



2727 COWORKING / RECHERCHE ET CONSEILS PRATIQUES

Clause de non-concurrence au Québec : guide de l'article 2089 du Code civil

Find a practical home for your work at 2727 Coworking in Montreal. Explore private offices, day workspaces and meeting rooms, plus business-address and virtual-mailbox services for your company.

Publié par 2727 Coworking · 2026-10-29 · clause de non-concurrence québec · clause de non-concurrence québec · article 2089 ccq · faire appliquer une clause de non-concurrence québec

Article original : <https://2727coworking.com/articles/fr/clause-non-concurrence-quebec-guide-article-2089-code-civil>

Dans cet article

1. Pourquoi le Québec traite les clauses de non-concurrence différemment
2. Ce qu'exige l'article 2089
3. Qui doit prouver quoi
4. Article 2095 : le piège du congédiement
5. Obligation de loyauté et de confidentialité en l'absence de clause
6. Rédiger une clause de confidentialité qui tient la route
7. Non-sollicitation et autres solutions
8. Exemple : une clause, deux versions
9. Vente d'entreprise et engagements entre actionnaires
10. Liste de vérification pratique pour la rédaction à l'intention des employeurs
11. Si vous êtes le salarié : avant de signer ou de partir
12. Sources

Pourquoi le Québec traite les clauses de non-concurrence différemment

Au Québec, le contrat de travail est régi par le Code civil du Québec (C.c.Q.), plutôt que par la common law qui s'applique dans les autres provinces. Le Code traite des clauses restrictives dans un court ensemble d'articles de son chapitre sur le contrat de travail : l'article 2088 (loyauté et confidentialité), l'article 2089 (non-concurrence) et l'article 2095 (effet du congédiement). Ensemble, ils font de la clause de non-concurrence en emploi une exception encadrée à la liberté du salarié de gagner sa vie, et imposent le fardeau de la preuve à l'employeur. Les engagements pris lors de la vente d'une entreprise ou entre actionnaires obéissent à d'autres règles (voir ci-dessous).

Cet article présente les dispositions du Code telles qu'elles figurent sur LégisQuébec en octobre 2026, l'interprétation que donne la Cour d'appel de l'obligation légale de loyauté ainsi qu'une liste de vérification pour la rédaction. Il s'agit d'information générale; les circonstances propres à une embauche ou à un départ nécessitent tout de même des conseils adaptés.

Ce qu'exige l'article 2089

Le texte intégral de l'article 2089 C.c.Q. comporte trois alinéas :

1. "The parties may stipulate in writing and in express terms that, even after the termination of the contract, the employee may neither compete with his employer nor participate in any capacity whatsoever in an enterprise which would compete with him."
2. "However, the stipulation shall be limited as to time, place and type of employment, to what is necessary for the protection of the legitimate interests of the employer."
3. "The burden of proof that the stipulation is valid is on the employer."

Sous forme de liste de vérification, une clause de non-concurrence valide dans un contrat de travail doit satisfaire à toutes les exigences suivantes :

Exigence	Ce qu'elle signifie en pratique	Source
Par écrit	Une promesse verbale ne suffit pas. La clause peut figurer dans le contrat de travail ou dans un document distinct signé.	Art. 2089 C.c.Q.; Éducaloi
En termes exprès	La restriction doit être énoncée, et non déduite d'une clause générale de loyauté.	Art. 2089 C.c.Q.
Limitée dans le temps	Une période définie après la fin du contrat.	Art. 2089 C.c.Q.
Limitée quant au lieu	Un territoire défini où l'employeur exerce réellement ses activités concurrentielles.	Art. 2089 C.c.Q.
Limitée quant au genre de travail	Des emplois ou des tâches précis, et non « tout travail » pour un concurrent.	Art. 2089 C.c.Q.; Éducaloi
Pas plus large que nécessaire	Chaque limite s'apprécie en fonction des intérêts légitimes de l'employeur (clientèle, savoir-faire, renseignements confidentiels), et non de son désir d'éviter la concurrence.	Art. 2089 C.c.Q.

