

LES OBLIGATIONS DES ANCIENS(ES) EMPLOYÉS(ES): L'ÉTAT DU DROIT DU QUÉBEC

Suzanne P. BOIVIN**¹

INTRODUCTION	2
I. EN PRÉSENCE D'UNE CLAUSE RESTRICTIVE D'EMPLOI	2
A. Règles d'interprétation	3
B. Conditions de validité	3
1. Durée	4
2. Portée territoriale	4
3. Affaires ou activités visées	4
C. Opposabilité	5
D. Sanction de l'invalidité de la clause	6
E. Sanction de non-respect	6
II. EN L'ABSENCE D'UNE CLAUSE OU LORSQUE LA CLAUSE EST DÉCLARÉE INVALIDE	7

¹ Avocate, Cossette, Lefebvre, Boivin & Boucher, Montréal, Québec.

² L'auteur tient à remercier Madame Carmen Palardy, recherchiste, pour son concours à préparation de cette conférence.

La présente conférence propose de donner l'état du droit au Québec concernant les obligations contractuelles des employés(es) envers leurs anciens employeurs tant en présence d'une clause restrictive de la liberté du travail communément appelée de non concurrence qu'en l'absence d'une telle clause. Comptant sur l'apport des deux autres conférenciers qui vous entretiendront sur l'état du droit de la common law, je ne réfèrerai que brièvement à l'application faite par les tribunaux québécois des arrêts clés de la common law sur le sujet en dégageant les éléments des convergences et des divergences des deux systèmes de droit.

L'analyse de la jurisprudence récente et, plus particulièrement, de l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Banque de Montréal c. Kuet Leong Ng*,¹ permettra de souligner l'insistance de plus en plus marquée sur des notions de bonne foi et d'équité en matière de contrat de travail. Il sera aussi fait mention du projet de réforme du Code civil² qui propose des modifications pertinentes.

I. EN PRÉSENCE D'UNE CLAUSE RESTRICTIVE D'EMPLOI³

Ce type de clause se retrouve en général dans un contrat d'emploi, dans une convention d'actionnaires ou dans un contrat de vente en bloc. En principe, les mêmes règles s'appliquent sauf que l'appréciation de la validité de la clause sera encore plus rigoureuse dans le cas d'un contrat d'emploi⁴ vraisemblablement en reconnaissance du plus grand pouvoir de négociation des parties à un contrat de vente. Nous verrons tour à tour les règles d'interprétation, les conditions de validité, les restrictions créées par la jurisprudence quant à l'opposabilité, la sanction de l'invalidité d'une clause et enfin la sanction en cas de non-respect d'une clause.

A. Règles d'interprétation

La clause restrictive d'emploi joint d'une présomption de validité suivant la règle de la liberté de contracter. C'est donc à l'employé(e) qui invoque la nullité de la clause d'en assumer le fardeau de preuve.⁵ Le projet de réforme propose de consacrer la règle de la validité⁶ mais

d'imposer à l'employeur le fardeau de prouver que la clause n'est pas abusive,⁷ opérant ainsi un renversement du fardeau de preuve tel qu'établie jusqu'à présent par la jurisprudence.

La clause est assujettie à une interprétation restrictive.⁸ Dans le doute, la clause s'interprète contre celui qui a stipulé, c'est à dire l'employeur.⁹ La validité de la clause s'apprécie dans son ensemble et selon l'ensemble du contrat.¹⁰

B. Conditions de validité

La clause sera déclarée invalide si elle est déraisonnable au point de violer l'intérêt public ledit intérêt visant à protéger le droit de gagner sa vie. Sera jugée déraisonnable une clause trop vague qui ne permet pas d'identifier valablement la restriction imposée¹¹ ou encore qui s'avère impossible d'exécution surtout dans le cadre d'une injonction.¹² De plus, les tribunaux du Québec appliquent les critères généraux établis par la jurisprudence de la Cour suprême.¹³

