (sic) d'Emballages Dura-Pak et supprimer ensuite lesdits courriels;

V. Remettre aux procureurs du demandeur, dans les cinq (5) jours du jugement à intervenir, toutes les informations confidentielles et privilégiées d'Emballages Dura-Pak qu'il a en sa possession, notamment le cahier des clients/fournisseurs;

VI. Détruire et supprimer, dans les cinq (5) jours du jugement à intervenir, toutes les informations confidentielles que le défendeur a en sa possession concernant Emballages Dura-Pak inc. et remettre une preuve de destruction et de suppression desdites informations confidentielle (sic) dans les sept (7) jours du jugement à intervenir;

[3] Aux fins de la présente analyse, les conclusions recherchées par Dura-Pak peuvent se regrouper en quatre catégories :

- a) la conclusion I vise à ordonner à M. Kouyoumdjian de cesser la propagation de propos dénigrants à l'encontre de Dura-Pak;
- b) la conclusion II vise à empêcher M. Kouyoumdjian de solliciter des fournisseurs ou clients de Dura-Pak;
- c) les conclusions III, V et VI visent à empêcher M. Kouyoumdjian d'utiliser de l'information confidentielle de Dura-Pak en sa possession et à l'enjoindre de remettre ou détruire toute telle information, selon le cas; et
- d) la conclusion IV vise à forcer M. Kouyoumdjian à répondre à tout courriel reçu à titre de représentant de Dura-Pak en indiquant qu'il n'est plus à l'emploi de Dura-Pak.

[4] Au cours de l'audition, les parties avisent le Tribunal de trois engagements qu'elles sont disposées à souscrire, et ce, sans admission de quelque faute ou responsabilité que ce soit, mais uniquement afin de régler une partie du différend qui les oppose. Ces engagements ont pour conséquence de disposer de la conclusion I, de la conclusion IV et d'une partie de la conclusion VI. Les conclusions du présent jugement consignent ces engagements et le présent jugement se prononce sur les éléments qui demeurent contestés.

[5] D'entrée de jeu, mentionnons qu'aucune clause de non-concurrence ou de non-sollicitation n'existe entre les parties et que la demande de Dura-Pak se fonde sur le devoir de loyauté du salarié prévu à l'article 2088 du *Code civil du Québec (C.c.Q.)*, lequel survit pendant un « délai raisonnable » après l'emploi :

2088. Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et honnêteté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.

Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après cessation du contrat, et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui.

II. CONTEXTE

[6] La demande introductive d'instance et les déclarations sous serment soumises par les parties et la mise en cause décrivent en détail les activités de Dura-Pak et de Jessar ainsi que les circonstances ayant mené à l'emploi de M. Kouyoumdjian auprès de Dura-Pak le 1^{er} novembre 2017 puis, à sa démission le 31 janvier 2020 ainsi que les actes qui lui sont reprochés.

[7] Il n'est pas nécessaire de les résumer dans leur entièreté et, aux fins des présentes, il suffit de mentionner ce qui suit.

[8] Dura-Pak est une entreprise familiale fondée en 2005 œuvrant dans la distribution de produits d'emballage commerciaux, notamment pour les restaurants. Les deux fondateurs, M. Marwan Houch et son épouse, Mme Marie Gharbi, décèdent respectivement en février 2017 et en décembre 2018. Mmes Tina et Maya Houch, les deux filles des fondateurs, ainsi que M. Elie El Khoury, l'époux de Tina, œuvrent au sein de l'entreprise.

[9] M. Kouyoumdjian est à l'emploi de Dura-Pak pour une durée totale de deux ans et deux mois. Aucun contrat d'emploi n'est produit et, tel qu'indiqué, M. Kouyoumdjian n'est pas lié par une clause de non-concurrence.

[10] Jessar œuvre pour sa part depuis plus de 20 ans principalement dans le domaine de la distribution en gros et de l'importation. Son président est un ami de M. Kouyoumdjian et il admet, sans ambages, la possibilité qu'il développe des affaires avec ce dernier si les circonstances s'y prêtent. À l'heure actuelle, M. Kouyoumdjian n'est pas un employé de Jessar.

[11] Selon Dura-Pak, jusqu'à cette année, Jessar ne lui faisait pas concurrence puisqu'elle opère essentiellement dans le marché de la distribution de produits tels que les produits de nettoyage, les produits domestiques et les produits électriques. Jessar conteste cette désignation et affirme qu'elle concurrence Dura-Pak dans certains créneaux et qu'elle offre des produits similaires à ceux de Dura-Pak.

