

Responsabilité civile de l'entreprise et vie privée des salariés dans un contexte des technologies de l'information et de la communication en droit congolais

Liévin MBUNGU TSENDE⁽¹⁾

Université de Liège-Belgique et Université Kongo-RDCongo

◆ TABLE DES MATIÈRES ◆

Introduction	193
I. Le fondement juridique de la surveillance patronale	195
A. Du lien de subordination	195
B. Du droit de propriété	196
C. De la sécurité du système d'information de l'entreprise	197
II. La responsabilité civile de l'entreprise	199
A. Responsabilité civile de l'employeur : base juridique	199
B. Conditions d'engagement de la responsabilité civile	200
1. L'existence d'une relation de travail	200
2. La faute ou la négligence de l'employé	201
3. L'existence d'un préjudice lié à la faute ou à la négligence de l'employé	203
III. Le droit au respect de la vie privée des travailleurs	203
A. Base juridique congolaise du droit à la vie privée	203
1. Au niveau du droit international	204
2. Au niveau de la Constitution de la RDCongo	205
3. Au niveau de la législation pénale de la RDCongo	206
4. Au niveau de la législation du travail de la RDCongo	206
B. Droit à la vie privée des salariés pendant les heures de travail	207
1. Du secret de la correspondance ou de lettre	208
2. Du secret de la télécommunication ou de toute autre forme de communication	209
3. Caractère non absolu du droit à la vie privée du travailleur	211
Conclusion	212



⁽¹⁾ Doctorant en sciences juridiques (ULg/Belgique et U.K./RDC), chef de travaux à la Faculté de droit de l'Université Kongo/RDC, diplômé d'Études spécialisées en droits de l'homme (UCL/Belgique), Master complémentaire en droit des TIC (FUNDP/Namur-Belgique), avocat au barreau de MATADI/RDCongo (lmbungu@student.ulg.ac.be, lievin.mbungu@universitekongo.org). L'auteur remercie le professeur Fabienne KÉFER de l'ULg pour ses précieux conseils lors de la rédaction de cet article.

Responsabilité civile de l'entreprise – Technologies de l'information et de la communication – Droit à la vie privée des salariés, droit de surveillance de l'employeur, droit du travail et technologies de l'information et de la communication

Cet article traite du droit à la vie privée des travailleurs et de la responsabilité civile de l'entreprise dans le contexte des technologies de l'information et de la communication en droit congolais.

En effet, l'utilisation de plus en plus indispensable des technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail présage un conflit entre le droit de l'employeur de contrôler l'utilisation qui est faite des outils de travail par ses travailleurs pour prévenir l'engagement de sa responsabilité civile en cas de dommage causé, par exemple, à un tiers et le droit au respect de la vie privée des travailleurs.

En effet, le travailleur est soumis à son employeur qui est le propriétaire des outils de travail et qui peut être responsable si ces outils sont mal utilisés. C'est ce qui justifie le droit de l'employeur de surveiller ses employés, mais ce droit ne peut normalement pas entraver la vie privée des travailleurs.

En outre, ce conflit pourrait compromettre les relations de travail. L'employeur, par son pouvoir de contrôle, peut conclure à une faute lourde entraînant le licenciement du travailleur. De son côté, le travailleur peut combattre l'intrusion de l'employeur en lui opposant le devoir de respecter son droit à la vie privée.

Il s'agit, en réalité, des droits qui sont en perpétuelle rivalité et dont l'un constitue nécessairement une limite pour l'autre, preuve qu'aucun d'eux n'est absolu.

Le présent article élucide cette problématique en s'appuyant particulièrement sur la législation congolaise du travail.

Corporate civil liability – Information and communication technology, employees – Right to privacy, employers' right to monitor, labour law and information and communication technology

This article deals with Congolese workers' right to privacy and corporate civil liability in relation to information and communication technology.

Information and communication technologies are necessary to labour relations. A conflict may arise between workers' right to privacy and employers' right to monitor the use of work tools by their employees so as to avoid being held to their social responsibility in case of damage to a third party.

Employees have a duty to the employer and owner of the tool. Employers may be held responsible for misuse of work tools. Therefore employers have a right to monitor their employees, but this right should not impinge on workers' right to privacy.