1. Durée

Un survol de la jurisprudence permet d'affirmer que, règle générale, une clause de moins de deux ans a de bonnes chances de succès, une clause prescrivant une limite entre deux et cinq ans connaîtra un avenir incertain et une clause de cinq ans ou plus ne sera reconnue valide qu'exceptionnellement.¹⁴

2. Portée territoriale

La portée territoriale de la restriction doit être précisée dans la clause et non pas laissée à la seule discrétion du stipulant.¹⁵ De plus, le territoire visé doit correspondre au rayonnement véritable de l'entreprise.¹⁶ Compte tenu toujours du caractère des opérations qui varie d'une espèce à l'autre, les tribunaux ont reconnu la validité d'une clause visant toute la province de Québec,¹⁷ le Québec et l'Ontario,¹⁸ le continent nord-américain,¹⁹ et même le monde entier.²⁰

3. Affaires ou activités visées

La clause doit être raisonnable eu égard aux fonctions véritablement exercées par l'employé(e) dans le cadre de son emploi²¹ et aux produits réellement exploités par l'employeur.²² En effet, l'employeur doit pouvoir démontrer un intérêt légitime, ce critère étant retenu dans le projet de réforme.

Une clause ne peut valablement viser les connaissances ou habilités acquises par l'employé(e) en cours d'emploi et qui sont considérées comme faisant maintenant partie de son patrimoine personnel.²³ Enfin, le champ d'activités couvert par la clause ne doit pas être tel que l'employé(e) perd la possibilité d'exercer son métier ou sa profession ou encore, pour reprendre les termes encore plus larges de la réforme, sa «capacité de gain». Comme le signale Frédéric Charette:

L'emploi de la locution "capacité de gain" suggère que la mise en œuvre d'une clause restrictive ne doit pas signifier un recul dans la rémunération, l'avancement professionnel ou les promotions dont aurait pu bénéficier un employé.²⁴

C. Opposabilité

Les tribunaux recherchent des solutions équitables lorsqu'on leur demande d'appliquer des clauses restrictives d'emploi. Ainsi, on a tenu compte des circonstances entourant la signature de la clause, par exemple le fait que l'employeur avait exigé la signature de la clause d'un employé qui comptait déjà trente années de services.²⁵ Aussi, les tribunaux se penchent de plus en plus sur les circonstances entourant le départ de l'employé(e). S'il s'agit d'une démission volontaire, la Cour sera plus disposée à imposer le respect d'une clause restrictive.²⁶ Par contre, la Cour

permettra à l'employé(e) même démissionnaire de prétendre que ses conditions de travail étaient insuffisantes et justifiaient son départ pour l'exempter de la clause.²⁷

Dans le cas où c'est l'employeur qui rompt le lien d'emploi, les tribunaux vérifient s'il y a abus par le texte de la clause elle-même, par l'attribution de pouvoirs excessifs dans l'ensemble du contrat²⁸ ou par les circonstances entourant le renvoi.²⁹

C'est-à-dire que, somme toute, les tribunaux recherchent des éléments visant à établir la bonne ou mauvaise foi des parties. Nous verrons plus loin comment l'obligation de bonne foi a été consacrée comme fondement même de tout contrat de travail par la Cour suprême dans l'affaire *Kuet Leong Ng*. Le projet de réforme du Code civil codifie la règle de l'inopposabilité d'une clause de non-concurrence en cas d'abus par l'employeur selon les termes suivants:

*L'employeur ne peut se prévaloir d'une stipulation de non-concurrence s'il a résilié le contrat sans motif sérieux ou s'il a lui-même donné à l'employé un motif sérieux de résiliation.*³⁰

D. Sanction de l'invalidité de la clause

La clause jugée déraisonnable est frappée d'une nullité absolue.³¹ Dans une affaire récente,³² la Cour supérieure était saisie d'un contrat dans lequel on avait prévu des clauses de non-concurrence alternatives, l'une plus sévère que l'autre, le contrat reconnaissant la possibilité pour la Cour d'appliquer la clause moins sévère si elle concluait que l'autre était déraisonnable. La Cour a suivi ce cheminement et a imposé le respect de la clause moins sévère.

