ANALYSES ET DOSSIERS JURIDIQUES

La détention d’informations confidentielles sur l’ordinateur professionnel du salarié

La preuve de leur appropriation par le nouvel employeur

Florent HAAS | FH Droit

Article du 14 septembre 2026

L’essentiel

La présence d’informations confidentielles de l’ancien employeur sur l’ordinateur professionnel d’un salarié suffit à caractériser leur appropriation par le nouvel employeur. C’est la précision apportée par la chambre commerciale de la Cour de cassation dans son arrêt du 2 septembre 2026. Elle ne renverse pas formellement la charge de la preuve : elle réduit ce que l’entreprise victime doit démontrer pour rattacher la détention des fichiers à son concurrent[1].

La solution prolonge une évolution engagée depuis plusieurs années. L’utilisation effective des données n’est pas nécessaire à la caractérisation de la faute ; leur appropriation constitue un acte autonome de concurrence déloyale, et leur détention par la société peut suffire. La difficulté demeurait de passer du constat matériel d’une détention par l’ancien salarié à son imputation à la personne morale qui l’emploie désormais.

L’arrêt répond à cette difficulté par un critère concret : le support professionnel sur lequel les informations sont retrouvées. Sa portée est forte dans la configuration jugée, mais elle doit être distinguée de questions laissées ouvertes, telles que la réception accidentelle d’un fichier ou son isolement immédiat par l’employeur.

Le litige et les motifs décisifs

La société Fluides service distribution, désignée ci-après FSD, reprochait à deux sociétés concurrentes de détenir des informations confidentielles emportées par un ancien salarié. Celui-ci avait démissionné avec effet au 28 septembre 2018, puis rejoint la société Electronics & Pool Accessories Import le 1er octobre suivant. Son contrat avait été transféré en 2019 à une filiale devenue Global Solution Industrial Supplier[2].

1. Cour de cassation, chambre commerciale, 2 septembre 2026, n° 25-12.718, point 7, ECLI :FR :CCASS :2026 :CO00417, décision officielle.
2. Même arrêt, point 1, Cour de cassation.

Une mesure d'instruction avait révélé, sur l'ordinateur professionnel du salarié, un fichier Excel relatif à une enquête de satisfaction clients et des modèles d'offres de prix provenant de FSD. La détention matérielle était donc établie. La cour d'appel de Toulouse avait néanmoins estimé que l'appropriation de ces informations par les sociétés concurrentes n'était pas démontrée[3].

La Cour de cassation rappelle d'abord le principe, au visa de l'article 1240 du code civil : *« Il résulte de ce texte que l'appropriation d'informations confidentielles appartenant à une société concurrente apportées par un ancien salarié, ne serait-il pas tenu par une clause de non-concurrence, constitue un acte de concurrence déloyale. »*[4]

Elle précise ensuite que *« la seule détention, sur l'ordinateur professionnel du salarié, d'informations confidentielles appartenant à son ancien employeur, caractérise l'appropriation de ces informations par le nouvel employeur »*[5]. Le choix du verbe est décisif. La présence du fichier sur ce support n'est pas traitée comme un indice qu'il faudrait compléter par la preuve d'une lecture ou d'une exploitation. Elle entraîne la qualification d'appropriation. La cour d'appel devait donc tirer les conséquences juridiques de ses propres constatations.

Élément	Donnée utile
Décision	Cour de cassation, chambre commerciale, 2 septembre 2026, n° 25-12.718
Publication	Arrêt n° 417 F-B, publié au Bulletin
Décision attaquée	Cour d'appel de Toulouse, 10 décembre 2024
Fondement	Article 1240 du code civil
Question	Imputation au nouvel employeur d'informations détenues par l'ancien salarié
Solution	Cassation partielle et renvoi devant la cour d'appel de Bordeaux
Limite	La caractérisation de la faute ne dispense pas de prouver le préjudice économique invoqué

Une faute autonome progressivement précisée

L'indifférence de l'exploitation des informations

Dans son arrêt du 8 février 2017, la chambre commerciale avait déjà admis que l'appropriation déloyale d'informations confidentielles pouvait constituer en elle-même la faute[6]. La décision du 1er juin 2022 a précisé qu'il n'était pas nécessaire d'établir un autre acte concurrentiel réalisé grâce aux données[7]. L'ancien employeur n'a donc pas à démontrer, pour caractériser cette appropriation fautive, que les informations ont effectivement permis de détourner un client, de remporter un marché ou d'économiser une dépense.

3. Même arrêt, faits, moyen et point 6, Cour de cassation.
4. Même arrêt, point 5, Cour de cassation.
5. Même arrêt, point 7, extrait du motif de cassation, Cour de cassation.
6. Cour de cassation, chambre commerciale, 8 février 2017, n° 15-14.846, décision officielle.
7. Cour de cassation, chambre commerciale, 1er juin 2022, n° 21-11.921, Légifrance.