[12] Il n'est pas contesté que M. Kouyoumdjian exerçait des responsabilités importantes au sein de Dura-Pak et que suivant le vide laissé par le décès de Mme Gharbi, il était le pilier central de l'entreprise, jusqu'à ce que les filles et le gendre des fondateurs s'impliquent davantage. Pendant son emploi, M. Kouyoumdjian avait notamment accès à la liste des fournisseurs et clients potentiels de Dura-Pak ainsi qu'aux listes de prix (coûtant et vendant). Il participait activement au développement des affaires.

[13] À un certain moment au cours de l'année 2019, la relation entre, d'une part, M. Kouyoumdjian et, d'autre part, Mmes Houch et M. El Khoury s'étirole. Éventuellement, M. Kouyoumdjian démissionne. Il demeure néanmoins en poste un certain temps pour permettre une transition de la gestion des opérations et il quitte l'entreprise le 31 janvier 2020. M. Kouyoumdjian affirme avoir quitté en bons termes.

[14] Or, Dura-Pak formule maintenant plusieurs reproches à l'endroit de M. Kouyoumdjian.

[15] Premièrement, alors qu'il était à son emploi, M. Kouyoumdjian utilisait notamment son adresse courriel personnelle et son téléphone cellulaire personnel pour communiquer avec les fournisseurs et clients de Dura-Pak. Ses coordonnées personnelles apparaissaient aussi sur ses cartes d'affaires de l'entreprise. Selon Dura-Pak, cette situation fait en sorte que M. Kouyoumdjian a toujours en sa possession, et ce, par l'entremise de sa boîte de courriel personnelle ainsi que via les données de son téléphone cellulaire personnel, les coordonnées de certains de ses fournisseurs et clients en plus d'autres informations confidentielles. M. Kouyoumdjian ne nie pas qu'il faisait usage de son adresse courriel et de son téléphone personnels, mais souligne que cela a toujours été à la connaissance et avec l'assentiment de Dura-Pak.

[16] Deuxièmement, M. Kouyoumdjian aurait transféré par courriel, à son adresse courriel personnelle, le 5 décembre 2019 la liste de prix de Dura-Pak. À cet égard, M. Kouyoumdjian souligne que cette liste est publiquement accessible par Internet, ce que Dura-Pak nie.

[17] Troisièmement, selon Dura-Pak, M. Kouyoumdjian a quitté l'entreprise le 31 janvier 2020 sans remettre un cahier de notes dans lequel il agrafait les cartes d'affaires des fournisseurs et clients potentiels rencontrés lors de ses voyages d'affaires pour Dura-Pak et dans lequel il prenait en note les prix de ces derniers.

[18] M. Kouyoumdjian affirme qu'il n'a aucun tel cahier et que c'est plutôt M. El Khoury qui en tenait un. À ce sujet, un mystère demeure : si le cahier est en possession de M. Kouyoumdjian, le Tribunal se questionne quant à savoir comment Dura-Pak a pu en fournir une photo apparemment récente à la Pièce P-5.

[19] Quatrièmement, selon Dura-Pak, après son départ, M. Kouyoumdjian aurait débuté ses activités pour Jessar. À partir de ce moment, Jessar aurait commencé à intégrer agressivement les secteurs d'activité de Dura-Pak avec l'aide de M. Kouyoumdjian.

[20] Jessar nie ces allégations et indique que M. Kouyoumdjian n'est pas un employé, ni actuellement un partenaire d'affaires et qu'elle a toujours offert des produits similaires à ceux de Dura-Pak. Elle affirme également n'avoir jamais eu en sa possession ou pris connaissance d'un quelconque cahier de notes comprenant des cartes d'affaires de fournisseurs ou clients potentiels de Dura-Pak. Néanmoins, elle admet d'emblée avoir importé dans la semaine du 4 mai 2020 un produit à la demande de M. Kouyoumdjian afin de tester un nouveau marché. Ce produit a été revendu à un client de Dura-Pak et la facture totale de cette vente s'élève à 98,31 \$ (P-11).

[21] Cinquièmement, Dura-Pak affirme avoir découvert en mai 2020 que certains de ses fournisseurs et clients avaient été sollicités par M. Kouyoumdjian (voir les paragraphes 68-69 de la demande introductive d'instance). À ce sujet, M. Kouyoumdjian nie avoir lui-même communiqué avec des clients, mais admet avoir contacté trois fournisseurs.

[22] Dura-Pak estime que M. Kouyoumdjian lui livre une concurrence déloyale, alors que ce dernier nie tout comportement répréhensible et estime avoir le droit de gagner sa vie.