Il s'agit d'une solution originale qui permettrait de remédier à des situations où la règle de la nullité absolue semble créer une injustice. Par ailleurs, le projet de réforme prévoit la possibilité pour les tribunaux de réduire la portée d'une clause jugée trop restrictive³³ et on peut se demander

si ce pouvoir de relativiser la situation des parties n'amènera pas les juges sur le terrain de la rédaction de contrats.

E. Sanction de non-respect

Les sanctions classiques sont le recours en dommages et intérêts, le recours en exécution d'une pénalité prévue au contrat et l'injonction. Bien sûr, les règles ordinaires s'appliquent c'est-à-dire qu'il faut privilégier le recours en dommages et intérêts et réserver le recours exceptionnel de l'injonction pour les cas où il serait impossible de compenser le dommage matériel. De même, l'employeur qui requiert une injonction est assujéti à la règle des «mains propres».³⁴ La stipulation dans le contrat autorisant le recours à l'injonction ne donne pas droit automatiquement à une injonction devant la Cour.³⁵ Enfin, les juges conservent une marge de manoeuvre lorsqu'il s'agit de circonscrire les conclusions d'une ordonnance d'injonction.³⁶

II. EN L'ABSENCE D'UNE CLAUSE OU LORSQUE LA CLAUSE EST DÉCLARÉE INVALIDE³⁷

Les arrêts clés de la common law ont été appliqués par les tribunaux du Québec en se référant à des principes équivalents énoncés dans le Code civil, avec des réserves à l'occasion.³⁸

Ainsi, malgré la règle qui pose le droit de l'employé(e) de concurrencer son ex-employeur,³⁹ la jurisprudence consacre l'existence dans tout contrat de travail d'une obligation de loyauté implicite. Les arrêts *Herbert Morris Ltd. c. Saxelby*⁴⁰ et *Maguire c. Northland Drug Company*⁴¹ sont invoqués pour délimiter, d'une part, les connaissances et aptitudes ou choses subjectives⁴² qui font partie du patrimoine inaliénable de l'employé(e)⁴³ et, d'autre part, les «choses objectives»⁴⁴ qui font partie du patrimoine de l'employeur.

De même, les trois catégories identifiées dans l'arrêt *Faccenda Chicken Ltd. c. Fowler*⁴⁵ servent de référence pour identifier les «choses confidentielles» ou secrets de commerce qui appartiennent à l'employeur, à charge pour ce dernier d'en faire la preuve.⁴⁶

Pour ce qui est de la théorie du tremplin⁴⁷ exposée dans les affaires *Saltman Engineering Coy Ltd. c. Campbell Engineering Coy Ltd.*⁴⁸ et *Terrapin Ltd. c. Builders Supply Company (Hayes Ltd.)*⁴⁹ et selon laquelle l'ex-employé(e) ne peut tirer profit d'une information communiquée même lorsque celle-ci est disponible au grand public, son application au Québec serait plus limitée⁵⁰ en ce qu'il faudrait prouver une faute au sens de l'article 1053 C.c.B.C.,⁵¹ en l'occurrence la violation d'un secret.

Enfin, les tribunaux québécois ont suivi les principes établis par l'arrêt *Canadian Aero Service Ltd. c. O'Malley*,⁵² selon lesquels les administrateurs et cadres supérieurs sont liés par une obligation plus stricte dite «fiduciaire» qui subsiste même après la fin de l'emploi.