La décision du 7 septembre 2022 a également écarté l'idée selon laquelle l'absence de clause de non-concurrence autoriserait l'appropriation des données de l'ancien employeur[8]. La liberté de travailler pour un concurrent ne se confond pas avec la liberté d'emporter des informations confidentielles appartenant à celui que l'on quitte. Le principe repris au point 5 de l'arrêt de 2026 s'inscrit dans cette continuité.

Le 7 décembre 2022, la Cour a franchi une étape supplémentaire. Elle a retenu que le seul fait, pour une société à la création de laquelle avait participé un ancien salarié du concurrent, de détenir les informations confidentielles obtenues par celui-ci pendant l'exécution de son contrat constituait un acte de concurrence déloyale[9]. La détention pouvait donc être sanctionnée sans qu'une exploitation ultérieure soit établie.

Ces décisions déplacent l'objet du contrôle. L'atteinte à la loyauté concurrentielle tient à l'appropriation des informations elles-mêmes. La recherche d'un usage commercial reste utile pour établir certains préjudices ou d'autres actes déloyaux, mais elle ne constitue plus une étape nécessaire de la qualification de cette faute.

La confidentialité et l'absence d'exigence intentionnelle

Dans son arrêt du 24 septembre 2025, la chambre commerciale a censuré un raisonnement qui écartait la concurrence déloyale au motif qu'une balance comptable était succincte et ne contenait pas d'informations stratégiques[10]. Le caractère confidentiel demeure le critère à examiner. L'importance stratégique du document ne doit pas être ajoutée comme une condition autonome.

Cette précision ne dispense pas le demandeur d'expliquer ce qui rend l'information confidentielle. Un intitulé de fichier ou la seule affirmation de sa provenance ne suffit pas à transformer toute donnée en information protégée. L'analyse doit porter sur le contenu litigieux et sur les circonstances permettant de lui reconnaître cette qualité.

L'intention de nuire ne constitue pas davantage une condition générale de la faute. La chambre commerciale l'a rappelé le 13 mai 2026 : *« la caractérisation d'une faute de concurrence déloyale n'exige pas la constatation d'un élément intentionnel »*[11]. Cette proposition concerne la responsabilité civile et ne doit pas être confondue avec les éléments d'une éventuelle infraction pénale.

L'imputation à la société comme difficulté distincte

La décision rendue le 17 mai 2023 dans l'affaire *AIGP ingénierie* avait maintenu une exigence essentielle : les juges devaient constater l'appropriation ou la détention par la société elle-même. La conservation de documents par l'ancien salarié ne permettait pas, sans cette constatation, d'imputer automatiquement la faute à la personne morale[12].

8. Cour de cassation, chambre commerciale, 7 septembre 2022, n° 21-13.505, Légifrance.
9. Cour de cassation, chambre commerciale, 7 décembre 2022, n° 21-19.860, publié au Bulletin, Légifrance.
10. Cour de cassation, chambre commerciale, 24 septembre 2025, n° 24-13.078, Légifrance.
11. Cour de cassation, chambre commerciale, 13 mai 2026, n° 24-19.346, point 7, Légifrance.
12. Cour de cassation, chambre commerciale, 17 mai 2023, n° 22-16.031, *AIGP ingénierie*, réponse à la première branche du moyen, Légifrance. La décision traite également, distinctement, des agissements antérieurs à la constitution et à l'immatriculation de la société.

Ce précédent explique la question résolue en 2026. La faute de détention existait déjà ; il restait à déterminer dans quelles circonstances la détention du salarié devait être regardée comme celle de son nouvel employeur. L'ordinateur professionnel fournit désormais un élément suffisant de rattachement dans la situation jugée.

L'évolution peut ainsi être suivie sans présenter l'arrêt comme un revirement. La jurisprudence a d'abord reconnu l'autonomie de l'appropriation, puis la suffisance de la détention par la société. Elle précise maintenant comment cette détention peut lui être imputée lorsque les données se trouvent sur l'outil de travail fourni au salarié.

L'ordinateur professionnel comme critère de rattachement

Une qualification imposée aux juges du fond

Le support professionnel relie la détention matérielle du salarié à l'appropriation par l'entreprise. Le point 6 constate que les documents figuraient sur l'ordinateur de travail fourni par l'employeur. Le point 7 en déduit que l'appropriation était caractérisée[13].

La solution écarte la nécessité d'une preuve supplémentaire de circulation des documents vers la direction ou les autres salariés. Dans cette configuration, la victime n'a pas à démontrer séparément que les fichiers ont été ouverts, examinés, intégrés à une base commune ou utilisés pour une proposition commerciale.

