

RELATIONS AVEC LES EMPLOYÉS: CONVENTIONS RELATIVES À LA CONFIDENTIALITÉ, LA NON-CONCURRENCE ET AU PARTAGE DES DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

par
Hugues G. Richard*
LEGER ROBIC RICHARD, avocats
ROBIC, agents de brevets et de marques de commerce
Centre CDP Capital
1001 Square-Victoria – Bloc E - 8^e étage
Montréal (Québec) H2Z 2B7
Tél: 514-987-6242 - Fax: 514-845-7874
info@robic.com – www.robic.ca

INTRODUCTION

- I LE DROIT COMMUN AU QUÉBEC - LE CODE CIVIL
 - A Contrats - interprétation
 - B Clauses générales - bonne foi
 - C Clauses - contrats de travail
 - D Contrats - la forme et la substance des clauses
 - i) clauses abusives
 - ii) clauses incompréhensibles ou illisibles
 - iii) Confidentialité
 - iv) Non concurrence
- II LE DROIT STATUTAIRE CANADIEN
 - A La Loi sur le droit d'auteur
 - A.1 Présomption de titularité
 - i) Contrat d'emploi
 - ii) Réalisée dans l'exercice de cet emploi
 - iii) Absence de convention stipulant le contraire
 - A.2 Droits moraux
 - A.3 Contrat de cession de droits d'auteur
 - B Brevets

CONCLUSION

INTRODUCTION

© LÉGER ROBIC RICHARD / ROBIC, 1996.

* Avocat et agent de marques de commerce, Hugues G. Richard est l'un des associés principaux du Cabinet d'avocats LEGER ROBIC RICHARD, s.e.n.c. et du Cabinet d'agents de brevets et de marques ROBIC, s.e.n.c. Ce document, d'information générale, a été préparé pour fins de discussion dans le cadre d'une présentation donnée sous le thème général «Comment protéger l'entreprise selon les stades de développement et la nature de ses actifs» lors du «Colloque sur les enjeux de la propriété intellectuelle» organisé par l'École des HAUTES ÉTUDES COMERCIALES, la BANQUE NATIONALE DU CANADA et LÉGER ROBIC RICHARD/ROBIC à Montréal Le 1996.10.24. Ce document ne prétend donc pas exposer l'état complet du droit sur la question. Publication 197.

L'évolution de l'économie dans les années récentes a eu un impact considérable sur le marché du travail. Parmi les effets: une diminution de loyauté des employés et par voie de conséquence, une augmentation de leur mobilité. Pour les employeurs, cette mobilité risque de mettre en péril un de leurs plus importants actifs: l'information qu'ils possèdent. Contrairement à ce qu'on peut généralement croire, les "informations confidentielles" n'ont pas seulement de valeur qu'à l'égard des compagnies oeuvrant dans la haute technologie, mais constituent aussi un actif important, même pour les compagnies travaillant dans les secteurs traditionnels de l'économie, tels que le secteur des services et le secteur manufacturier. On ne doit donc pas être surpris d'apprendre que plusieurs litiges portant sur la confidentialité d'informations impliquent des courtiers d'assurance et des agences de voyage. Parmi l'information confidentielle qui fait partie intégrale de l'actif d'une compagnie, on peut nommer les secrets de commerce et le savoir faire. De façon plus spécifique, on peut penser aux listes de clients, aux plans de marketing, aux techniques de fabrication, aux résultats de recherche de tout genre, etc...

Dans plusieurs circonstances l'employeur et l'employé sont inconscients de leurs droits et obligations, et c'est à ce niveau qu'un contrat de travail prudemment rédigé enlèvera tout doute quant à ce qui constitue une conduite acceptable. De plus, en cas de conflit ouvert, telle disposition aura l'effet de renforcer et soutenir les droits de la partie lésée.

I - LE DROIT COMMUN DU QUÉBEC - LE CODE CIVIL

En rédigeant les clauses du contrat de travail portant sur la confidentialité, la non concurrence et le partage des droits sur la propriété intellectuelle, il faut avoir à l'esprit que ces clauses n'existent pas dans un vide législatif mais qu'elles sont assujetties au droit commun du Québec tel que contenu au *Code civil*. De plus, il ne faut pas oublier que le Code civil contient de nombreuses dispositions qui traitent spécifiquement sur les contrats de travail.