This conflict might jeopardize working relations. After monitoring a worker an employer may regard his conduct as gross misconduct and terminate

the contract. The latter can fight this impingement on privacy by referring to his right to privacy.

The right to monitor perpetually competes with the right to privacy. The former is necessary to limit the latter, none of them is absolute.

This article aims to clarify this issue and bases itself in particular on the Congolese Labour legislation.

INTRODUCTION

1. Les technologies de l'information et de la communication⁽²⁾ sont actuellement rangées parmi les outils de travail privilégiés dans presque tous les domaines du savoir. Le développement de l'utilisation de ces technologies a sensiblement amélioré les conditions de travail au sein des entreprises et ce, à l'avantage aussi bien des employeurs que des travailleurs. En effet, celles-ci permettent désormais aux deux parties au contrat de travail d'accomplir leurs tâches respectives dans les meilleures conditions.

Loin de n'avoir que des avantages, l'utilisation de différents outils qui composent ces nouvelles technologies comporte aussi des inconvénients qui peuvent être à la base de certains malaises au sein de l'entreprise. En effet, ces nouvelles technologies créent un nouveau type de conflits qui attirent sans cesse l'attention des législateurs, des scientifiques, des chercheurs, des juges,... et ce, dans la mesure où ces nouveaux conflits incitent à trouver les solutions qui s'imposent aux différents problèmes qu'ils soulèvent dans les relations humaines en général et dans celles entre employeurs et travailleurs en particulier.

Bien souvent, les juristes sont amenés à examiner ces problèmes à l'occasion du licenciement : le travailleur a-t-il commis, par l'usage des technologies, une faute autorisant le licenciement ? L'employeur peut-il rapporter la preuve de cette faute en s'immisçant dans la vie privée du salarié ? Notre angle d'approche est différent ; nous nous interrogeons sur l'impact de l'usage des technologies par le salarié sur la responsabilité civile de son employeur. À titre d'exemple, les travailleurs se permettent parfois d'utiliser les nouvelles technologies ainsi mises à leur disposition par l'employeur à d'autres fins que celles auxquelles elles ont été destinées. Ils étendent ainsi l'usage de ces outils de télécommunications aux actes de leur « vie privée »⁽³⁾ ou à des fins privées. Ce comportement des tra-

⁽²⁾ Les notions de technologies de l'information et de la communication (TIC) et de nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) (en anglais, *Information and communication technologies*, ICT) regroupent les techniques utilisées dans le traitement et la transmission des informations, principalement de l'informatique, de l'Internet et des télécommunications. Disponible à l'adresse <http://fr.wikipedia.org>.

⁽³⁾ Ce concept est qualifié de « fourre-tout » (S. VAN DROOGHENBROECK, *La Convention européenne des droits de l'homme*, coll. Les dossiers du J.T., vol. 57, Bruxelles, Larcier, 2006, n° 309). La vie privée est « une notion large, non susceptible d'une définition exhaustive » (Cour eur. D.H.,

vailleurs peut être à l'origine de certains actes préjudiciables tant à l'employeur qu'aux tiers en même temps qu'il peut occasionner l'engagement de la responsabilité civile de l'employeur.

Pour prévenir la mauvaise surprise éventuelle des salariés, l'employeur utilise généralement les mêmes technologies afin de contrôler ou de surveiller l'activité des salariés pendant leur temps de travail; ce qui lui permet aussi de s'assurer que ceux-ci exécutent correctement les missions pour lesquelles ils sont rémunérés. L'employeur surveille ainsi l'usage que les travailleurs font des ordinateurs, des téléphones, de l'Internet..., mis à leur disposition.

De cette problématique résulte un réel conflit né de nouvelles technologies: le droit de surveillance de l'employeur sur ses travailleurs et le droit au respect de la vie privée de ces derniers.

De ce qui précède, il est clair que ce conflit est de nature à mettre en péril les relations de travail car, en vertu de son pouvoir de contrôle, l'employeur peut, d'une part, conclure à une faute lourde débouchant sur le licenciement du salarié⁽⁴⁾; mais, d'autre part, le travailleur peut aussi, de son côté, arguer du droit au respect de sa vie privée pendant les heures de travail.