Un rapprochement avec le droit du travail est possible, mais ses limites doivent être conservées. Dans son arrêt du 19 juin 2013, la chambre sociale a rappelé que les dossiers et fichiers créés grâce à l'outil informatique mis à disposition par l'employeur sont présumés professionnels, sauf identification comme personnels[14]. Cette jurisprudence concerne notamment le droit d'accès de l'employeur et la vie privée du salarié. L'arrêt commercial de 2026 répond à une autre question : l'imputation d'une appropriation concurrentielle. La proximité du support ne permet pas de confondre les régimes ou de transférer automatiquement toutes leurs conditions.

Un objet de preuve réduit

La victime demeure tenue d'établir les faits nécessaires au succès de sa demande. Les principes de l'article 9 du code de procédure civile et de l'article 1353 du code civil restent applicables[15]. Il faut notamment démontrer l'existence des informations, leur origine, leur caractère confidentiel et leur présence sur l'ordinateur professionnel du salarié.

La nouveauté concerne l'étape suivante. Une fois ces éléments établis, il n'est plus nécessaire d'apporter une preuve distincte de l'appropriation par l'employeur. Le constat de la détention sur le support professionnel produit l'effet juridique formulé par la Cour.

Le vocabulaire de la présomption doit, à cet égard, être employé avec prudence. La Cour n'énonce pas que l'appropriation serait présumée. Elle affirme que la détention la caractérise

13. Cour de cassation, chambre commerciale, 2 septembre 2026, n° 25-12.718, points 6 et 7, décision officielle.
14. Cour de cassation, chambre sociale, 19 juin 2013, n° 12-12.138, motif de principe, Légifrance.
15. Article 9 du code de procédure civile ; article 1353 du code civil.

et censure l'absence de conséquences légales tirées des constatations. Il paraît donc plus précis de parler d'une règle de qualification qui allège la démonstration, sans lui attribuer un régime de preuve contraire que l'arrêt ne définit pas.

Cette lecture permet également de comprendre pourquoi le débat ne disparaît pas. Il peut se déplacer vers la confidentialité du document, son appartenance au concurrent, la réalité de sa présence sur le support ou la qualification professionnelle de celui-ci. La preuve est simplifiée sur l'imputation ; elle n'est pas supprimée sur l'ensemble du litige.

Une faute détachée de la connaissance effective

La portée de l'ignorance alléguée

Dans la configuration jugée, la connaissance effective des fichiers par la direction n'a pas à être positivement établie. La Cour ne demande pas de rechercher une connaissance dissimulée : elle retient la localisation sur l'ordinateur professionnel comme suffisante.

Il faut distinguer cette proposition de l'absence d'exigence intentionnelle. Une faute civile peut être dépourvue d'intention de nuire tout en supposant la connaissance d'un fait. Ici, le rattachement à l'entreprise est plus marqué : l'appropriation peut être caractérisée sans preuve distincte que les responsables avaient connaissance du document.

Cette lecture doit rester liée aux faits et à la formulation de l'arrêt. La Cour ne règle pas toutes les situations de transfert informatique. Elle ne dit pas comment traiter un fichier reçu par erreur, immédiatement isolé ou supprimé, ni quelles conséquences tirer d'une synchronisation entièrement automatique.

Une faute propre de l'entreprise

Le visa de l'article 1240 du code civil est significatif. La Cour qualifie directement l'appropriation par le nouvel employeur ; elle ne fonde pas sa décision sur la responsabilité du commettant du fait de son préposé[16]. Les données entrées dans l'environnement informatique professionnel sont ainsi rattachées à la société elle-même.

On peut y voir une logique de maîtrise du risque lié aux informations introduites dans les outils de l'entreprise. Cette analyse explique l'attention pratique que le recrutement d'un salarié venant d'un concurrent peut appeler. Elle demeure cependant une lecture de la portée de l'arrêt, et non l'énoncé d'une obligation générale de surveillance dont la Cour aurait fixé les modalités.

Il serait donc excessif de parler d'une responsabilité entièrement objective. Le fondement reste la faute civile ; la confidentialité des informations et leur rattachement au concurrent doivent être établis. La demande indemnitaire reste, en outre, soumise aux exigences propres au préjudice et au lien de causalité.

16. Cour de cassation, chambre commerciale, 2 septembre 2026, n° 25-12.718, visa et points 5 à 7, décision officielle.

L’accès à la preuve et l’évaluation du préjudice

L’utilité d’une mesure d’instruction préalable

Le contentieux présente une difficulté concrète : les fichiers recherchés se trouvent dans le système du concurrent. L’article 145 du code de procédure civile permet, lorsqu’existe un motif légitime, de conserver ou d’établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d’un litige, au moyen de mesures légalement admissibles[17].