Le Code ne fixe ni nombre maximal de mois ni rayon maximal; ce qui est raisonnable dépend du poste, du marché et des risques réels auxquels l'employeur est exposé. Éducaloi, l'organisme d'information juridique destiné au public, énumère les facteurs dont les tribunaux tiennent compte : **le droit du salarié de gagner sa vie, son poste dans l'entreprise et le besoin réel de protection de l'employeur.**

Un autre point soulevé par Éducaloi influe sur la façon de rédiger la clause : **le tribunal ne la réécrit pas.** Il maintient la clause de non-concurrence ou l'annule; une formulation trop large « au cas où » peut donc laisser l'employeur sans aucune protection.

Qui doit prouver quoi

Selon le troisième alinéa de l'article 2089, l'employeur qui demande une injonction contre un ancien salarié doit démontrer que la clause est écrite et formulée en termes exprès, que sa durée, son territoire et les activités qu'elle vise se limitent chacun à ce qui protège ses intérêts légitimes, et qu'il n'a pas perdu le droit de l'invoquer en vertu de l'article 2095. Comme l'explique Éducaloi, l'employeur **devra démontrer au tribunal que la clause de non-concurrence respecte certaines balises**; le salarié n'a pas à prouver que la clause est déraisonnable. Conservez les éléments de preuve dès la signature : pourquoi ce poste, ce territoire et cette durée.

Article 2095 : le piège du congédiement

L'article 2095 C.c.Q. se lit comme suit : "An employer may not avail himself of a stipulation of non-competition if he has resiliated the contract without a serious reason or if he has himself given the employee such a reason for resiliating the contract."

Une clause de non-concurrence bien rédigée peut donc tout de même devenir inopposable en raison des circonstances de la fin d'emploi. Après une **démission** ou un **congédiement pour un motif sérieux**, une clause de non-concurrence valide peut être appliquée. Après un **congédiement sans motif sérieux** (une restructuration ou une abolition de poste, par exemple), l'employeur ne peut pas l'invoquer, même si le salarié doit toujours agir avec loyauté (Éducaloi). Il en va de même si l'employeur a donné au salarié un motif sérieux de démissionner.

L'expression "Serious reason" correspond à la même notion qui permet à l'une ou l'autre des parties de mettre fin au contrat sans préavis en vertu de l'article 2094. Par ailleurs, l'article 2092 prévoit que le salarié ne peut pas renoncer à son droit à une indemnité pour un préavis insuffisant ou une résiliation abusive, quelles que soient les autres dispositions du contrat.

L'article 2095 s'applique aussi à une **clause de non-sollicitation de la clientèle** dans un contrat de travail. Dans l'arrêt *Payette v. Guay inc.*, 2013 SCC 45, la Cour suprême explique que la Cour d'appel du Québec, dans *Robitaille v. Gestion L. Jalbert inc.*, 2007 QCCA 1052, a appliqué à la clause de non-sollicitation d'un salarié les règles du Code qui protègent les salariés en matière de stipulations de non-concurrence, exigeant qu'elle soit limitée dans le temps et dans l'espace (par. 70-71). La Cour suprême ajoute qu'avant de statuer sur une clause de non-concurrence ou de non-sollicitation, le tribunal doit déterminer le contrat auquel elle se rattache, puisque l'article 2095 s'applique uniquement aux engagements liés à un contrat de travail (par. 42). Après un congédiement sans motif sérieux, l'employeur ne peut donc pas non plus invoquer une clause de non-sollicitation de la clientèle contenue dans le contrat de travail.

Obligation de loyauté et de confidentialité en l'absence de clause

Même si aucun document n'a été signé, l'article 2088 C.c.Q. impose au salarié l'obligation suivante : "to act faithfully and honestly and not use any confidential information he obtains in the performance or in the course of his work." Son deuxième alinéa ajoute que "these obligations continue for a reasonable time after the contract terminates and permanently where the information concerns the reputation and privacy of others."

La Cour d'appel du Québec a expliqué les limites de cette obligation légale dans l'arrêt *Sahlaoui c. 2330-2029 Québec inc. (Médecus)*, 2021 QCCA 1310, rendu le 1er septembre 2021. Un orthésiste-prothésiste avait démissionné après environ dix ans, puis des chirurgiens avec qui il avait travaillé avaient choisi de faire affaire avec sa nouvelle entreprise concurrente. La Cour d'appel a annulé une condamnation à des dommages-intérêts de 135 238 \$ et rejeté l'action de l'employeur. Voici ses principaux constats :