2. Nous partons de l'hypothèse que les salariés auraient droit à la vie privée pendant l'utilisation de nouvelles technologies de l'information et de la communication mises à leur disposition par l'employeur. Mais une utilisation abusive de ces technologies par eux peut entraîner l'engagement de la responsabilité civile de l'employeur qu'il y a donc lieu de bien mettre en balance avec les différents intérêts en présence.

3. La présente réflexion poursuit l'objectif de mettre en relief les droits susmentionnés et ce, au regard de la législation congolaise. Son intérêt n'est pas moindre eu égard à plusieurs questions que soulève sa problématique:

- Quel est le fondement juridique du droit de surveillance de l'employeur sur ses travailleurs?
- Quelles sont les conditions d'engagement de la responsabilité civile de l'entreprise en cas de dommage résultant d'une mauvaise utilisation de nouvelles technologies par les travailleurs?

Pretty c. Royaume-Uni, n° 2346/02, 29 avril 2002, § 61). Quoi qu'il en soit, cette notion emportera ici son sens premier et sera envisagée comme le droit à l'intimité, «le droit de vivre en privé loin de toute attention non voulue» (Cour eur. D.H., *Niemietz c. Allemagne*, 16 décembre 1992, n° 251-B. Voy. V. BERGER, *Jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme*, 7^e éd., Dalloz, Paris, 2000, p. 410).

⁽⁴⁾ En droit du travail congolais, tout contrat de travail peut être résilié immédiatement sans préavis, pour faute lourde. Une partie est réputée avoir commis une faute lourde lorsque les règles de la bonne foi ne permettent pas d'exiger de l'autre qu'elle continue à exécuter le contrat. La partie qui se propose de résilier le contrat pour faute lourde est tenue de notifier par écrit à l'autre partie sa décision dans les quinze jours ouvrables au plus tard après avoir eu connaissance des faits qu'elle invoque. Voy. art. 72, al. 1 et 3 du Code du travail congolais.

- Qu'est-ce qui fonde juridiquement les prétentions des travailleurs au respect de leur droit à la vie privée pendant les heures de travail ?

L'intérêt d'une telle réflexion réside davantage dans le souci non seulement d'interpeller particulièrement le législateur congolais sur cette question, à laquelle il ne s'intéresse pas encore spécifiquement, alors qu'elle est certainement déjà à la base de plusieurs conflits dans les relations et le monde du travail, mais aussi de provoquer une sorte d'éveil de conscience dans le chef des travailleurs souvent victimes d'effrayantes atteintes à leur vie privée sur le lieu du travail.

I. LE FONDEMENT JURIDIQUE DE LA SURVEILLANCE PATRONALE

4. Bien qu'il ne soit pas aisé de trouver, dans la législation congolaise, le fondement juridique du droit de surveillance patronale, nous pensons toutefois aux arguments qui tiennent au lien de subordination (A) et à la propriété des matériels que l'employeur met à la disposition des travailleurs (B). Il sied aussi d'invoquer l'intérêt particulier qu'a l'employeur à contrôler ses travailleurs pour assurer la sécurité du système d'information de l'entreprise (C). La crainte de voir sa responsabilité civile engagée du fait d'un dommage que causerait le travailleur aux tiers à la suite d'une mauvaise utilisation des matériels de télécommunications constitue également un autre fondement juridique du contrôle patronal, mais nous examinons cet argument dans le cadre des développements consacrés à la responsabilité civile de l'employeur dont traite le point II ci-dessous.

A. Du lien de subordination

5. Le lien de subordination qui lie le travailleur à l'employeur est l'essence même du contrat de travail dont il constitue, en droit congolais, un critère décisif de l'existence. Pour en comprendre la teneur, il importe de recourir à quelques applications concrètes que lui consacre le Code du travail congolais :

- le contrat de travail *doit s'exécuter sous la direction et l'autorité directe ou indirecte de l'employeur*⁽⁵⁾ ;
- le travailleur doit exécuter son travail dans les conditions, au temps et au lieu convenus *en agissant conformément aux ordres qui lui sont donnés par l'employeur ou son préposé* et en respectant les règlements établis pour l'établissement, l'atelier ou le lieu dans lequel il doit exécuter son travail⁽⁶⁾ ;

⁽⁵⁾ Voy. art. 7, c de la loi 015-2002 portant Code du travail, 2002, *J.O.*, 43^e année, n^o spéc., 25 octobre 2002 (ci-après, Code du travail congolais). C'est nous qui soulignons.