Cette voie donne une portée pratique à la règle de 2026. Une mesure d’instruction peut établir la présence des documents sur le poste professionnel. Si les autres éléments nécessaires sont démontrés, ce constat permet ensuite de caractériser l’appropriation. Il ne faut toutefois pas confondre les étapes : la règle relative à la faute n’autorise pas, à elle seule, toute mesure de recherche. La demande de preuve conserve ses conditions propres.

L’efficacité de la démonstration dépend donc de sa précision. Identifier les informations recherchées, leur provenance et les raisons de suspecter leur détention contribue à distinguer une recherche probatoire justifiée d’une investigation générale dans l’activité du concurrent.

Une preuve distincte du dommage économique

L’allègement relatif à la faute ne se retrouve pas avec la même intensité pour le préjudice. Dans son arrêt du 7 janvier 2026, la chambre commerciale rappelle qu’un préjudice, même seulement moral, s’infère d’un acte de concurrence déloyale. Le concurrent qui demande en outre réparation d’une perte subie, d’un gain manqué ou d’une perte de chance doit toutefois en rapporter la preuve[18].

La présence d’un fichier sur un ordinateur peut ainsi suffire à caractériser l’appropriation sans démontrer l’existence ou le montant d’une perte économique. Le demandeur doit expliquer le dommage qu’il invoque et son lien avec les faits établis. Une diminution de chiffre d’affaires ne peut être imputée globalement à la détention litigieuse sans analyse de ce lien.

Cette distinction est indispensable pour mesurer la portée de la cassation. Elle évite de déduire de la facilité de qualification de la faute une indemnisation économique automatique. La règle de 2026 renforce la protection contre l’appropriation ; elle ne supprime pas l’examen des conséquences dommageables.

L’articulation avec le secret des affaires

L’arrêt est fondé sur l’article 1240 du code civil. Il ne statue pas sur les conditions du régime spécial du secret des affaires. Une information confidentielle au sens de cette jurisprudence n’est donc pas nécessairement un secret des affaires au sens du code de commerce.

17. Article 145 du code de procédure civile, premier alinéa, Légifrance. Les développements portent ici sur la fonction probatoire du texte, sans reprendre les règles de compétence territoriale ajoutées en 2025 pour les appliquer rétroactivement à l’affaire.
18. Cour de cassation, chambre commerciale, 7 janvier 2026, n° 24-18.085, point 5, publié au Bulletin, Légifrance.

L'article L. 151-1 exige plusieurs conditions cumulatives : l'information ne doit pas être généralement connue ou aisément accessible aux personnes du secteur ; elle doit avoir une valeur commerciale, effective ou potentielle, du fait de son caractère secret ; son détenteur légitime doit avoir pris des mesures raisonnables pour la protéger[19].

Le régime spécial comporte aussi des règles propres à l'obtention, à l'utilisation et à la divulgation illicites. L'action en concurrence déloyale et la protection du secret des affaires ne peuvent donc être confondues au seul motif qu'elles concernent toutes deux des informations détenues par une entreprise.

L'arrêt laisse ouverte la question de leur articulation : dans quelle mesure la responsabilité civile générale peut-elle sanctionner l'appropriation d'informations selon des conditions différentes de celles du secret des affaires ? Cette interrogation constitue un prolongement doctrinal. Elle ne doit pas être présentée comme une solution tranchée par la Cour dans le pourvoi commenté.

Les limites de la solution

La formulation de la Cour accorde une place centrale au caractère professionnel de l'ordinateur. Elle ne permet pas de résoudre directement les hypothèses d'un ordinateur personnel utilisé pour le travail, d'un espace de stockage personnel accessible depuis le poste, d'une pièce jointe jamais ouverte ou d'une synchronisation automatique.

La réaction immédiate de l'employeur soulève également une question distincte. L'arrêt ne décide pas si l'isolement d'un fichier, son signalement et sa suppression modifient la qualification ou seulement certaines conséquences. Il serait prématuré de transformer ces hypothèses en exceptions acquises, comme d'affirmer que toute présence technique, même fugace ou accidentelle, entraîne nécessairement la même solution.

La décision prolonge la jurisprudence sur la détention d'informations confidentielles en résolvant une difficulté précise d'imputation. Elle rend inutile une démonstration séparée de l'appropriation patronale lorsque les informations se trouvent sur l'ordinateur professionnel du salarié. Son intérêt pratique tient à cette réduction de l'objet de la preuve. Ses limites demeurent celles des faits nécessaires à la qualification et de la preuve autonome du préjudice économique.

19. Article L. 151-1 du code de commerce, définition de l'information protégée au titre du secret des affaires.