- **Avant son départ**, un salarié peut préparer son départ, mais pas pendant ses heures de travail ni en utilisant de façon importante les outils de l'employeur; il ne peut pas non plus emporter des renseignements confidentiels ou des listes de clients, s'approprier des occasions d'affaires, ni commencer à solliciter la clientèle de l'employeur (par. 38).
- **Après son départ**, un salarié qui n'est pas lié par une clause de non-concurrence, de non-sollicitation ou de confidentialité prolongée peut utiliser l'expertise et les connaissances acquises chez son ancien employeur, notamment pour lui faire concurrence et solliciter sa clientèle, "even vigorously" (par. 53).
- **Pendant quelques semaines ou quelques mois**, l'ancien salarié doit tout de même s'abstenir d'utiliser des renseignements confidentiels, de solliciter avec insistance les clients avec qui il entretenait une relation privilégiée ou de dénigrer systématiquement son ancien employeur (par. 54).
- **Durée** : sauf dans les cas les plus graves, le délai désigné par "reasonable time" à l'article 2088 ne devrait normalement pas dépasser trois ou quatre mois, plus rarement six mois, et sera souvent plus court (par. 48).
- **L'intensité** augmente selon le niveau hiérarchique : les attentes sont plus élevées envers les cadres supérieurs et les employés clés (par. 55). Un salarié congédié sans cause juste et suffisante peut être libéré de l'obligation de loyauté après la fin du contrat, sauf pour ce qui est de la protection des renseignements confidentiels (par. 56).

Le résumé de *Stikeman Elliott* offre une lecture accessible. À retenir : l'obligation légale existe bel et bien, mais elle est de courte durée; une protection au-delà de quelques mois nécessite une clause.

Rédiger une clause de confidentialité qui tient la route

Une clause de confidentialité n'empêche pas le salarié de travailler pour qui que ce soit; elle l'empêche d'utiliser ou de divulguer des renseignements précis. Une bonne clause précise et prolonge l'obligation prévue à l'article 2088 au lieu de simplement la répéter.

Ce qu'il faut inclure :

- **Une définition adaptée à votre entreprise.** Les exemples d'Éducaloi : *secrets commerciaux, listes de clients et coordonnées, données financières et stratégie d'affaires*. Ajoutez vos propres éléments (modèles de tarification, code source, conditions convenues avec les fournisseurs).
- **Des exclusions** pour les renseignements publics et le savoir-faire général. Éducaloi souligne qu'un salarié peut continuer à utiliser les compétences et les connaissances générales acquises au travail; une clause qui prétend le contraire s'expose à une contestation.
- **La durée.** L'article 2088 protège les renseignements d'affaires pendant un délai raisonnable; une clause peut prévoir une période plus longue pour les renseignements qui conservent leur valeur. Les renseignements qui concernent la réputation et la vie privée d'autrui sont protégés en permanence par

le Code.

- **La remise du matériel** au départ, y compris les fichiers conservés dans des comptes infonuagiques personnels, avec une confirmation écrite.

Non-sollicitation et autres solutions

Souvent, la véritable crainte n'est pas qu'un représentant des ventes passe chez un concurrent, mais que la clientèle le suive. Des engagements plus ciblés permettent de répondre à ce risque :

- **Non-sollicitation de la clientèle** : interdiction de solliciter, pendant une période définie, les clients avec qui le salarié a fait affaire, par exemple au cours des 12 ou 24 derniers mois d'emploi.
- **Non-sollicitation du personnel** (non-débauchage) : interdiction de recruter d'anciens collègues pendant une période définie.
- **Confidentialité prolongée** : voir la section précédente.

Comme ces engagements sont moins restrictifs, il est plus facile de démontrer qu'ils répondent au critère "necessary for the protection of the legitimate interests of the employer" prévu à l'article 2089. Dans l'arrêt *Sahlaoui*, la Cour d'appel traite les clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité prolongée comme des outils distincts (par. 53). Rédigez une clause de non-sollicitation avec autant de soin qu'une clause de non-concurrence : par écrit, en définissant la clientèle visée ou la période de référence, ainsi que la durée de l'interdiction.