⁽⁶⁾ Voy. art. 50 du Code du travail congolais. C'est nous qui soulignons.

- l'employeur doit diriger le travailleur et veiller à ce que le travail s'accomplisse dans les conditions convenables, tant au point de vue de la sécurité que de la santé et la dignité du travailleur⁽⁷⁾.

6. Explicitant la notion de lien de subordination en droit congolais, Mukadi Bonyi écrit que «le contrat de travail implique que le travailleur soit soumis à l'autorité de l'employeur, lequel a le pouvoir de lui donner des ordres, c'est-à-dire de diriger l'exécution du travail»⁽⁸⁾. Le sens que le Code du travail congolais donne au lien de subordination ne paraît pas différent de celui du droit du travail belge. M. Jamouille enseigne que la subordination implique un pouvoir de direction accordé à l'employeur ; corrélativement, elle suppose que le travailleur soit tenu d'obéir aux ordres et aux instructions qui émanent directement ou indirectement de son contractant⁽⁹⁾. Dans ce même sens, selon la jurisprudence citée par Claude Verbraeken et Aimery de Schoutheete⁽¹⁰⁾, ce lien «se caractérise par le fait qu'une personne peut exercer son autorité à l'égard d'une autre». L'autorité patronale revêt un double aspect : «le pouvoir de déterminer la prestation de travail dans son contenu d'une part et, par ailleurs, le pouvoir d'organiser l'exécution même de la prestation»⁽¹¹⁾.

7. Pour exécuter le contrat de travail, l'employeur met à la disposition des salariés des matériels comprenant actuellement de nouvelles technologies de l'information et de la communication. Fort des pouvoirs qu'il tire du lien de subordination, il est juridiquement fondé à en contrôler l'utilisation qu'en font les travailleurs et peut donc en interdire l'utilisation à des fins privées ou à des fins qui n'entrent pas dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Il peut interdire, par exemple, les conversations téléphoniques, l'envoi de fax ou d'e-mail ou encore la consultation de sites internet.

B. Du droit de propriété

8. Le législateur congolais définit la propriété comme «le droit de disposer d'une chose d'une manière absolue et exclusive, sauf les restrictions qui résultent de la loi et des droits réels appartenant à autrui»⁽¹²⁾.

L'employeur est, en effet, le propriétaire des outils de télécommunications que le travailleur utilise pour exécuter les tâches qui lui sont confiées.

⁽⁷⁾ Voy. art. 55, al. 2 du Code du travail congolais. C'est nous qui soulignons.

⁽⁸⁾ MUKADI BONYI, *Droit du travail*, CRDS, Bruxelles, 2008, pp. 146-147.

⁽⁹⁾ M. JAMOUILLE, «Seize leçons sur le droit du travail», éd. Collection Scientifique de la Faculté de Droit de Liège, 1994, p. 112.

⁽¹⁰⁾ C. VERBRAEKEN et A. DE SCHOUTHEETE, *Le contrat de travail d'employé*, Créadif, Bruxelles, 1994, p. 26.

⁽¹¹⁾ M. JAMOUILLE, *Le contrat de travail*, t. I, Fac. Dr. Liège 1982, p. 153.

⁽¹²⁾ Art. 14 de la loi 73-021 portant loi foncière du 20 juillet 1973 telle que modifiée par la loi 80-008 du 18 juillet 1980, *J.O.*, n° spéc., 1^{er} décembre 2004.

Cela ressort clairement de l'article 52, alinéa 1^{er} du Code du travail congolais qui dispose : «le travailleur a l'obligation de restituer en bon état à l'employeur les marchandises, produits, espèces, et d'une façon générale, tout ce qui lui a été confié».