Ainsi, la jurisprudence du Québec s'est appliquée principalement à déterminer le statut de l'employé(e), vérifier si l'employé(e) s'était accaparé(e) et utilisait ou diffusait des secrets professionnels et examiner si l'employé(e) s'était livré(e) à des tactiques déloyales vis-à-vis la clientèle de son ex-employeur.⁵³

L'arrêt de la Cour suprême dans l'affaire *Kuet Leong Ng* risque de changer considérablement la façon dont les tribunaux québécois traiteront dorénavant la question des obligations des ex-employés(es). Reprenons d'abord brièvement les faits de l'espèce en rappelant le cheminement devant les instances inférieures. M. Kuet Leong Ng était un cambiste à l'emploi de la Banque de Montréal. Il a réalisé des profits personnels importants suite à des transactions qu'il a effectuées en utilisant des devises appartenant à la banque ou à des clients et ce, sans autorisation. De plus, il avait conclu des ententes de commissions à l'insu de la banque. La banque l'a congédié et a intenté une poursuite pour récupérer le profit réalisé par son ex-employé et ce, malgré le fait qu'elle n'avait subi aucun préjudice. La Cour supérieure et la Cour d'appel du

Québec⁵⁴ on appliqué la grille d'analyse traditionnelle, c'est-à-dire qu'elles ont procédé à l'analyse des fonctions du défendeur pour déterminer s'il était lié par une obligation fiduciaire. Partant, l'analyse a porté sur l'article 1713 du C.c.B.C. qui traite des obligations du mandataires.⁵⁵ La Cour d'appel a confirmé le jugement de la Cour supérieure selon lequel il n'y avait pas de lien fiduciaire entre le défendeur et la banque et a distingué l'arrêt *Canadian Aero* où il s'agissait d'administrateurs et de cadres supérieurs.

La Cour suprême, sous la plume de l'honorable juge Gonthier, a attaqué le problème d'une toute autre façon.⁵⁶ Elle ne se préoccupe plus autant de la qualification du statut de l'employé mais recherche plutôt la solution dans les principes généraux, voire moraux applicables à tout contrat et, en l'occurrence, à tout contrat de travail.

La Cour invoque d'abord un principe général de droit civil, soit l'honnêteté et la bonne foi dans l'exécution des contrats.⁵⁷ Citant la doctrine française, le juge Gonthier statue que, en matière de contrat de travail, le principe de la bonne foi engendre une obligation d'être loyal⁵⁸ et comprend minimalement l'obligation d'exécuter ses obligations consciencieusement.⁵⁹ Seule l'intensité de l'obligation varie en fonction de la responsabilité du poste occupé.⁶⁰

Ensuite, la Cour réfère au principe moral qui serait sous-jacent à l'obligation expresse de remboursement imposée au mandataire par l'article 1713 soit que «l'auteur d'une mauvaise action n'en retire pas des profits qui l'encouragent à mal faire.»⁶¹ Selon l'honorable juge Gonthier, ce «précepte moral fondamental» fait en sorte que le simple employé doit également rembourser le profit réalisé, peu importe que le Code civil soit muet sur la question⁶² et peu importe les seuils de responsabilité différents reconnus dans l'arrêt *Canadian Aero*.⁶³ Bien sûr, la Cour tient compte du fait que les fonctions de l'employé l'habilitaient à transiger des sommes d'argent importantes mais elle n'en conclut pas qu'il était cadre supérieur ou administrateur au sens de la jurisprudence antérieure. Le jugement énonce clairement les principes suivants applicables à tout employé:

1. La bonne foi est le fondement de tout contrat de travail;⁶⁴

2. L'adage «bien mal acquis ne profite pas» s'applique à tout contrat de travail.⁶⁵

Quelles sont les conséquences de cette prise de position par la Cour suprême? L'obligation de bonne foi a été plaidée par un employeur dans une cause où l'employé avait démissionné de son travail et s'était immédiatement engagé chez un concurrent.⁶⁶ Il s'agit d'un dossier dans lequel, et comme il arrive souvent maintenant, l'employeur plaidait une clause de non-concurrence et, subsidiairement, l'obligation fiduciaire. La considération de l'obligation de bonne foi a été intégrée par le juge à son analyse des circonstances de départ de l'employé. Il a d'ailleurs conclu à la mauvaise foi de l'employé.