III. CRITÈRES POUR L'OCTROI D'UNE INJONCTION INTERLOCUTOIRE PROVISOIRE

[23] Une ordonnance d'injonction interlocutoire provisoire ne peut excéder dix jours, sauf du consentement des parties, et ne sera émise que si les quatre conditions d'ouverture applicables sont toutes satisfaites.

[24] Dans chaque cas, le fardeau repose sur la partie qui demande l'ordonnance. Cette partie doit convaincre le Tribunal, selon la balance des probabilités, des quatre éléments suivants :

- a) l'existence d'une situation urgente;
- b) l'existence d'une question sérieuse à débattre ou d'une apparence de droit suffisante selon la nature de l'ordonnance sollicitée;
- c) qu'elle s'expose à un préjudice sérieux ou irréparable advenant que l'ordonnance recherchée ne soit pas émise; et
- d) que la prépondérance des inconvénients la favorise.

[25] Il est acquis que l'octroi de telles ordonnances revêt un caractère exceptionnel et relève du pouvoir discrétionnaire du Tribunal, pourvu que les conditions d'ouverture soient satisfaites.

[26] Les critères applicables doivent par ailleurs être pondérés. Ainsi, il convient de retenir que plus le droit que revendique le demandeur est clair, moins les critères du préjudice irréparable et de la prépondérance des inconvénients sont importants, et vice

versa¹. Cela dit, depuis l'arrêt *Beauregard*, il est clairement établi que, sous réserve de certaines situations exceptionnelles qui ne sont pas présentes en l'espèce, même en présence d'un droit clair, le Tribunal n'est pas dispensé de l'examen des critères du préjudice sérieux ou irréparable et de la prépondérance des inconvénients².

[27] Quant aux principes devant guider le Tribunal, les propos du juge Larouche dans *Minière Louvem c. Aur Resources inc.* sont toujours d'actualité³ :

Il importe de rappeler que l'ordonnance d'injonction interlocutoire est un bref de prérogative qui ne devrait être accordé qu'exceptionnellement et que lorsque toutes les conditions essentielles requises par la loi ont été respectées.

Les règles qui s'appliquent à l'injonction provisoire doivent s'interpréter avec beaucoup plus de rigueur et on ne devra l'accorder que dans des cas extrêmement urgents ou même le délai pour obtenir une injonction interlocutoire serait susceptible de préjudicier irrémédiablement aux droits des requérantes ; s'agissant d'une mesure extrêmement exceptionnelle et urgente le juge devra être satisfait que les droits des requérantes seront irrémédiablement perdus ou affectés sérieusement, et que le préjudice subi ne sera pas compensable en argent, si on laisse écouler le délai nécessaire pour la présentation et l'audition de la demande d'injonction interlocutoire ; c'est une mesure essentiellement temporaire et exceptionnelle pour éviter un mal évident, imminent et irréparable ; s'il y a le moindre doute la demande doit être rejetée.

[Nos soulignements]

[28] Le but d'une telle ordonnance est par ailleurs généralement de maintenir ou de rétablir le *statu quo* pendant l'instance et de préserver l'équilibre entre les parties⁴.

[29] Enfin, le Tribunal rappelle que toute décision sur une demande d'injonction interlocutoire provisoire ne décide aucunement de la demande au fond puisque c'est le juge qui en sera saisi qui en disposera. En effet, au stade de l'injonction interlocutoire provisoire, le juge ne bénéficie pas d'une preuve complète et son examen du dossier ne doit pas le mener à s'aventurer sur le fond du litige. Son examen est plutôt d'ordre préliminaire⁵.

¹ *Agropur Cooperative c. Saputo Inc.*, 2003 CanLII 909, par. 32 et *Deschênes & Fils ltée c. Commerce Noble inc.*, 2010 QCCS 5679, par. 8.

² *Groupe CRH Canada inc. c. Beauregard*, 2018 QCCA 1063, par. 77-79 et 83.

³ *Société minière Louvem Inc. c. Aur Resources Inc.*, 1990 CanLII 3829 (QC CS), [1990] R.J.Q. 772 (C.S.) (règlement hors cour).

⁴ *140 Gréber Holding inc. c. Distribution Stéréo Plus inc.*, 2005 QCCA 1030, par. 17; *Informatique E.B.R. inc. c. Hewlett-Packard (Canada) Cie*, J.E. 2004-922 (C.S.), par. 28.

⁵ *Immeubles Blue Stone inc. c. Greenstone Realities Inc. (Immeubles Greenstone inc.)*, 2020 QCCA 644, par. 10, citant *Brassard c. Société zoologique de Québec inc.*, 1995 CanLII 4710 (QC CA), par. 26.

[30] Voyons donc les critères applicables. Lorsque nécessaire, le Tribunal procédera à son analyse en fonction de chacune des catégories de conclusions recherchées qui demeure en litige.

