



## Vol de secrets commerciaux par Shira Zaken Porat Avocate

Administrateur

22 juin 2017

<http://www.ashdodcafe.com/2017/06/22/vol-de-secrets-commerciaux-par-johana-bensoussan-avocate/>



**Mandat de perquisition civile à l'encontre d'un employé soupçonné**

**de vol de secrets commerciaux**

Un employeur avait convoqué l'un de ses employés à un entretien préalable dans le but de le licencier.

Quelques temps après le licenciement, l'employé a commencé à travailler chez un concurrent de son ex-employeur. Une inspection de routine a révélé qu'avant l'entretien préalable, l'employé avait enregistré la base de données confidentielle de son employeur et se l'était envoyée vers son ordinateur professionnel, toutefois, il était fort probable que l'employé se soit également envoyé un e-mail contenant la base de données confidentielle depuis son lieu de travail sur son adresse email personnelle.

***La question qui se pose en l'espèce, est de savoir, comment l'employeur peut-il prouver le vol de secrets commerciaux par son employé dans l'hypothèse où ce dernier a effectivement commis un tel délit ?***

La procédure d'injonction issue de l'ordonnance « Anton Piller » a été initialement introduite dans le système juridique de Common Law, mais s'est établie aujourd'hui comme une procédure courante dans de nombreux pays, y compris en Israël. Il s'agit d'une procédure invasive dont le but est de saisir les preuves avant qu'elles ne disparaissent « en appuyant sur un bouton ». Au regard de la nature de cette procédure, il est clair qu'il s'agit d'un remède extrême qui nécessite, pour être accordé, une prudence et une réflexion équilibrée au préalable. Toutefois, une action en justice, sous réserve du respect de la procédure adéquate, peut inciter le conseil prud'homal à accorder ce recours sévère et inhabituel ex parte dans des circonstances appropriées.

Le Droit pénal israélien des affaires autorise, dans certains cas, la délivrance d'un mandat de perquisition civile afin de préserver le droit de propriété du demandeur. Il en est ainsi lorsqu'un employeur soupçonne l'un de ses employés de vol d'informations confidentielles. En principe, il est interdit aux employeurs de surveiller les comptes de messagerie personnels de leurs employés (du type : Gmail, Hotmail, etc...) ou d'y accéder, toutefois si un employeur tente d'accéder à un courrier électronique car il craint l'élimination des preuves potentielles, au regard de la lourdeur de la procédure applicable en matière de droit de la preuve, l'employeur peut saisir la Cour et demander une injonction issue de l'ordonnance **Anton Piller** qui l'autorisera à rechercher et le cas échéant, à saisir des preuves potentielles dans les conditions fixées par la loi et la jurisprudence.

Par exemple, dans une jurisprudence récente, l'équivalent du Conseil des prud'hommes israélien a reçu une demande d'injonction (ex parte, c'est-à-dire sans que l'employé n'ait été mis au courant) par un employeur représenté par notre Cabinet. Notre client demandait l'autorisation de se rendre au domicile de l'employé avec un expert informatique et une escorte policière dans le but de saisir son ordinateur personnel et d'accéder à sa messagerie personnelle au regard des importants soupçons qu'il avait développés quant aux activités de son salarié. À la suite de la recherche, l'employé a admis le vol de secrets commerciaux (tout en prétendant avoir supprimé les données confidentielles et en garantissant ne pas les avoir partagées avec un tiers – une question qui sera traitée par la Cour ultérieurement).

Ainsi, si un employeur souhaite accéder à la messagerie personnelle d'un employé alors qu'il a de forts soupçons que cet employé ne s'est pas comporté avec loyauté et que l'analyse de la messagerie permet potentiellement de confirmer ses soupçons, ***il est vivement recommandé de consulter un avocat spécialisé en Droit commercial et habitué à cette procédure*** afin de déposer une demande d'injonction du type « Anton Piller » tout en se conformant à la loi et à la jurisprudence. Il convient de noter que, même lorsque l'injonction est accordée, il est primordial que la requête soit dûment déposée afin d'éviter une situation dans laquelle l'employé pourrait obtenir l'annulation de la décision octroyant l'injonction pour cause de procédure irrégulière.

Cet article ne tient pas lieu de consultation.



**Shira Zaken Porat**

Attorney at Law

+972.3.609.3.609

+972.73.207.32.26

+972.73.207.32.36

shirap@afiklaw.com

**Traduit par Johana Bensoussan, Avocate Française**

Direct +972.3.609.3.609

Fax +972.73.207.32.28

Cellular+972.53. 708.6788

Office +972.73.207.32.38

Email johanab@afiklaw.com

**AFIK & Co. Attorneys & Notary**

103 Ha'Hashmonaim st., P.O.B

20144, Tel-Aviv, 6120101, Israel

www.afiklaw.com

**Partager :**

- Partager
-