A. Contrats - Interprétation

Une bonne compréhension des règles d'interprétation des contrats est essentielle pour quiconque rédige ou interprète un contrat de travail. Le contrat de travail, comme tout autre contrat, n'est pas assujéti à une interprétation littérale, mais c'est plutôt l'intention des parties qui prime¹. Il découle de cette règle que pour interpréter un contrat, il faut tenir compte de sa nature, des circonstances dans lesquelles il a été conclu, de

¹. art. 15 C.c.Q.

l'interprétation que les parties lui ont déjà donnée ou qu'il peut avoir reçue, ainsi que des usages¹. De plus, il faut considérer le contrat dans son ensemble, les clauses individuelles étant interprétées les unes par rapport aux autres².

B. Clauses générales - Bonne foi

Avec, en 1994, l'introduction du nouveau Code civil, la bonne foi est devenue la pierre angulaire de tous les contrats, même si les parties n'ont pas inclus une stipulation à cet effet. L'exigence de la bonne foi se manifeste à deux niveaux. Au niveau général, le Code civil exige la bonne foi lors de l'exercice des droits civils³. Au niveau du contrat, les parties sont tenues d'agir de bonne foi pendant la vie d'un contrat⁴, de sa naissance à son extinction. Il faut toujours garder à l'esprit cette exigence et se rappeler qu'un contrat d'emploi ne sera sanctionné que s'il est fait de bonne foi, autrement dit, la stipulation d'une ou plusieurs obligations dans un contrat ne la rend pas nécessairement exécutable, elle ne le sera que si elle fut stipulée de bonne foi. Au niveau de la preuve, il faut souligner que la bonne foi se présume et le fardeau de preuve repose sur celui qui invoque la mauvaise foi.

C. Clauses - Contrats de travail

Le contrat de travail et les clauses qui y sont contenues sont assujettis aux règles ordinaires applicables aux obligations et aux contrats. Ces règles fournissent un cadre permettant de déterminer la validité de l'ensemble du contrat ou des clauses le constituant.

Dans un premier temps, il est utile de déterminer la nature du contrat: s'agit-il d'un contrat d'adhésion ou de gré à gré. Les contrats dont les stipulations essentielles ont été imposées par l'une des parties ou rédigées par elle, pour son compte ou suivant ses instructions, et qui ne pouvaient être librement discutées seront qualifiés de contrats d'adhésion⁵. Les contrats de travail types soumis par des employeurs à leurs employés pourraient être qualifiés de contrats d'adhésion. Par ailleurs, un contrat librement négocié par les parties est un contrat de gré à gré. Les différences entre ces deux sortes de contrats revêtent une grande importance surtout si l'on considère que les contrats

¹. art. 1426 C.c.Q.

². art. 1427 C.c.Q.

³. art. 6 C.c.Q.

⁴. art. 1375 C.c.Q.

⁵. art. 1379 C.c.Q.

d'adhésion sont interprétés en faveur de l'adhérent. Donc, un tribunal confronté à un contrat rédigé par l'employeur et dont l'employé a eu peu d'implication dans la négociation ou la rédaction, sera interprété en faveur de l'employé¹.

D. Contrats - La forme et substance des clauses

Il existe plusieurs autres dispositions prévues au *Code civil* traitant des contrats d'adhésion. Parmi celles-ci on peut mentionner, notamment, les articles portant sur les clauses abusives et incompréhensibles.

i) Clauses abusives

Il peut arriver que dans leur désir de se prémunir contre toutes les éventualités, les employeurs stipulent des clauses restrictives ou de large portée. Lorsque ces clauses se retrouvent dans un contrat d'emploi d'adhésion, elles pourraient être considérées abusives. Le Code civil définit une clause abusive de la façon suivante:

(...)

Est abusive toute clause qui désavantage le consommateur ou l'adhérent d'une manière excessive et déraisonnable, allant ainsi à l'encontre de ce qu'exige la bonne foi; est abusive, notamment, la clause si éloignée des obligations essentielles qui découlent des règles gouvernant habituellement le contrat qu'elle dénature celui-ci².

Cet article prévoit un des plus puissants mécanismes du Code civil et son pouvoir réside dans le fait qu'il influe non pas sur la forme de la clause mais sur sa substance même. Donc, une clause facilement compréhensible sera susceptible d'être annulée ou les obligations qui en découlent réduites, si par sa nature même, elle est abusive. Cette disposition du Code civil rappelle ce vieux dicton: "Qui trop embrasse, mal étreint".

ii) Clauses incompréhensibles ou illisibles

Tenant compte des abus passés, les rédacteurs du nouveau *Code civil* ont choisi de protéger les adhérents aux contrats d'adhésion contre les clauses illisibles ou incompréhensibles. Pour les employeurs, la conséquence la plus

¹. art. 1432 C.c.Q.