A. APPARENCE DE DROIT

[31] Pour satisfaire ce critère, il suffit généralement de faire la démonstration d'une question sérieuse à juger par opposition à une question frivole, futile ou vexatoire⁶. Il s'agit d'un fardeau dont le seuil est peu élevé. Dans le cas d'une demande qui s'apparente à une injonction interlocutoire mandatoire, le seuil à franchir est celui de la forte apparence de droit⁷.

1. Conclusion II

[32] La conclusion II vise à empêcher M. Kouyoumdjian de solliciter des fournisseurs ou clients de Dura-Pak.

[33] Pour justifier cette demande, Dura-Pak se fonde sur le devoir de loyauté postcontractuel prévu à l'article 2088 C.c.Q. qui s'impose à M. Kouyoumdjian.

[34] Dans l'arrêt *Concentrés scientifiques*, la juge Bich résume ainsi l'état du droit sur le devoir de loyauté postcontractuel prévu à l'article 2088 C.c.Q.⁸ :

[42] Par ailleurs, le second alinéa de l'article 2088 C.c.Q. fait perdurer le devoir de loyauté au-delà de la rupture du contrat de travail. Le cadre et le contenu obligationnel de ce devoir de loyauté postcontractuel font l'objet d'une jurisprudence abondante, dont on peut résumer comme suit les enseignements :

- Le second alinéa de l'article 2088 C.c.Q. et le devoir de loyauté qu'il énonce doivent être interprétés de façon restrictive, la survie d'une obligation contractuelle au-delà de la terminaison du contrat qui y a donné naissance étant exorbitante du droit commun. Cette interprétation restrictive se justifie également par le fait que, dans l'organisation de notre société, la concurrence, en affaires, est la règle.

- Le devoir de loyauté postcontractuel est un devoir atténué, qui n'a ni l'ampleur ni la rigueur de l'obligation telle qu'elle existe pendant la durée du contrat. Ce devoir de loyauté postcontractuel ne saurait par ailleurs imposer au salarié des restrictions équivalentes à celles d'une clause de non-concurrence.

- En l'absence d'une clause de non-concurrence, l'ex-salarié peut en principe concurrencer son ex-employeur (soit en trouvant un nouvel emploi chez un concurrent, soit en fondant sa propre entreprise concurrente, soit en

⁶ *Groupe CRH Canada inc. c. Beauregard*, 2018 QCCA 1063, par. 28; *RJR - MacDonald inc. c. Canada (Procureur général)*, [1994] 1 R.C.S. 311.

⁷ *R. c. Société Radio-Canada*, 2018 CSC 5, par. 15-18.

⁸ *Concentrés scientifiques Bélisle inc. c. Lyrco Nutrition inc.*, 2007 QCCA 676, par. 42.

investissant dans une entreprise concurrente, etc.). Il peut même se livrer à une concurrence vigoureuse, à condition toutefois que cette concurrence demeure loyale et respecte le principe de bonne foi.

- Le contenu obligationnel précis du devoir de loyauté postcontractuel variera selon les circonstances (par exemple nature du contrat et de l'entreprise, nature, conditions et niveau hiérarchique du poste occupé par l'ex-salarié, motifs de la terminaison du contrat de travail, état de la concurrence dans le secteur d'activités de l'employeur, etc.).

- En elle-même, la sollicitation de clientèle n'est pas interdite, en principe, puisqu'il s'agit d'un acte de concurrence ordinaire, la recherche de la clientèle étant l'élément définitionnel de la concurrence.

- La jurisprudence tend à interdire des comportements tels : utiliser, aux fins de sollicitation de clientèle, des documents ou renseignements confidentiels de l'ex-employeur ou utiliser de tactiques de dénigrement ou se livrer à des tromperies ou à de fausses représentations; profiter indûment de certaines relations privilégiées avec la clientèle; solliciter de façon insistante et systématique ses ex-collègues de travail et tenter de les convaincre de quitter l'employeur; conserver des biens ou des documents de l'ex-employeur, etc.

- Enfin, le devoir de loyauté postcontractuel ne dure qu'un temps, celui d'un « délai raisonnable », comme le dit l'article 2088 C.c.Q. Là encore, la jurisprudence est assez réservée : la durée de l'obligation de loyauté postcontractuelle dépend des circonstances de chaque espèce, mais elle dépasse rarement quelques mois. Il peut y avoir des cas exceptionnels, mais ils sont, justement, exceptionnels et doivent le rester si l'on ne veut pas indûment limiter le principe de concurrence qui régit notre société et avantager les employeurs au détriment des salariés. Après l'expiration de ce délai raisonnable, l'ex-salarié n'est plus assujéti qu'aux règles ordinaires applicables à la concurrence (en vertu de l'article 1457 C.c.Q.).