Comparons ce cheminement à celui de l'honorable juge Pigeon dans la célèbre affaire *Cameron c. Canadian Factors Corporation*.⁶⁷ Souvenons-nous que, tout en reconnaissant le caractère excessif de la clause de non-concurrence en litige, l'honorable juge Pigeon, avec le concours du juge en chef Fauteux, avait inscrit sa dissidence quant au sort réservé aux obligations contenues dans la clause. Selon lui, l'obligation était divisible et la partie valide était opposable au défendeur. L'honorable juge avait fait valoir entre autres que le défendeur n'était pas recevable à invoquer la durée excessive de son engagement (cinq ans) pour se défendre puisqu'il avait violé son engagement peu de temps après son départ, en l'occurrence trois semaines. Il reprochait en outre au défendeur d'avoir contrevenu à l'obligation générale de ne pas tenter d'induire un client à cesser de faire affaires avec son ex-employeur. Le juge dissident faisait ainsi état implicitement de la mauvaise foi de l'employé pour développer la doctrine de la divisibilité des obligations contractées.

De même, l'insistance sur l'analyse des circonstances du départ de l'employé(e) que nous avons étudiée antérieurement ne découle-t-elle pas également d'un désir de sanctionner la mauvaise foi de l'une ou l'autre des parties? Il est difficile de savoir jusqu'où les tribunaux pourront s'autoriser d'une telle règle pour définir les obligations découlant du contrat de travail. La bonne foi peut servir à réécrire les termes d'un contrat, définir la portée d'une obligation

fiduciaire qui ne fait l'objet d'aucune disposition législative, façonner la limite d'une interdiction par le biais des conclusions d'un jugement en injonction.

Ceci pose des inquiétudes quant à l'incertitude du droit pour les personnes qui sont liées par le contrat de louage de services.

FOOTNOTES

1. *Banque de Montréal c. Kuet Leong Ng*, [1989] 2 R.C.S. 429.
2. *Avant-projet de loi portant réforme du Code civil du droit des obligations*.
3. Pour une étude complète, voir F. Charette, «Les clauses restrictives de la liberté du travail» (1990) 50 R. du B. 531.
4. *St. Eustache Auto Location Inc. c. Location A. & C.*, [1991] R.J.Q. 1325 à la p. 1330 (C.S.); *Huiles J. St-Pierre Inc. c. Huiles Montcalm Inc.*, [1985] C.A. 13 à la p. 16.
5. Voir Charette, *supra* note 3 à la p. 540.
6. *Supra* note 2, Art. 2147 : «Les parties peuvent, par écrit et en termes exprès, stipuler que, même après la fin du contrat, l'employé(e) ne pourra, en son propre nom, faire concurrence à l'employeur, ni participer en une qualité quelconque à une entreprise qui lui ferait concurrence.»
7. *Ibid.* art. 2148 al. 2.
8. *Ref. Com Commercial Inc. c. Holcomb*, D.T.E. 91T-989 à la p. 21 (C.S.) citant *Cameron c. Canadian Factors Corporation*, [1971] R.C.S. 148 à la p. 153 M. le juge Pigeon; *Télé Média Communications Inc. c. Pascau*, [1990] R.J.Q. 2010, en appel.
9. Art. 1019 C.c.B.-C; *Ref. Com Commercial Inc. c. Holcomb*, *supra* note 8 à la p. 21.
10. *Ibid.* aux pp. 21-22, citant *Elsley c. J.G. Collins Ins. Agencies*, [1978] 2 R.C.S. 916 à la p. 924.
11. Voir Charette, *supra* note 3 à la p. 550.
12. *Ibid.* à la p. 548.
13. *Supra* notes 8 et 10.
14. Voir Charette, *supra* note 3 aux pp. 544 à 548; *Ref. Com Commercial Inc. c. Holcomb*, *supra* note 8, entreprise de vente d'équipement de réfrigération au Canada, durée de l'interdiction: 3 ans (valide); *P. Brunet Assurance Inc. c. St-Jean*, D.T.E. 90T-922 (C.S.) en appel, courtage d'assurances, durée: 3 ans (valide); *Salon Carlain (1969) Inc. c. Vachon* D.T.E. 90T-1091 (C.S. coiffeur, durée: 1 an (valide); *Centre Dynamics Ltd. c. Tremblay*, D.T.E. 90T-1092 (C.S.) conception et fabrication d'appareils électriques, durée 2 ans (valide).
15. *Huiles J. St. Pierre c. Huiles Montcalm*, [1985] C.A. 13 à la p. 15.