Il découle de ces dispositions qu'étant propriétaire, l'employeur a le droit de limiter, contrôler ou interdire l'utilisation de ses instruments de travail. Il ne devra vraisemblablement donner accès aux nouvelles technologies de l'information et de la communication que si elles sont indispensables ou nécessaires à l'accomplissement des tâches à effectuer. Cette limitation semble se déduire de l'article 55 du Code du travail congolais qui stipule : «l'employeur doit fournir au travailleur l'emploi convenu et ce, dans des conditions, au temps et au lieu convenus, ..., il doit diriger le travailleur et veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables...».

C. De la sécurité du système d'information de l'entreprise

9. La sécurité du système d'information de l'entreprise est ici invoquée à titre d'intérêt et non de fondement juridique du contrôle patronal.

En effet, depuis l'avènement des TIC, le fonctionnement des entreprises est de plus en plus conditionné par le système d'information en ce qu'il s'impose davantage comme élément indispensable au travail. Certaines entreprises comme les banques (homebanking) ou celles des ventes en ligne (Google, eBay, Amazone,...) ne fonctionnent essentiellement que grâce à leur «système d'information»⁽¹³⁾.

Le système d'information de ces entreprises gère des bases de données et, dans la nouvelle économie, les données constituent la ressource critique de l'entreprise, c'est le «core business» ou le cœur même de l'entreprise. Car, si l'on perd un logiciel, un ordinateur ou un serveur, on peut encore, par un achat, se le procurer, mais il n'en sera pas de même pour les données qu'ils contenaient alors qu'elles sont indispensables au fonctionnement de l'entreprise. De même, si, pour une raison ou une autre, il n'y a plus une donnée sur l'écran d'ordinateur, à défaut d'avouer carrément qu'il n'y a plus de travail au sein de l'entreprise, on peut au moins admettre que le travail sera fortement affecté. Il est donc important de leur accorder une sécurité toute particulière.

⁽¹³⁾ Il s'agit d'un ensemble organisé de ressources (matériels, logiciels, données et procédures) qui permet de regrouper, de classer, de traiter et de diffuser de l'information sur un environnement donné. Voy. R. DE COURCY, *Les systèmes d'information en réadaptation*, Québec, Réseau international CIDIH et facteurs environnementaux, 1992, n° 5 vol. 1-2, pp. 7-10.

Plusieurs menaces⁽¹⁴⁾ mettant à mal tant l'intégrité⁽¹⁵⁾, la confidentialité⁽¹⁶⁾ que l'authentification⁽¹⁷⁾ des données qui circulent sur le système d'information trouvent leur origine dans le mauvais usage que les travailleurs font des outils modernes de communication et d'information au service de l'entreprise. Un des problèmes qui inquiètent légitimement l'employeur est le risque de paralysie ou d'endommagement du matériel informatique du travailleur, voire, encore pire, de l'ensemble du réseau informatique de l'entreprise. La connexion à l'internet est, en effet, susceptible de porter atteinte à la capacité de stockage et à la bande passante du réseau de l'entreprise, mais aussi de contaminer le réseau par l'introduction en son sein de virus, vers, ou autre «cheval de Troie»⁽¹⁸⁾.

L'employeur a donc intérêt à exercer un contrôle sur l'utilisation de ces outils par les salariés parce que les attaques réussies⁽¹⁹⁾ contre le système d'information peuvent pénaliser l'entreprise et créer de vives tensions en son sein.

C'est d'ailleurs eu égard à tous ces risques que l'Association française de normalisation considère que «la sécurité informatique s'impose désormais dans toute entreprise. La négliger, c'est aller au-devant d'incidents et de sinistres qui peuvent entraîner des préjudices considérables pour l'entreprise»⁽²⁰⁾.

⁽¹⁴⁾ La divulgation, la modification, la suppression et la destruction des données; les écoutes; les fraudes; les virus; ...

⁽¹⁵⁾ L'intégrité reflète le caractère exact et complet de l'information. C'est la «propriété qui assure que les données n'ont pas été accidentellement ou volontairement modifiées ou détruites». J.-M. LAMERE, Y. LE ROUX et J. TOURLY, *La sécurité des réseaux, méthodes et techniques*, éd. Dunod, 1989, p. 309.