[Nos soulignements]

[35] En somme, quant à l'étendue de ce devoir de loyauté, il est acquis que sous réserve de l'application d'une clause de non-concurrence ou de non-sollicitation, les anciens employés ont le droit de concurrencer leur ancien employeur, et ce, même vigoureusement, dans la mesure où la concurrence est loyale.

[36] Quant à savoir si la concurrence est loyale, il s'agit généralement d'une question de contexte et de circonstances. Souvent, une preuve est requise afin de déterminer le contour des obligations de l'ancien employé puisque la nature, l'étendue, l'intensité et l'importance des obligations de l'ancien employé dépendent de plusieurs facteurs, dont la nature et la fonction occupée, la durée de l'emploi, l'importance et la particularité de

l'information possédée, les circonstances et les motifs de la fin d'emploi ainsi que du nouvel emploi ou occupation⁹.

[37] Il est reconnu toutefois qu'en soi, le simple fait de solliciter des clients ou des fournisseurs de l'ancien employeur ne constitue pas une concurrence déloyale. Également, le simple fait de recueillir de l'information en cours d'emploi ne suffit pas pour donner à cette information un caractère confidentiel dont l'utilisation serait déloyale¹⁰. Tout est dans la manière et dans la nature de l'information en cause. Ainsi, si la sollicitation est effectuée en utilisant de l'information confidentielle de l'ancien employeur, telle une liste de clients confectionnée par l'employeur ou à son bénéfice, il s'agira généralement de concurrence déloyale¹¹. Toutefois, si la liste est confectionnée a posteriori à l'aide d'information facilement accessible ou due à la connaissance d'une industrie en particulier, l'information ne sera alors généralement pas confidentielle.

[38] Ensuite, la jurisprudence reconnaît que la durée du devoir de loyauté postcontractuel est limitée, généralement à quelques mois, sauf exception.

[39] Ici, M. Kouyoumdjian a travaillé chez Dura-Pak que pour une durée de deux ans et deux mois et il y jouait un rôle clé. Il a quitté l'entreprise le 31 janvier 2020, soit il y a près de cinq mois.

[40] Or, il est difficile de définir les contours de l'obligation de loyauté postcontractuelle de M. Kouyoumdjian à ce stade préliminaire du dossier et il serait hasardeux de décider dès à présent que les prétentions de Dura-Pak sont dénuées de tout fondement.

[41] Sans préjuger de la décision que pourrait rendre le juge saisi du fond du dossier à la lumière d'un dossier complet, il est exact que Dura-Pak aura un lourd fardeau à surmonter pour justifier que le devoir de loyauté postcontractuel de M. Kouyoumdjian est engagé en l'espèce compte tenu de la nature des gestes reprochés et que la fin d'emploi est survenue il y a près de cinq mois. Néanmoins, il n'est pas impossible que Dura-Pak réussisse à faire cette démonstration. Cela suffit, à ce stade, à démontrer une apparence de droit.

[42] Même si le droit de Dura-Pak est loin d'être clair, vu le seuil peu élevé à franchir quant à ce critère, l'apparence de droit est satisfaite quant à la conclusion Il recherchée.

[43] Cela nous mène à examiner les prochaines conclusions recherchées.

⁹ *Groupe Auclair inc. c. Auclair*, 2006 QCCS 5441, par. 39 à 43.

¹⁰ *Groupe Bocenor inc. c. Drolet*, 2007 QCCS 3355, par. 40.

¹¹ *Deschênes & Fils Itée c. Commerce Noble inc.*, 2010 QCCS 5679, par. 12-14.

2. Conclusions III, V et VI

[44] Les conclusions III, V et VI visent à empêcher M. Kouyoumdjian d'utiliser de l'information confidentielle de Dura-Pak qu'il aurait en sa possession et à l'enjoindre de remettre ou détruire toute telle information, selon le cas.

[45] À cet égard, rappelons que M. Kouyoumdjian a pris l'engagement de détruire toute liste de prix de Dura-Pak en sa possession, dont celles jointes au courriel du 5 décembre 2019 produit sous la cote P-8.