16. Voir Charette, *supra* note 3 aux pp. 549-550.
17. *Boily c. Système de Formation et digestion Penform*, [1984] C.S. 433.
18. *Ref. Com. Commercial c. Holcomb*, *supra* note 8.
19. *Godin c. Gary Abraham Business*, C.A.(le 2 juin 1986), Montréal 500-09-000114-868, conf. par [1986] R.J.Q. 809 (C.S.).
20. *Central Dynamics Ltd. c. Tremblay*, *supra* note 14.
21. Voir par exemple *Salon Carlain (1969) Inc. c. Vachon*, *supra* note 14 et *Mutuelle du Canada (La), Cie d'assurance sur la vie c. Suppa*, J.E. 91-546.
22. *Central Dynamics Ltd. c. Tremblay*, *supra* note 14.
23. *Lange Canada c. Platt*, [1973] C.A. 1068. *Positron Inc. c. Desroches*, [1988] R.J.Q. 1636 (C.S.) appel 500-09-000620-880, décl. de règlement (principe appliqué en l'absence d'une clause) voir *infra* note 42.
24. Charette, *supra* note 3 à la p. 556. Art. 2148 al. 1 de la Réforme: «La stipulation de non-concurrence est nulle ou les obligations qui en naissent réductibles si elle est abusive, notamment si les limites quant au temps, au lieu et au genre de travail portent une atteinte déraisonnable à la capacité de gain de l'employé ou si elles ne sont pas nécessaires à la protection des intérêts légitimes de l'employeur.»
25. *Socité Pole-Lite Ltée c. Cormier*, [1989] R.J.Q. 1584, en appel.
26. *Journal La Seigneurie c. Desmarteau*, [1987] R.J.Q. 2501.
27. Charette, *supra* note 3 à la p. 567. Les tribunaux ont tenu compte des motifs invoqués pour justifier une démission pour contrer des allégations de malice et de concurrence déloyale; *Positron Inc. c. Desroches*, *supra* note 23 et *Société Pole-Lite Ltée c. Cormier*, *supra* note 25.
28. *Campeau c. Terrault*, [1959] C.S. 449.
29. *Morden & Helwig Ltée. c. Perreault-Mathieu & Cie*, [1987] R.J.Q. 1572, en appel: la Cour applique l'exception *non adimpleti contractus*; *Mutuelle du Canada (La) Cie d'assurance sur la vie c. Suppa*, *supra* note 21.
30. Art. 2154. [Voir *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, ch. 68, art. 2095: «L'employeur ne peut se prévaloir d'une stipulation de non-concurrence, s'il a résilié le contrat sans motif sérieux ou s'il a lui-même donné au salarié un tel motif de résiliation.»