⁽¹⁶⁾ La confidentialité des données insinue l'idée d'une information qui ne peut être accessible qu'aux seules personnes dûment autorisées. En effet, pendant la durée de la relation de travail, le salarié reste redevable d'une obligation de confidentialité ou de discrétion en vertu de laquelle il lui est interdit de divulguer les connaissances et les informations recueillies dans l'exercice de ses fonctions. «La violation de l'obligation de discrétion imposée au salarié par le contrat de travail déclenchera la mise en œuvre de sanctions propres au droit du travail, mais aussi éventuellement, en cas de préjudice causé à l'entreprise, l'engagement de la responsabilité de son auteur» (voy. Y. SERRA, «La protection du patrimoine de l'entreprise: obligation de non-concurrence et autres clauses contractuelles», in Agence de l'informatique, *Informatique et relations de travail*, éd. Economica, Paris, 1986, p. 170).

⁽¹⁷⁾ L'authentification est un processus permettant de vérifier l'identité d'une entité. Il s'agit de la fonction qui «garantit que l'entité participant à la communication est bien l'entité déclarée. Suivant les techniques utilisées, on parlera soit d'authentification de l'entité homologue, soit d'authentification de l'origine des données». Voy. J.-M. LAMERE, Y. LE ROUX et J. TOURLY, *op. cit.*

⁽¹⁸⁾ C. HOLENSTEIN, *Die Benutzung von elektronischen Kommunikationsmitteln (Internet und Intranet) im Arbeitsverhältnis*, Thèse Zurich, Berne, 2002, pp. 38 et s., cité par J.-P. DUNAND, «L'usage de l'Internet sur le lieu de travail au vu de la jurisprudence récente du Tribunal fédéral», in J. PERRIN (éd.), *Internet au lieu de travail*, CEDIDAC, Lausanne, 2004, p. 12. Voy. aussi PFPDT, «Guide relative à la surveillance de l'utilisation d'Internet et du courrier électronique au lieu de travail», pp. 6-7, disponible à l'adresse <http://www.edoeb.admin.ch>.

⁽¹⁹⁾ Pour plus de précisions quant aux variétés d'attaques, voy., par exemple, le site <http://zone-h.org/> qui fait l'inventaire de quelques cas.

⁽²⁰⁾ Association française de normalisation, *La sécurité informatique, protection des données*, AFNOR 1983, page d'arrière-garde.

10. De tout ce qui précède, il y a lieu de remarquer que si le lien de subordination et le droit de propriété constituent la base juridique du contrôle patronal, la sécurité du système d'information représente, pour sa part, l'intérêt qu'a l'employeur à surveiller l'utilisation des outils de télécommunications au sein de l'entreprise. Ce contrôle ainsi que les restrictions qui en résultent sont, néanmoins, de nature à attenter à la vie privée des travailleurs.

II. LA RESPONSABILITÉ CIVILE DE L'ENTREPRISE

11. L'utilisation inadéquate ou non conforme des outils de télécommunications peut déboucher sur une violation de secret d'affaires, la diffusion de virus, des imputations dommageables, des faits de violence ou de harcèlement,... susceptibles de causer dommage à autrui. Jean-Philippe Bruyere et Alexandre Pel écrivent que «rien de plus facile, par un clic, trop rapide de communiquer à un candidat à l'embauche la preuve de la discrimination dont il a été victime ... Ainsi de cette société qui, rejetant une candidature par courriel, avait laissé traîner le message interne suivant: "un étranger qui vendrait de la sécurité, ça, je n'ai jamais vu"⁽²¹⁾ ou d'une employée d'Ikéo France qui, toujours dans le cadre d'un service de recrutement, avait envoyé un courriel intranet à seize cadres indiquant, relativement à l'embauche de distributeurs de catalogues: "pour ce type de travail, ne pas recruter des personnes de couleur car, c'est malheureux à dire, mais on leur ouvre moins facilement la porte, et il s'agit d'avancer vite"⁽²²⁾»⁽²³⁾.

Il est évident que l'identité de l'entreprise d'où part la connexion peut être retrouvée pour, par conséquent, mettre en cause la responsabilité de celle-ci.

En cas de dommage, le droit congolais prévoit l'engagement de la responsabilité de l'employeur dont nous précisons la base juridique (A) et les conditions auxquelles il est subordonné (B).