[46] Dura-Pak allègue que M. Kouyoumdjian a eu accès à l'information confidentielle suivante durant son emploi :

28. Durant cette période, le Défendeur a commencé à avoir accès à plusieurs informations privilégiées, notamment :

- la liste complète des fournisseurs nationaux et internationaux de Dura-Pak et leurs coordonnées ;
- la liste complète des clients ;
- la liste des produits vendus ;
- les prix coûtants ;
- la liste des prix de vente et les chiffres d'affaires de Dura-Pak ;
- les états financiers et le montant des profits de Dura-Pak ;

[47] Selon Dura-Pak, après la fin de son emploi, M. Kouyoumdjian aurait conservé un cahier de notes qu'il aurait lui-même constitué durant son emploi et qui contenait les coordonnées de certains des clients et fournisseurs de Dura-Pak :

29. Au surplus, le Défendeur a commencé à constituer, pour le compte de Dura-Pak, un cahier de clients et fournisseurs devant servir au développement des affaires, le tout tel qu'il appert d'une photo dudit cahier, pièce P-5 ;

60. Le défendeur a quitté Dura-Pak sans remettre le cahier de notes P-5 où il agrafait toutes les cartes d'affaires des potentiels clients et fournisseurs rencontrés lors de ses voyages d'affaires au nom de Dura-Pak et où il prenait en note les prix de ces derniers ;

83. Lors de sa démission, le défendeur a dérobé le cahier P-5 comportant l'ensemble des fournisseurs et clients approchés lors des voyages d'affaires au cours de son emploi, ainsi que les prix offerts par ces fournisseurs ;

[48] Au surplus, M. Kouyoumdjian aurait en sa possession une liste des prix de vente de tous les produits vendus par Dura-Pak puisqu'il a transféré cette liste à son adresse courriel personnelle le 5 décembre 2019 (pièce P-8).

[49] Finalement, il détiendrait également de l'information confidentielle dans les nombreux courriels reçus à son adresse personnelle ainsi qu'à partir de son téléphone cellulaire pendant son emploi.

[50] Il est acquis qu'un ancien employé peut utiliser les connaissances générales et le fruit subjectif de son expérience acquise pendant un emploi antérieur.

[51] Néanmoins, Dura-Pak a raison de dire que bien qu'un ancien employé puisse faire concurrence à son ancien employeur, même vigoureusement, il ne peut utiliser de l'information à caractère confidentiel obtenue à l'occasion de son emploi chez l'ancien employeur et qui appartient à ce dernier.

[52] Mais pour démontrer une apparence de droit aux conclusions recherchées, encore faut-il démontrer l'existence de cette information confidentielle!

[53] Ici, M. Kouyoumdjian affirme catégoriquement ne pas avoir en sa possession le cahier de notes dont fait état Dura-Pak et déclare plutôt que c'est M. El Khoury qui tenait un tel cahier. Le fait que Dura-Pak en produise une photo récente à l'appui de sa demande introductive d'instance tend à donner raison à M. Kouyoumdjian.

[54] Quant à la liste de prix de produits de Dura-Pak, l'engagement souscrit par M. Kouyoumdjian règle la question.

[55] Quant au reste, c'est-à-dire l'information confidentielle qui se trouverait dans la boîte de courriel personnelle ou dans les données du téléphone cellulaire de M. Kouyoumdjian, hormis des allégations générales, le Tribunal a bien peu à se mettre sous la dent quant à la nature précise de l'information prétendument confidentielle dont on voudrait empêcher l'usage. Or, rappelons que le fardeau de la preuve repose sur les épaules du demandeur.

[56] Le simple fait que M. Kouyoumdjian ait échangé des courriels avec des fournisseurs ou des clients de Dura-Pak ne dit rien sur le contenu de ces échanges. Puisque Dura-Pak recevait également certains de ces courriels, il aurait été aisé pour elle de fournir des exemples, mais elle a choisi de ne pas le faire. Plutôt, elle plaide que toute information que pourrait détenir M. Kouyoumdjian découlant de tout échange survenu pendant la durée de son emploi est nécessairement de nature confidentielle. Le Tribunal ne peut accepter une telle qualification générale.

[57] Dans les circonstances, sauf pour les éléments ayant déjà fait l'objet d'un engagement de la part de M. Kouyoumdjian, le Tribunal estime que Dura-Pak ne démontre pas une apparence de droit quant aux conclusions III, V et VI.

* * *

[58] Au final, le Tribunal estime que le critère de l'apparence de droit est satisfait uniquement en regard de la conclusion II.

B. PRÉJUDICE SÉRIEUX OU IRRÉPARABLE

[59] Ce critère vise à décider si la partie qui recherche l'injonction interlocutoire provisoire subira, si l'injonction n'est pas accordée, un préjudice sérieux ou irréparable, c'est-à-dire un préjudice qui n'est pas susceptible d'être compensé par des dommages et intérêts ou qui peut difficilement l'être¹².

[60] Essentiellement, le préjudice allégué par Dura-Pak est la perte d'un marché et de clients actuels et potentiels.