Clause	Ce qu'elle interdit au salarié	Principal critère juridique	L'employeur peut-il l'invoquer après un congédiement sans motif sérieux?
Obligation légale de loyauté (art. 2088)	Utiliser des renseignements confidentiels, solliciter avec insistance et dénigrer pendant une courte période	"Reasonable time", généralement quelques mois	La confidentialité, oui; le reste peut cesser de s'appliquer (<i>Sahlaoui</i> , par. 56)
Clause de confidentialité	Utiliser ou divulguer des renseignements définis	Doit être claire; ne peut pas englober les compétences générales	L'art. 2095 ne vise que les stipulations de non-concurrence; la confidentialité subsiste aussi en vertu de l'art. 2088 (<i>Sahlaoui</i> , par. 56)
Clause de non-sollicitation	Solliciter une clientèle ou des membres du personnel définis	Limites de l'art. 2089 appliquées par analogie (durée et territoire ou liste de clients définie)	Non : elle est assimilée à une stipulation de non-concurrence (<i>Payette</i> , par. 42, 70-71)
Clause de non-concurrence (art. 2089)	Travailler pour une entreprise concurrente ou en exploiter une	Écrit, termes exprès, limites quant au temps, au lieu et au genre de travail, fardeau de la preuve à l'employeur	Non (art. 2095)

Exemple : une clause, deux versions

Exemple à titre d'illustration. Une jeune entreprise montréalaise de logiciels embauche un responsable de comptes qui vend aux détaillants du Québec et de l'Ontario.

Version A : « Pendant les 24 mois suivant la fin de son emploi, le salarié ne pourra travailler à quelque titre que ce soit pour un concurrent, où que ce soit au Canada. »

- Genre de travail : aucun n'est défini (« à quelque titre que ce soit »).
- Territoire : l'ensemble du Canada, alors que la jeune entreprise vend dans deux provinces.
- Durée : 24 mois, sans justification au dossier.
- Chaque limite dépasse l'intérêt qu'elle protège, et le tribunal ne la réécrit pas.

Version B : « Pendant les 12 mois suivant la fin de son emploi, le salarié ne pourra occuper un poste de vente ou de gestion de comptes visant la vente de logiciels de point de vente aux détaillants, au Québec ou en Ontario, pour une entreprise qui vend des produits concurrents de ceux que le salarié vendait au cours des 12 derniers mois de son emploi. »

- Genre de travail : un rôle et une gamme de produits définis.
- Territoire : correspond aux endroits où l'employeur vend.
- Durée : plus courte, et l'employeur devrait en documenter la raison (durée du cycle de vente, cycle de renouvellement des contrats).

La validité de la version B n'est pas garantie, mais elle est construite autour des trois limites prévues au Code.

Le problème des formulations vagues n'est pas théorique. Dans l'affaire *Jutras c. La Presse (2018) inc.*, 2023 QCCS 2506, la Cour supérieure a déclaré invalide une clause de non-concurrence interdisant à un ancien salarié de La Presse de travailler "in any way whatsoever" pour une autre entreprise vendant de l'espace publicitaire, parce qu'elle ne définissait pas les activités interdites et dépassait ainsi ce que permet l'article 2089. Selon le [résumé de McCarthy Tétrault de juin 2024](#), l'employeur a continué de demander l'application de la clause après avoir été débouté à l'étape de l'injonction provisoire; le tribunal a conclu à un abus de procédure et lui a ordonné de rembourser près de 200 000 \$ des frais juridiques du salarié.

Vente d'entreprise et engagements entre actionnaires

Dans l'arrêt *Payette v. Guay inc.*, 2013 SCC 45, rendu le 12 septembre 2013, la Cour suprême du Canada a rejeté le pourvoi du vendeur et confirmé l'injonction prononcée par la Cour d'appel. Payette avait vendu les actifs de son entreprise de grues à Guay inc. pour 26 millions de dollars; le contrat de vente contenait des engagements de non-concurrence et de non-sollicitation et a mené à un contrat de travail avec l'acheteur, qui l'a ensuite congédié sans motif sérieux (par. 44). S'exprimant au nom de la Cour, le juge Wagner a conclu ce qui suit :

- **Des régimes différents.** Les clauses restrictives sont évaluées selon des règles différentes, selon qu'elles se rattachent à la vente d'une entreprise ou à un contrat de travail : plus souples dans un contexte commercial, beaucoup plus strictes en matière d'emploi, puisque les règles du contrat de travail répondent au déséquilibre de pouvoir entre l'employeur et le salarié (par. 2, 35-37).
- **L'article 2095 ne s'applique qu'en matière d'emploi.** Il s'applique à une clause de non-concurrence seulement si elle se rattache à un contrat de travail; le tribunal doit donc d'abord déterminer à quel acte juridique la clause appartient (par. 42).