². art. 1437 C.c.Q.

importante de cette règle est qu'ils doivent éviter les clauses excessivement légalistes contenant des expressions très techniques et des phrases très longues. La conséquence d'un manquement à cette règle est d'exposer ces clauses à une déclaration de nullité par un juge si la partie qui y adhère en subit un préjudice, à moins que l'autre partie ne prouve que des explications adéquates sur la nature et l'étendue de la clause ont été données à l'adhérent¹.

iii) Confidentialité

Le Code civil prévoit les obligations essentielles de tout contrat d'emploi. Ainsi, un des plus importants articles est l'article 2088:

Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté 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.

Cet article protège les données confidentielles d'un employeur pendant la durée du contrat de travail et par la suite pour une période raisonnable. Cependant, il faut noter que les habilités ou talents qu'un employé a acquis dans l'exécution ou à l'occasion de son travail ne seront pas considérés comme information confidentielle². L'employeur désirant empêcher un employé de se servir de ces habilités ou talents dans le cadre de son emploi ne peut, sous le prétexte qu'il s'agit d'information confidentielle, l'empêcher d'en faire usage. Quant à savoir ce qui constitue une information confidentielle, il faut s'en reporter à la jurisprudence. En effet, les tribunaux québécois ont incorporés dans notre droit les critères établis dans un jugement anglais qui classent les informations auxquelles un employé a accès comme appartenant aux trois catégories suivantes:

i) Information which, because of its trivial character or easy accessibility from public sources of information, cannot be regarded by reasonable persons or by law as confidential at all.

ii) Information which the servant must treat as confidential, either because he is expressly told it is confidential, or because from its

¹. art. 1436 C.c.Q.

². *Improthèque Inc. c. St-Gelais*, (1995) R.J.Q. 2469 (C.S.)

character it is obviously so, but which once learned necessarily remains in the servant's head and becomes part of his own skill and knowledge applied in the course of his master's business. So long as the employment continues, he cannot otherwise use or disclose such information without infidelity and therefore breach of contract.

iii) Specific trade secrets so confidential that, even though they may necessarily have been learned by heart and even though the servant may have left the service, they cannot lawfully be used for anyone's benefit but the master's.

Même si le *Code civil* prévoit la protection des informations à caractère confidentiel, il demeure préférable que les employeurs prévoient leurs propres clauses de protection. Autrement, la durée de la protection offerte par le *Code civil* serait laissée à l'appréciation d'un tribunal. Dans le passé, les cours se sont montrées réticentes à considérer qu'une telle période puisse dépasser la limite maximale de 24 mois. Donc, pour éviter l'incertitude, il serait prudent de stipuler explicitement quelle sera la durée.

Deuxièmement, le Code ne contient pas de définition de ce qui constitue des informations confidentielles. Il serait donc possible pour un employé de contester les prétentions de son ex-employeur à l'effet que telle ou telle information est à caractère confidentiel. De toute façon, chaque contrat de travail étant un cas d'espèce, le caractère confidentiel de l'information variera selon les circonstances. De plus, en incluant une clause de confidentialité dans un contrat, l'employeur peut toujours l'assortir de pénalités en cas de défaut. L'inclusion d'une telle clause aurait, outre son utilité dans la détermination des dommages, un effet dissuasif quant à la divulgation des informations confidentielles.

Sans égard à l'obligation de tenir confidentiels les secrets commerciaux, il existe certaines situations dans lesquelles la divulgation des secrets commerciaux n'aura pas pour effet d'entraîner la responsabilité de l'employé. Selon le *Code civil*, toute personne peut se dégager de sa responsabilité pour le préjudice causé à autrui par suite de la divulgation d'un secret commercial si elle prouve que l'intérêt général l'emportait sur le maintien du secret et, notamment, que la divulgation de celui-ci était justifiée par des motifs liés à la santé ou à la sécurité du public¹. Comme cet article est évidemment dans l'intérêt public, aucune dérogation ne sera permise. Il est intéressant de noter que l'article 1472 C.c.Q. crée une exception à l'endroit de "secrets commerciaux", alors que l'article 2088 crée une obligation à l'endroit d'"information à caractère confidentiel". Doit-on voir dans l'usage