[61] Or, le Tribunal estime que Dura-Pak n'arrive pas à démontrer que ce critère est satisfait en regard des éléments qui demeurent en litige.

[62] En effet, bien que la perte de clientèle soit souvent qualifiée comme étant un préjudice irréparable, parce que la juste évaluation du préjudice est difficile à établir, ici, hormis des allégations générales quant au préjudice qu'elle craint subir, Dura-Pak ne fournit aucune information quant aux ventes perdues ou pouvant l'être, ni quant à la valeur de ces ventes. Elle ne réfère qu'à une seule vente apparemment effectuée par M. Kouyoumdjian au bénéfice de Jessar pour la modeste somme de 98,31 \$. Cela ne suffit pas à démontrer un préjudice irréparable justifiant l'intervention du Tribunal.

[63] Les commentaires du juge Mongeon dans l'affaire *Deschênes* sont transposables à l'espèce¹³ :

[18] Au niveau du préjudice irréparable, il est vrai que la jurisprudence maintient, à plusieurs reprises, l'énoncé voulant que la perte d'une clientèle constitue un préjudice irréparable mais encore faut-il qu'il y ait perte de clientèle. Je n'ai pas une telle démonstration. Je n'ai aucune démonstration que l'une des sollicitations a porté fruit au détriment de la demanderesse. Je n'ai aucune démonstration que, au cours du dernier mois, certaines commandes déjà portées chez Deschênes, par exemple, ont été annulées au profit de la compagnie défenderesse. Je n'ai pas de démonstration de baisse de chiffre de vente, si infime soit-il. En d'autres termes, on ne me démontre pas autre chose qu'une possibilité d'érosion de cette clientèle, sans plus.

[64] Ainsi, le critère du préjudice sérieux ou irréparable n'est pas satisfait.

C. PRÉPONDÉRANCE DES INCONVÉNIENTS

[65] À cette étape, il s'agit de déterminer laquelle des deux parties subira le plus grand préjudice selon que les ordonnances sollicitées soient accordées ou refusées dans l'attente d'une décision sur le recours au fond.

¹² *Groupe CRH Canada inc. c. Beauregard*, 2018 QCCA 1063, par. 30.

¹³ *Deschênes & Fils Itée c. Commerce Noble inc.*, 2010 QCCS 5679, par. 18.

[66] Vu ce qui précède, il n'est pas nécessaire de pondérer les inconvénients. Néanmoins, le Tribunal note que M. Kouyoumdjian subirait un inconvénient sérieux si une injonction l'empêchait de travailler et de gagner sa vie alors qu'il a quitté Dura-Pak il y a presque cinq mois après y avoir travaillé un peu plus de deux ans. Au surplus, rappelons qu'il n'est lié par aucune clause de non-concurrence ou de non-sollicitation.

D. URGENCE

[67] Pour satisfaire ce critère, il faut démontrer une urgence réelle, immédiate et apparente, et non une urgence créée artificiellement, hypothétique ou spéculative.

[68] Également, en examinant s'il y a urgence, le Tribunal considère le temps écoulé depuis la connaissance de la situation que le demandeur cherche à voir cesser. Généralement, plus ce laps de temps est long, moins l'urgence sera établie.

[69] En somme, comme l'expliquait le juge Hamilton alors à notre Cour, les questions à se poser sont de savoir¹⁴ :

- a) si l'intervention immédiate du Tribunal est nécessaire pour empêcher qu'une conséquence se produise dans un très proche avenir; et
- b) si oui, est-ce que la personne qui sollicite l'ordonnance a fait preuve de diligence de sorte que l'état d'urgence ne peut lui être attribué.

[70] Le Tribunal est également d'avis que le critère de l'urgence n'est pas satisfait.

[71] En effet, Dura-Pak a toujours su que, durant son emploi, M. Kouyoumdjian utilisait son adresse de courriel personnelle, laquelle apparaissait sur ses cartes d'affaires de Dura-Pak, ainsi que son téléphone personnel pour communiquer avec les fournisseurs et clients. Elle savait donc qu'il avait encore accès à ses courriels et aux données de son téléphone à son départ. De plus, tenant pour acquis qu'un tel cahier existe, Dura-Pak sait depuis au moins le 31 janvier 2020 que M. Kouyoumdjian aurait conservé un cahier comportant les cartes d'affaires et coordonnées de certains de ses fournisseurs et clients. Aussi, en février 2020, Dura-Pak constate que M. Kouyoumdjian a reçu en copie à son adresse personnelle au moins trois courriels de fournisseurs ou clients adressés à Dura-Pak.