31. *St-Eustache Auto Location c. Location A. & C.*, *supra* note 4 à la p. 1329 mais voir aussi *contra Mutuelle du Canada (La), Cie d'assurance sur la vie c. Suppa*, *supra* note 21.
32. *Produits Duvernay Ltée c. Duguay*, D.T.E. 90T-372 (C.S.).
33. Art. 2148, al. 1, *supra* note 24.
34. *Salon Carlain (1969) Inc. c. Vachon*, *supra* note 14; *Mutuelle du Canada (La) c. Suppa*, *supra* note 8.
35. *Ref. Com Commercial Inc. c. Holcomb*, *supra* note 8.
36. Le plus souvent l'ordonnance enjoindra de ne pas solliciter les clients; Charette, *supra* note 3 à la p. 572; le principe vaut aussi en l'absence d'une clause. Par exemple, dans l'affaire *Positron Inc. c. Desroches*, *supra* note 23, la Cour a énuméré la liste des produits interdits.
37. Pour une étude complète, voir F. Guay, «Les obligations contractuelles des employés vis-à-vis leur ex-employeur: la notion d'obligation fiduciaire existe-t-elle en droit québécois?» (1989) 49 R. du B. 739.
38. Articles 1024, 1053, 1065 et 1484 C.c.B.-C. Voir les propos de l'honorable juge Biron dans *Positron Inc. c. Desroches*, *supra* note 23, repris par l'honorable juge Parent dans *Société Pole-Lite Ltée c. Cormier*, *supra* note 25.
39. Guay, *supra* note 37 aux pp. 741 et 742.
40. [1916] A.C. 688.
41. [1935] R.C.S. 412.
42. Guay, *supra* note 37 aux pp. 742-744; *Lange Co. c. Platt*; *supra* note 23; *Positron Inc. c. Desroches*, *supra* note 23.
43. Par conséquent, ces «choses» ne peuvent faire l'objet d'une clause de non-concurrence, *supra* note 23.
44. Tels les plans, sketches, schémas, dessins, graphiques, cartes, formules, listes de prix et listes de clients, Guay *supra* note 37 à la p. 745 et s.
45. (1986), 1 All E.R. 617; *Positron Inc. c. Desroches*, *supra* note 23.
46. *Continental Casualty Co. c. Combined Insurance Co. of America*, [1967] B.R. 814.
47. «Spring board».

48. (1948) 65 R.P.C. 203.
49. [1967] R.P.C. 375.
50. *Supra* note 38.
51. Dans les termes de l'honorable juge Biron dans *Positron Inc. c. Desroches*, *supra* note 23 à la p. 1658. «De cette jurisprudence, la Cour tire la conclusion que la doctrine du tremplin vise à contrer une malhonnêteté, à empêcher une conduite que n'aurait pas notre bon père de famille proverbial. Notre article 1053 C.C. permet d'introduire cette doctrine dans notre droit, dans ce cadre précis. Cette Cour n'est pas prête à aller au-delà cependant.»
52. [1974] R.C.S. 592.
53. *Supra* note 38; *A.P.G. Analyse, programmation et Gestion Canada Inc. c. Tremblay*, D.T.E. 89T-1 (C.S.); *Correpro-Fab (Québec) Ltée c. Lalonde*, D.T.E. 89T-1181 (C.S.); *Prosig Informatique Inc. c. Lebel*, J.E. 90-1379, en appel; *B.T.G. Canada Inc. c. Baumann*, D.T.E. 90T-1297 (C.S.); *Marque d'Or Inc. c. Claymann* [1988] R.J.Q. 706 (C.S.); *Koné Inc. c. Dugré*, D.T.E. 91T-1025 (C.S.).
54. L'arrêt de la Cour d'appel est rapporté à (1987), 11 Q.A.C. 254 et [1987] R.L. 160.
55. Art. 1713: «Le mandataire est tenu de rendre compte de sa gestion, et de remettre et payer au mandant tout ce qu'il a reçu sous l'autorité de son mandat, même si ce qu'il a reçu n'était pas dû au mandant; sauf néanmoins son droit de déduire du montant, ses déboursés et son dû à raison de l'exécution du mandat[...]»
56. *Supra* note 1.
57. *Ibid.* à la p. 436.
58. *Ibid.* à la p. 437.
59. *Ibid.* à la p. 438.
60. *Ibid.*
61. *Ibid.* à la p. 441.
62. *Ibid.* à la p. 442.
63. *Ibid.* à la p. 444.
64. *Ibid.*

65. *Ibid.* à la p. 445.

66. *Ref. Com Commercial Inc. c. Holcomb, supra* note 8.

67. *Supra* note 8.