- **Le critère est la raison pour laquelle l'engagement a été pris.** Le tribunal détermine la raison de l'engagement en interprétant le libellé des obligations à la lumière des circonstances dans lesquelles elles ont été convenues, afin d'établir "why and for what purpose" elles ont été assumées (par. 45). Payette avait pris ces engagements parce qu'il vendait son entreprise, et non en raison de son emploi subséquent; ils ne pouvaient être dissociés de la vente (par. 46), de sorte que l'article 2095 ne s'appliquait pas, même s'il avait été congédié sans motif sérieux (par. 50).
- **Les engagements commerciaux doivent tout de même être limités.** Une clause de non-concurrence commerciale est valide si sa durée, son territoire et les activités qu'elle vise se limitent à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de la partie qui en bénéficie, compte tenu de facteurs comme le prix de vente, la nature de l'entreprise, l'expérience des parties et leur accès à des avocats (par. 61). Une clause de non-concurrence de cinq ans à compter de la fin de l'emploi de Payette n'était pas déraisonnable, étant donné la nature hautement spécialisée de l'entreprise (par. 64).
- **La non-sollicitation n'a pas besoin d'un territoire dans le cadre d'une vente.** Une clause de non-sollicitation n'exige généralement pas de limite territoriale : son objet est plus restreint que celui d'une clause de non-concurrence, et la clientèle visée en définit la portée (par. 69, 72-73).

Les mêmes mots peuvent être évalués très différemment selon le document dans lequel ils figurent. Notre guide sur les [conventions entre actionnaires au Québec](#) présente les clauses de gouvernance et de sortie qui accompagnent habituellement ces engagements. Si un actionnaire travaille aussi dans l'entreprise, séparez les engagements liés à l'emploi de ceux qui sont liés à son statut d'actionnaire, chacun avec sa propre justification explicite.

Pour les travailleurs autonomes, l'article 2089 s'applique seulement si la relation en est réellement une d'emploi; voir [salarié ou travailleur autonome au Québec](#).

Liste de vérification pratique pour la rédaction à l'intention des employeurs

1. **Déterminez si vous avez vraiment besoin d'une clause de non-concurrence.** La confidentialité combinée à la non-sollicitation de la clientèle couvre souvent le risque réel.
2. **Consignez-la par écrit, en termes exprès,** dans le contrat ou dans un document distinct signé, comme l'exige l'article 2089. Faites-la signer à l'embauche, en même temps que l'offre d'emploi.
3. **Définissez le travail interdit** selon le rôle, la fonction et la gamme de produits ou de services. Ne vous limitez jamais à « à quelque titre que ce soit ».
4. **Délimitez le territoire** en fonction des endroits où vous vendez réellement aujourd'hui.
5. **Justifiez la durée** par un motif d'affaires documenté (cycle de vente, durée des contrats).
6. **Consignez une note au dossier** au moment de la signature pour expliquer chaque limite. Le fardeau de la preuve vous incombe.
7. **Prévoyez des clauses distinctes pour la confidentialité et la non-sollicitation,** afin qu'une clause fragile ne fasse pas tomber les autres.
8. **Planifiez les fins d'emploi en tenant compte de l'article 2095.** Si vous congédiez sans motif sérieux, vous perdez le bénéfice de la clause de non-concurrence et de toute clause de non-sollicitation de la clientèle contenue dans le contrat de travail.

9. **Réviser la clause lorsque le poste change**; la clause d'une personne embauchée à un poste de débutant peut ne pas convenir à un poste de direction.

Pour les autres documents d'embauche, consultez notre guide pour [embaucher votre premier salarié au Québec](#).

Si vous êtes le salarié : avant de signer ou de partir

Avant de signer :

- Obtenez la clause par écrit avant d'accepter et demandez ce que signifient « concurrent », « territoire » et « clients » si ces termes ne sont pas définis.
- Négociez sa portée (poste désigné, territoire, période plus courte) ou une clause de non-sollicitation à la place, et conservez des copies signées.