[72] Or, sachant tout cela et bien que Dura-Pak indique avoir eu l'intention dès la fin d'emploi de M. Kouyoumdjian de lui faire signer une entente de non-concurrence, aucune démarche n'est entreprise à cette fin depuis la fin janvier 2020.

[73] Pour justifier son délai à agir, Dura-Pak invoque la pandémie liée à la Covid-19, le fait qu'elle pensait que M. Kouyoumdjian se réorienterait dans la restauration et le fait qu'elle n'a su qu'en mai 2020 que M. Kouyoumdjian se livrait à une concurrence déloyale. Ces arguments ne résistent pas à l'analyse.

¹⁴ *FB Info inc. c. Boutin*, 2015 QCCS 6138, par. 15.

[74] L'état d'urgence sanitaire liée à la Covid-19 déclarée en mars 2020 ne peut être utilisé comme prétexte pour justifier le manque d'empressement de Dura-Pak à protéger ses intérêts si elle l'estimait utile et nécessaire.

[75] Le Tribunal voit mal comment le critère de l'urgence peut être satisfait alors que Dura-Pak s'est comportée de façon nonchalante quant à la protection de ses droits, plutôt qu'avec diligence et constance.

[76] De surcroît, il surprend que la présente procédure ait été instituée sans même qu'une communication ou une mise en demeure préalable n'ait été transmise à M. Kouyoumdjian afin de permettre aux parties de trouver une solution à l'amiable sans l'intervention des tribunaux. En plus d'être contraire aux principes directeurs de la procédure, s'il y avait eu une véritable urgence, on se serait attendu que Dura-Pak communique sans délai avec M. Kouyoumdjian après la découverte des faits qu'elle allègue.

IV. CONCLUSION

[77] Sous réserve des engagements souscrits par M. Kouyoumdjian dont le Tribunal prend acte, les autres ordonnances recherchées ne peuvent être émises puisque l'ensemble des quatre critères cumulatifs requis pour l'émission d'une injonction interlocutoire provisoire ne sont pas satisfaits.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[78] **ACCUEILLE** en partie uniquement la demande d'injonction interlocutoire provisoire et rend les ordonnances suivantes pour valoir pour 10 jours;

[79] **PREND ACTE** de l'engagement de M. Kouyoumdjian de ne pas proférer ou répandre, à quiconque, tout propos dénigrant, faux, mensonger à l'endroit d'Emballages Dura-Pak inc., de ses employés, actionnaires et administrateurs, tout en niant l'avoir fait;

[80] **PREND ACTE** de l'engagement de M. Kouyoumdjian et d'Emballages Dura-Pak inc. d'informer tous les fournisseurs d'Emballages Dura-Pak inc., sur réception d'un courriel d'un tel fournisseur adressé aux deux parties, que M. Kouyoumdjian n'est plus à l'emploi d'Emballages Dura-Pak inc. depuis le 31 janvier 2020 et **PREND ACTE** de l'engagement de M. Kouyoumdjian de mettre Emballages Dura-Pak inc. en copie aux courriels qu'il transmettra conformément à cet engagement et de supprimer ensuite le courriel reçu;

[81] **PREND ACTE** de l'engagement de M. Kouyoumdjian de détruire toute liste de prix d'Emballages Dura-Pak inc. qu'il a en sa possession, dont celles jointes au courriel du 5 décembre 2019 produit sous la cote P-8;

[82] **ORDONNE** aux parties de se conformer à leurs engagements;

[83] **REJETTE** les autres demandes;

[84] **FRAIS DE JUSTICE À SUIVRE.**

CHANTAL CHATELAIN, J.C.S.

M^e Bertrand Delorme Larouche (bertrand.delorme.larouche@gmail.com)
Avocat de la demanderesse

M^e Paul Sabbagh (paul@sabbagh.ca)
SABBAGH & ASSOCIÉS SENCRL
Avocat du défendeur

M^e Jérôme Dupont-Rachiele (jdupontrachiele@hiermagne.com)
HIERMAGNE INC
Avocat de la mise en cause

Date d'audition : 21 mai 2020

TABLE DES MATIÈRES

I.	INTRODUCTION	1
II.	CONTEXTE	3
III.	CRITÈRES POUR L'OCTROI D'UNE INJONCTION INTERLOCUTOIRE PROVISOIRE	5
A.	APPARENCE DE DROIT	7
1.	Conclusion II	7
2.	Conclusions III, V et VI	10
B.	PRÉJUDICE SÉRIEUX OU IRRÉPARABLE	12
C.	PRÉPONDÉRANCE DES INCONVÉNIENTS	13
D.	URGENCE	13
IV.	CONCLUSION	14