¹. art. 1472 C.c.Q.

de termes différents dans ces deux articles, une volonté de la part du législateur de donner une portée limitée à l'exception de l'article 1472?

iv. Non concurrence

Les tribunaux du Québec ont reconnu le principe qu'un employé a le droit de continuer de travailler dans son domaine même s'il concurrence son ancien employeur. Ce principe est assujéti seulement à une restriction, à savoir, que le droit doit être exercé de bonne foi. Donc, en l'absence de mauvaise foi, un employé peut concurrencer son employeur. Cependant, si le contrat de travail de l'employé contient une clause de non concurrence, sa bonne foi ne constituera pas une défense valable à une action intentée par son ex-employeur.

L'ancien *Code Civil du Bas-Canada* ne contenait aucune disposition relativement aux clauses de non concurrence prévues dans les contrats de travail. Toutefois, au cours des années, les tribunaux ont graduellement accepté de telles clauses mais les ont assorties de certaines restrictions, à savoir notamment, qu'elles soient limitées quant au temps, au lieu, au genre de travail qu'elles visent, et à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'employeur. Le *Code civil du Québec* a repris ces critères en plus d'ajouter quelques autres restrictions¹.

Ainsi, il faut qu'une telle stipulation soit écrite et en termes exprès. Cette exigence limite la latitude des tribunaux dans l'interprétation des contrats. Donc, advenant une clause non expresse, le tribunal devra la déclarer nulle, à moins qu'elle ne soit confirmée par l'employé.

De plus, les clauses de non concurrence sont exceptionnelles dans le sens où le fardeau de preuve relative à leur validité repose sur l'employeur. Un manquement à cette obligation de preuve entraîne, même si la stipulation est écrite en en termes exprès, la radiation de la clause du contrat.

Pour savoir ce qui constitue une clause légitime, il faut consulter la jurisprudence. Une clause de non concurrence pour deux ans sans restriction quant au territoire, est inacceptable². Est également inacceptable, une clause interdisant à un employé de travailler ailleurs dans la province du Québec même si l'employeur faisait, en réalité, affaires seulement à Montréal³.

¹. art. 2089 C.c.Q.

². Cathild Inc. c. Rondeau D.T.E. 94T-562 (C.A.)

³. Béchard c. Traitement postal 2000 Inc., D.T.E. 95T-106 (C.S.Q.)

Une autre restriction prévue au Code civil est qu'un employeur ne peut pas se prévaloir d'une clause de non concurrence s'il est celui qui a mis fin au contrat de travail, sans motif juste et raisonnable, ou si l'employé démontre que la conduite de l'employeur était telle, qu'il n'avait pas d'autre choix que de démissionner. Dans de tels cas, la clause de non concurrence ne lui sera pas opposable.

II - LE DROIT STATUTAIRE CANADIEN

A. Loi sur le droit d'auteur

A.1 Présomption de titularité

En vertu de la *Loi sur le droit d'auteur* L.R.C. 1985, c. C-42, l'auteur est présumé être le premier titulaire du droit d'auteur¹. Cependant, certaines exceptions à cette règle existent.

Une des ces exceptions touche les gravures, photographies ou portraits, dont la planche ou autre production originale, a été commandée par une tierce personne et confectionnée contre rémunération en vertu de cette commande. Pour ces oeuvres, celui qui a donné la commande est, à moins de stipulation contraire, le premier titulaire du droit d'auteur².

Une autre exception concerne les oeuvres exécutées dans l'exercice d'un emploi. Pour ces oeuvres, l'employeur est réputé le premier titulaire du droit d'auteur. Pour que cette présomption s'applique, il faut que trois critères soient respectés, à savoir, premièrement, que l'auteur soit lié en vertu d'un contrat d'emploi, deuxièmement, que l'oeuvre en question soit exécutée dans l'exercice de cet emploi, et troisièmement, qu'il n'existe pas de convention stipulant que l'employé sera le titulaire³.

i) Contrat d'emploi

Il est extrêmement important pour les parties impliquées de comprendre la distinction entre un contrat d'emploi, de travail ou de louage de service et un contrat de consultant ou de pigiste. La simple existence d'un contrat entre deux parties pour l'exécution de travaux, ne constitue pas nécessairement un contrat d'emploi.