A. Responsabilité civile de l'employeur: base juridique

12. En droit civil congolais, certes «chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait mais encore par sa négligence ou par son imprudence»⁽²⁴⁾, mais on est également responsable du dommage causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde. C'est

⁽²¹⁾ Trib. trav. Gand, 26 mars 2007, *Chr. D.S.*, 2008, p. 28.

⁽²²⁾ Dépêche A.F.P. du 5 février 2001 qui évoque la condamnation qui s'en est suivie.

⁽²³⁾ J.-Ph. BRUYERE et A. PEL, «Le contrôle de l'usage des T.I.C. par les employés et les collaborateurs au sein du bureau», in J.-F. HENROTTE (sous la dir.), *L'informatique, Internet et le juriste, cadre légal et déontologique*, éd. du Jeune Barreau de Liège asbl, Limal, Anthemis, 2010, pp. 168-169.

⁽²⁴⁾ Art. 259 du décret du 30 juillet 1888 portant Code civil congolais, Livre III (Des contrats ou des obligations conventionnelles), *B.O.*, 1888, p. 109.

ainsi que les maîtres et les commettants sont responsables du dommage causé par leurs domestiques et préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés⁽²⁵⁾.

Dès lors, en sa qualité de commettant, l'employeur peut être condamné à supporter les dommages causés à des tiers par ses préposés que sont les travailleurs.

Il en est de même en droit belge où l'employeur peut voir sa responsabilité civile engagée suite au mauvais usage que les travailleurs feraient des outils de télécommunications qu'il met à leur disposition⁽²⁶⁾. L'employeur est donc le civilement responsable des actes illicites de son travailleur causant un préjudice à un tiers⁽²⁷⁾.

B. Conditions d'engagement de la responsabilité civile

13. L'engagement de la responsabilité civile de l'employeur n'est pas automatique. Elle est subordonnée à la réunion d'un certain nombre de conditions :

- l'existence d'une relation de travail entre l'employeur et l'employé (1) ;
- la faute ou la négligence de l'employé pendant ou à l'occasion de son travail (2) ;
- un préjudice causé au tiers et qui est en lien avec la faute de l'employé (3).

I. L'existence d'une relation de travail

14. En droit du travail congolais, la relation de travail existe entre employeur et travailleur lorsque, par une convention écrite ou verbale, une personne, le travailleur⁽²⁸⁾, s'engage à fournir à une autre personne, l'employeur⁽²⁹⁾,

⁽²⁵⁾ Voy. art. 260 du décret du 30 juillet 1888.

⁽²⁶⁾ Voy. art. 1384 du Code civil belge, Livre III ; T. CLAEYS et D. DEJONGHE, « Gebruik van e-mail en Internet op de werkplaats en de controle door de werkgever », *J.T.T.*, 2001, p. 134, cité par P. DEGOUIS et S. VAN WASSENHOVE, *Nouvelles technologies et leur impact sur le droit du travail*, 2^e éd. entièrement mise à jour, UGA, Bruxelles, 2011, p. 23.

⁽²⁷⁾ Dans ce sens, voy. R. MARCHETTI, « Utilisation de l'outil informatique par les travailleurs dans l'exécution de leur contrat de travail ; questions de responsabilité civile », in K. ROSIER (sous la dir.), *Le droit du travail à l'ère du numérique*, Les technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail, Limal, Anthemis, 2011, pp. 178 et s.

⁽²⁸⁾ Le travailleur est toute personne physique en âge de contracter, quels que soient son sexe, son état civil et sa nationalité, qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée, dans les liens d'un contrat de travail (art. 7a du Code du travail congolais).

⁽²⁹⁾ L'employeur est toute personne physique ou morale, de droit public ou privé, qui utilise les services d'un ou de plusieurs travailleurs en vertu d'un contrat de travail. Voy. art. 7b du Code du travail congolais.

un travail manuel ou autre sous la direction et l'autorité directe ou indirecte de celui-ci et moyennant rémunération⁽³⁰⁾.