Avant de partir :

- Relisez la clause : que vous démissionniez ou soyez congédié, avec ou sans motif sérieux, a une incidence en vertu de [l'article 2095](#).
- Ne préparez pas la suite de votre parcours professionnel pendant vos heures de travail ou avec les outils de l'employeur, et n'emportez pas de dossiers ni de listes de clients, comme l'explique l'arrêt [Sahlaoui](#) (par. 38).
- Même en l'absence de clause, prévoyez une courte période de retenue à l'égard des anciens clients avec qui vous entreteniez des liens étroits (par. 54).
- Avant d'accepter un emploi chez un concurrent direct, évaluez toute clause que vous avez signée au regard des trois limites de l'article 2089 et des circonstances de votre fin d'emploi (article 2095). Éducaloi souligne qu'un ancien salarié qui contrevient à une clause valide ou à son obligation de loyauté [peut se voir ordonner de cesser ses activités et être poursuivi en dommages-intérêts](#).

Si vous avez besoin d'un lieu neutre pour examiner et signer des contrats avec votre premier salarié, 2727 Coworking offre des salles de réunion au bord du canal de Lachine, dans Griffintown.

Sources

1. Code civil du Québec, art. 2085-2097, contrat de travail (LégisQuébec)
2. Partir travailler pour un concurrent (Éducaloi)
3. Sahlaoui c. 2330-2029 Québec inc. (Médicus), 2021 QCCA 1310 (CanLII)
4. La portée du devoir de loyauté d'un salarié démissionnaire en l'absence de restrictions contractuelles (Stikeman Elliott)
5. Payette v. Guay inc., 2013 SCC 45, [2013] 3 S.C.R. 95 (Cour suprême du Canada)
6. Jutras c. La Presse (2018) inc., 2023 QCCS 2506 (CanLII)
7. Non-concurrence au Québec : les employeurs devraient définir précisément le travail interdit dans les contrats de travail (McCarthy Tétrault par l'intermédiaire de Legal 500)

Liens vers les sources

Liens cités dans cet article, dans leur ordre de première apparition. Les adresses complètes sont fournies pour les lecteurs qui utilisent le texte extrait.

1. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/CCQ-1991>
2. <https://educaloi.qc.ca/capsules/partir-travailler-pour-un-concurrent>
3. <https://decisions.scc-csc.ca/scc-csc/scc-csc/en/item/13231/index.do>
4. <https://www.canlii.org/fr/qc/qcca/doc/2021/2021qcca1310/2021qcca1310.html>
5. <https://stikeman.com/fr-ca/savoir/droit-canadien-emploi-travail-regimes-retraite/la-portee-du-devoir-de-loyaute-d-un-salarie-demissionnaire-en-l-absence-de-restrictions-contractuelles>
6. <https://www.canlii.org/fr/qc/qccs/doc/2023/2023qccs2506/2023qccs2506.html>
7. <https://www.legal500.com/intelligence/canada/employment-and-hr/non-competition-in-quebec-employers-should-precisely-define-prohibited-work-in-employment-contracts>

L'ÉDITEUR

À propos de 2727 Coworking

2727 Coworking is a Montreal workspace and business-address provider. We serve people who need a place to focus, meet, run a small business or establish a professional mailing presence. Our website offers English and French information about workspace options and services, alongside educational resources for operating a business in Canada.

A workspace that fits the day

Our workspace options include private offices, day passes and desks, and a conference room. These formats help individuals and teams compare a dedicated office with more flexible ways to work or hold a meeting. Prospective members can explore the virtual tour, review current pricing and book a visit before choosing a workspace.

Business addresses and mail

2727 Coworking provides business-address and virtual-mailbox services. Our resources explain the documents and practical questions involved, including guidance for people outside Canada. Service eligibility, included features, availability and access arrangements should be confirmed on the applicable service page or with our team.

Resources for Canadian small businesses

We publish guides, research and planning tools about workspace decisions, business addresses and starting a business in Canada. Our incorporation research includes information for people inside Canada and abroad, with jurisdiction-specific material to help readers identify the next questions to investigate. These educational resources complement our workspace and address services; they are not individualized legal, tax or immigration advice.

Visit or contact 2727 Coworking

Explore [private offices](#), [day passes and desks](#), [the conference room](#), [business addresses](#) and [virtual mailboxes](#). [Book a visit](#) or [contact the team](#) to discuss your needs.

A business address alone does not establish tax residence, immigration status, banking approval or eligibility for a government program.

Site Web : <https://2727coworking.com>

Cet article est de nature informative. Validez toute décision médicale, juridique, financière, réglementaire ou technique importante auprès de professionnels compétents et des sources primaires citées. Les services de l'entreprise sont décrits séparément des constats de recherche de l'article.