

# Copies illégales de logiciels installées par un travailleur sur le réseau de l'entreprise

Avec l'usage accru de l'internet sur le lieu du travail tant à des fins privées que professionnelles, l'employeur a de plus en plus intérêt à se pencher sur la question de ce qui est fait par les travailleurs sur le réseau ou via le matériel informatique de l'entreprise, par exemple en matière de téléchargement ou de copies non autorisés de logiciels. En effet, les règles applicables en matière de responsabilité liée à des actes posés par un travailleur sont applicables telles quelles aux actes posés par les travailleurs à l'aide des outils mis à leur disposition. Aux termes de l'article 1384 du Code civil, l'employeur est responsable du dommage causé par ses préposés dans les fonctions auxquelles il l'a employé. L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail consacre, par ailleurs et de manière impérative, l'immunité civile du travailleur en cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat. Dans l'hypothèse où un tiers, fournisseur de logiciel, venait à constater par exemple que des logiciels sont installés sans licence d'utilisation sur le réseau ou les ordinateurs de l'entreprise, l'employeur devrait donc supporter - à tout le moins<sup>1</sup> - les conséquences civiles de cet usage interdit, sauf à établir que la copie est intervenue en dehors des fonctions du préposé. Ceci peut s'avérer toutefois malaisé. La jurisprudence retient en effet que, pour qu'un dommage ait été causé dans les fonctions auxquelles le préposé était employé, il n'est pas requis que l'acte illicite et dommageable entre dans les fonctions du préposé : il suffit que cet acte ait été accompli pendant la durée des fonctions et soit, fût-ce indirectement et occasionnellement, en relation avec celles-ci<sup>2</sup>. L'employeur dont la responsabilité serait engagée vis-à-vis du tiers n'aura de recours contre le travailleur fautif que si l'acte reproché s'assimile à un dol, à une faute lourde ou à une faute légère habituelle. Les cas de dol sont rares puisqu'ils impliquent que leur auteur ait eu l'intention de commettre un acte en vue de causer un dommage à autrui<sup>3</sup>. L'existence d'une faute lourde ou légère habituelle est, par contre, plus régulièrement constatée en jurisprudence. Comme rappelé récemment par la Cour du travail de Liège<sup>4</sup>, « *la faute lourde est une faute non-intentionnelle mais d'une telle gravité et extrémité qu'elle n'est pas excusable tandis que la faute légère habituelle suppose une répétition consciente d'actes ou de manquements de même nature* ». L'employeur a donc tout intérêt à indiquer dans un règlement que les téléchargements ou copies de logiciels sont interdits sans son autorisation, ce qui permettra au moins de démontrer que l'attention des travailleurs aura été spécialement attirée sur ce comportement problématique et conduira, le cas échéant, plus aisément à la constatation de l'existence d'une faute lourde<sup>5</sup>.

KAREN ROSIER

1 *Le travailleur ne peut se prévaloir sur le plan pénal de l'immunité de l'article 18, les conséquences civiles d'une infraction pénale restent régies par les articles 1384 C.c. et l'article 18 précité (Cass., 27 janvier 1998, Pas., 1998, I, p. 51).*

2 *Cass., 24 décembre 1980, Pas., 1981, I, p. 464, Bull. ass., 1981, p. 245.*

3 *P. VAN OMMESLAGHE, « Les clauses limitatives ou exonératoires de responsabilité en droit belge », in Les obligations en droit français et en droit belge. Convergences et divergences., Bruxelles/Paris, Bruylant/Dalloz, 1994, p. 191.*

4 *C. trav. Liège (section de Namur), 13 mai 2008, RG n° 8.408/2007, www.cass.be.*

5 *Voyez jurisprudence citée à ce sujet par R. CAPART et M. STRONGYLOS, « La responsabilité des travailleurs », in M. DUMONT (dir.), Le droit du travail dans tous ses secteurs, Liège, Anthemis, 2008, p. 365.*