Au cours des années, les tribunaux ont élaboré plusieurs critères qui permettent de déterminer si un contrat en est un d'emploi ou un non. Parmi ces critères, on retrouve le degré de contrôle exercé par l'employeur relativement aux activités de l'employé, le lieu de travail de l'employé, le fait que l'employeur fournit ou non les outils de travail, etc...

¹. art. 13(1)

². art. 13(2)

³. art. 13 (3). *Il faut aussi retenir que si l'oeuvre est un article ou une contribution à un journal, à une revue ou à un périodique du même genre, l'auteur/employé, en l'absence de convention contraire pourra interdire la publication de cette oeuvre ailleurs que dans un journal, une revue ou un périodique semblable.*

Advenant qu'un contrat de travail est réputé exister, l'oeuvre appartiendra à l'employeur. Dans le cas contraire, l'oeuvre appartiendra à l'auteur et l'entrepreneur qui a retenu les services n'aura qu'une licence non exclusive d'utilisation. Le droit de reproduire, octroyer des licences, ou vendre l'oeuvre, appartiendra à l'auteur.

A titre d'exemple, on peut mentionner le cas suivant: une compagnie conclut un contrat avec un individu pour la production d'une oeuvre assujettie au droit d'auteur (logiciel, dépliant, graphique, etc...). La compagnie, ayant payé pour l'oeuvre a l'impression que celle-ci lui appartient; or, plus tard la compagnie apprend que l'auteur vend l'oeuvre à d'autres. La compagnie essaie de l'en empêcher, mais comme elle est incapable de démontrer l'existence d'un contrat d'emploi, elle ne réussira pas dans sa démarche.

De plus, elle s'expose à des poursuites ultérieures si elle reproduit, cède ou accorde des licences sur l'oeuvre. C'est un aspect de la *Loi sur le droit d'auteur* que les entrepreneurs ne peuvent pas se permettre d'ignorer.

ii) Réalisée dans l'exercice de cet emploi.

Une autre exigence veut que l'oeuvre soit réalisée dans l'exercice de cet emploi. Toutes les oeuvres créées par un employé n'appartiennent pas à son employeur, seules les oeuvres créées dans l'exécution de ses fonctions comme employé, appartiendront à l'employeur. Cela veut donc dire que les oeuvres créées hors des heures de travail de l'employé, pour des fins personnelles, lui appartiennent. Quant à une oeuvre créée par un employé chez lui, ayant un rapport avec son travail, les tribunaux ont soutenu que la question qu'il faut se poser afin de déterminer qui est titulaire des droits d'auteur sur cette oeuvre, est de savoir si l'oeuvre a été créée comme partie intégrale de son travail pour l'employeur, ou si l'employé l'a créée pour son propre compte. Donc, même si un employé travaille chez lui, en dehors des heures de travail, l'oeuvre appartiendra à l'employeur si ce dernier peut démontrer que l'oeuvre conçue a un lien direct avec le travail de l'employé pour lequel il était rémunéré.

iii) Absence de convention stipulant le contraire

La présomption relative que l'article 13(3) de la Loi sur le droit d'auteur crée en faveur de l'employeur, peut être renversée s'il est démontré que les parties ont convenu que l'employé serait titulaire des droits d'auteur. Il s'agit ici d'une question de preuve. La loi n'exige pas que cette convention soit écrite.

A.2 Droits moraux

La Loi sur le droit d'auteur ne traite pas uniquement des droits économiques de l'auteur, mais elle traite également de droits moins connus, à savoir, les droits moraux de l'auteur¹.

Les droits moraux sont associés à la personnalité de l'auteur. Ils comprennent au Canada le droit d'être reconnu comme le créateur de l'oeuvre et le droit à l'intégrité de l'oeuvre. Même s'il y a cession du droit d'auteur ou si l'employeur est le premier titulaire du droit d'auteur, l'auteur conservera, *sauf en cas de renonciation*, ses droits moraux. De tels droits, bien qu'ils ne soient pas souvent exercés, confèrent certaines prérogatives à l'auteur. En effet, l'auteur lésé pourrait obtenir une injonction ou des dommages pour atteinte à ses droits moraux². Par exemple, dans une cause célèbre, un sculpteur a obtenu une injonction contre le Centre Eaton de Toronto qui avait décoré de rubans sa sculpture d'oies lors de la fête de Noël. Les droits moraux sont incessibles mais peuvent faire l'objet d'une renonciation en faveur de quelqu'un. Toute entreprise qui par cession ou par contrat d'emploi devient titulaire de droits d'auteur a grandement intérêt de s'assurer que l'auteur (employé ou cédant) renonce en sa faveur aux droits moraux sur l'oeuvre.

