

Le 21 juin dernier, le tribunal correctionnel de Clermont-Ferrand a condamné un ancien salarié de Michelin qui avait tenté de vendre des informations de son entreprise à son concurrent Bridgestone. Une analyse très intéressante et très détaillée de cette condamnation a été rédigée par Maître Thibault du Manoir de Juaye dans la revue « Sécurité & Stratégie » de novembre dernier édité par le Club des Directeurs de la Sécurité en Entreprise (CDSE). On y apprend que le salarié n'a été condamné qu'à 2 ans de prison avec sursis, 5 000 euros d'amende, 10 000 euros au profit de son employeur et 2 000 euros de frais de procédure. Il était poursuivi pour atteinte aux intérêts vitaux de la nation, abus de confiance et atteinte au secret de fabrication. Mais le procès met en évidence une difficulté de collecte de preuves pour l'industriel et Maître du Manoir de Juaye souligne dans son article que « pour être légal la surveillance des salariés doit :

- Faire l'objet d'une information préalable ;
- Obtenir l'avis du CE ;
- Être proportionnelle au but poursuivi ;
- Respecter les dispositions de la loi informatique et libertés. »

L'avocat poursuit son analyse en remarquant que les dispositifs du code pénal sur les intérêts vitaux sont peu applicables dans le domaine économique. Il précise ensuite qu'il est difficile de débattre, en public, au tribunal, de données relatives au « secret de fabrication » que l'entreprise souhaite naturellement garder secrètes. Mais il n'est pas prévu d'organiser de huis clos, alors que faire et que dire ?

L'abus de confiance, ou même la tentative d'abus de confiance, restent des qualifications permettant de poursuivre le salarié. Le détournement est quant à lui un qualificatif difficile à manier dès lors qu'il porte sur des informations, et non pas sur des biens matériels. Enfin, Maître du Manoir de Juaye relève que « l'élément intentionnel ou la volonté de détourner » constitue un point important que l'entreprise doit prouver pour plaider l'infraction. Il poursuit « qu'il convient que les entreprises soient en mesure de prouver qu'elles ont indiqué aux détenteurs des informations que celles-ci devaient être utilisées dans un but précis ». Et Maître du Manoir de Juaye conclut que la législation actuelle gagnerait à être aménagée sur différents points.

Le 21 juin dernier, le tribunal correctionnel de Clermont-Ferrand a condamné un ancien salarié de Michelin qui avait tenté de vendre des informations de son entreprise à son concurrent Bridgestone. Une analyse très intéressante et très détaillée de cette condamnation a été rédigée par Maître Thibault du Manoir de Juaye dans la revue « Sécurité & Stratégie » de novembre dernier édité par le Club des Directeurs de la Sécurité en Entreprise (CDSE). On y apprend que le salarié n'a été condamné qu'à 2 ans de prison avec sursis, 5 000 euros d'amende, 10 000 euros au profit de son employeur et 2 000 euros de frais de procédure. Il était poursuivi pour atteinte aux intérêts vitaux de la nation, abus de confiance et atteinte au secret de fabrication. Mais le procès met en évidence une difficulté de collecte de preuves pour l'industriel et Maître du Manoir de Juaye souligne dans son article que « pour être légal la surveillance des salariés doit :

- Faire l'objet d'une information préalable ;
- Obtenir l'avis du CE ;
- Être proportionnelle au but poursuivi ;
- Respecter les dispositions de la loi informatique et libertés. »

L'avocat poursuit son analyse en remarquant que les dispositifs du code pénal sur les intérêts vitaux sont peu applicables dans le domaine économique. Il précise ensuite qu'il est difficile de débattre, en public, au tribunal, de données relatives au « secret de fabrication » que l'entreprise souhaite naturellement garder secrètes. Mais il n'est pas prévu d'organiser de huis clos, alors que faire et que dire ?

L'abus de confiance, ou même la tentative d'abus de confiance, restent des qualifications permettant de poursuivre le salarié. Le détournement est quant à lui un qualificatif difficile à manier dès lors qu'il porte sur des informations, et non pas sur des biens matériels. Enfin, Maître du Manoir de Juaye relève que « l'élément intentionnel ou la volonté de détourner » constitue un point important que l'entreprise doit prouver pour plaider l'infraction. Il poursuit « qu'il convient que les entreprises soient en mesure de prouver qu'elles ont indiqué aux détenteurs des informations que celles-ci devaient être utilisées dans un but précis ». Et Maître du Manoir de Juaye conclut que la législation actuelle gagnerait à être aménagée sur différents points.

Le 21 juin dernier, le tribunal correctionnel de Clermont-Ferrand a condamné un ancien salarié de Michelin qui avait tenté de vendre des informations de son entreprise à son concurrent Bridgestone. Une analyse très intéressante et très détaillée de cette condamnation a été rédigée par Maître Thibault du Manoir de Juaye dans la revue « Sécurité & Stratégie » de novembre dernier éditée par le Club des Directeurs de la Sécurité en Entreprise (CDSE). On y apprend que le salarié n'a été condamné qu'à 2 ans de prison avec sursis, 5 000 euros d'amende, 10 000 euros au profit de son employeur et 2 000 euros de frais de procédure. Il était poursuivi pour atteinte aux intérêts vitaux de la nation, abus de confiance et atteinte au secret de fabrique. Mais le procès met en évidence une difficulté de collecte de preuves pour l'industriel et Maître du Manoir de Juaye souligne dans son article que « pour être légal la surveillance des salariés doit :

- Faire l'objet d'une information préalable ;
- Obtenir l'avis du CE ;
- Être proportionnelle au but poursuivi ;
- Respecter les dispositions de la loi informatique et libertés. »

L'avocat poursuit son analyse en remarquant que les dispositifs du code pénal sur les intérêts vitaux sont peu applicables dans le domaine économique. Il précise ensuite qu'il est difficile de débattre, en public, au tribunal, de données relatives au « secret de fabrique » que l'entreprise souhaite naturellement garder secrètes. Mais il n'est pas prévu d'organiser de huis clos, alors que faire et que dire ?

L'abus de confiance, ou même la tentative d'abus de confiance, restent des qualifications permettant de poursuivre le salarié. Le détournement est quant à lui un qualificatif difficile à manier dès lors qu'il porte sur des informations, et non pas sur des biens matériels. Enfin, Maître du Manoir de Juaye relève que « l'élément intentionnel ou la volonté de détourner » constitue un point important que l'entreprise doit prouver pour plaider l'infraction. Il poursuit « qu'il convient que les entreprises soient en mesure de prouver qu'elles ont indiqué aux détenteurs des informations que celles-ci devaient être utilisées dans un but précis ». Et Maître du Manoir de Juaye conclut que la législation actuelle gagnerait à être aménagée sur différents points.