A.3 Contrat de cession de droits d'auteur

Lorsque l'auteur n'est pas un employé, ou lorsqu'il est un employé, mais que l'oeuvre n'est pas réalisée dans le cadre de ses fonctions comme employé, l'entreprise qui retient et paye les services de l'auteur, doit s'assurer par contrat de cession que tous les droits d'auteur sur l'oeuvre lui appartiendront. Lorsque l'entreprise traite avec un consultant, elle ne doit pas se limiter à obtenir une cession du consultant, mais aussi de toutes personnes non employées du consultant qui pourraient être considérées comme auteur ou co-auteur de l'oeuvre. De telles situations sont très fréquentes lorsque les services de consultant sont retenus pour la création de logiciels, d'une marque de commerce, d'un logo, d'un habillage de produits, etc. Le défaut d'obtenir cette cession peut créer de réelles difficultés à l'entreprise lorsque viendra le temps de faire respecter ses droits à l'encontre de tiers ou lorsqu'il sera décidé de modifier ou d'adapter le logiciel, le logo ou l'habillage de produits, etc.

¹. art. 14.1 et 14.2

². art. 28.1 et 28.2

B. Brevets

L'article 27 de la *Loi sur les brevets* L.R.C. 1985, c. P-4 prévoit que les brevets sont octroyés aux inventeurs ou à leurs représentants légaux. Un inventeur ne peut être qu'une personne physique. Une personne morale peut par cession devenir propriétaire d'une invention faisant l'objet d'une demande de brevet.

Selon la jurisprudence canadienne, il est implicite qu'en vertu du contrat de travail un employé agit à titre de fiduciaire pour son employeur des inventions créées durant son emploi, sauf s'il existe une convention à l'effet contraire. Les personnes employées à faire de la recherche ou à développer de nouvelles techniques pour le compte de leur employeur, ne sont pas propriétaires des inventions qu'elles réalisent. Cependant, l'invention appartiendra à l'employé si elle est le résultat de travaux effectués n'ayant pas de rapport avec à ses fonctions.

Il n'y a pas dans la Loi sur les brevets de dispositions semblables à celles de l'article 13(3) de la Loi sur le droit d'auteur. La présomption en faveur de l'employeur est une création de la jurisprudence et est beaucoup moins certaine que celle créée par la Loi sur le droit d'auteur. C'est la raison pour laquelle il est presque indispensable d'avoir même avec ses employés un contrat d'emploi écrit qui établirait clairement que l'employeur est propriétaire de toutes inventions réalisées par l'employé et que ce dernier cède en faveur de son employeur tous ses droits et s'engage à signer tout document nécessaire pour confirmer cette cession pour le monde entier aux fins de faire breveter l'invention ou autrement.

CONCLUSION

Les règles régissant la rédaction des contrats de travail ne sont pas distinctes des règles générales de rédaction.

Au niveau de la forme il faut éviter un vocabulaire excessivement technique et des phrases hautement complexes, de telles clauses étant susceptibles d'être radiées par un tribunal si elles apparaissent dans un contrat d'adhésion.

Au niveau de la substance il faut résister à la tentation d'ensevelir l'employé avec des obligations excessivement lourdes qui pourraient être considérées comme étant abusives. De plus, lorsque c'est possible, il faut impliquer l'employé dans la rédaction du contrat afin que le contrat ne soit pas qualifié de contrat d'adhésion.

Quant aux fruits du travail des employés, il ne faut pas seulement se fier aux dispositions de la loi qui les accordent aux employeurs. Il est prudent de

consigner les conditions du contrat de travail par écrit afin d'éviter tout équivoque. Quant aux oeuvres résultant d'un contrat de consultant ou de pigiste, il est impératif de prévoir une cession des droits de propriété intellectuelle en faveur de la personne retenant les services.

Il est utile de se rappeler à ce stade-ci le dicton voulant que si certaines choses vont sans dire, elles vont encore mieux en les disant.

ROBIC + LAW
+ BUSINESS
+ SCIENCE
+ ART

ROBIC + DROIT
+ AFFAIRES
+ SCIENCES
+ ARTS