Si l'existence de la relation de travail n'est pas difficile à prouver lorsque la convention est écrite, il n'en est pas de même s'agissant d'une convention verbale. Toutefois, il peut être démontré l'existence d'un contrat verbal de travail en tenant compte de la condition sociale du travailleur et de son degré de dépendance économique vis-à-vis de l'employeur eu égard à certains critères⁽³¹⁾: un lieu de travail connu, un horaire de travail fixé par l'employeur, la direction et le contrôle effectif du travail par l'employeur, l'exclusivité, la rémunération,...

En effet, même s'il est vrai qu'en droit du travail congolais, sauf en ce qui concerne le cas d'engagement au jour le jour, le contrat de travail doit être constaté par écrit et rédigé dans la forme qu'il convient aux parties d'adopter, si l'écrit n'existe pas, le contrat existe quand même, il est verbal et présumé, jusqu'à preuve contraire, avoir été conclu pour une durée indéterminée⁽³²⁾. En plus, «en l'absence d'écrit, le travailleur peut, même si la forme écrite est requise, établir par toutes voies de droit, l'existence et la teneur du contrat, ainsi que toutes modifications ultérieures»⁽³³⁾. Cette liberté de preuve fait que l'écrit ne soit qu'un mode de preuve confortable; il n'est pas une condition de validité du contrat de travail dont il ne constitue, en principe⁽³⁴⁾, pas non plus une formalité solennelle.

2. La faute ou la négligence de l'employé

15. Le travailleur doit avoir commis «une faute ou une négligence»⁽³⁵⁾ pour que la responsabilité civile de l'employeur soit engagée. La faute est définie comme «tout fait ou tout comportement interdit et qui porte atteinte

⁽³⁰⁾ Voy. art. 7c du Code du travail congolais.

⁽³¹⁾ Dans ce sens, voy. J.-M. KUMBU-KI-NGIMBI, *Droit du travail*, Galimage, 2012.

⁽³²⁾ Voy. art. 44 du Code du travail congolais.

⁽³³⁾ Art. 49 du Code du travail congolais.

⁽³⁴⁾ Nous disons «en principe» parce que l'écrit est parfois requis, en droit du travail congolais, comme condition d'existence d'une clause quelconque; il apparaît, à ce titre, comme une forme solennelle. Il en est ainsi, à titre illustratif, de la clause d'essai dont est assorti le contrat de travail, elle doit l'être par *écrit* (art. 43 du Code du travail congolais). Le défaut d'écrit n'entraîne, certes, pas la nullité du contrat, mais seulement celle de la clause d'essai. Ici, l'écrit est une forme solennelle; il est un élément essentiel à l'existence de la clause d'essai car, sans écrit, cette clause n'existe pas. De même, «la partie qui se propose de résilier le contrat pour faute lourde est tenue de notifier par *écrit* à l'autre partie sa décision...» (art. 72, al. 3 du Code du travail congolais). L'écrit est aussi, ici, un élément sans lequel il n'est pas concevable de parler d'une résiliation pour faute lourde.

⁽³⁵⁾ Pour mettre à charge d'une partie, la responsabilité délictuelle qui découle des articles 258 et suivants du CCCLIII, le juge doit constater que le dommage résulte d'une faute ou d'une négligence de cette partie (CSJ, 23 février 1971, *RJZ*, nos 2 et 3, 1972, p. 274). L'article 259 CCCLIII reconnaît clairement la responsabilité du dommage causé, non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence.

aux droits ou aux intérêts d'autrui. C'est la violation d'une règle préétablie ayant pour conséquence la violation, la lésion ou l'atteinte d'un droit ou d'un intérêt protégé⁽³⁶⁾. Elle existe « lorsque sans le vouloir, on contrevient à la loi par la négligence des soins qu'on est obligé de prendre. Elle peut consister en défaut de prévoyance et de précaution [...] »⁽³⁷⁾. Dans le contexte des TIC, il va sans dire que, pour engager la responsabilité civile de l'employeur, la faute ou la négligence de l'employé devra consister, par exemple, à envoyer des virus à des tiers ; à télécharger illégalement des vidéos, de la musique, des œuvres appartenant à autrui ; à harceler des tiers par des messages électroniques,...

15 Il s'agit bien entendu d'une faute commise pendant ou à l'occasion du travail de l'employé. Il peut s'agir donc d'une faute commise pendant les heures de service, pendant les heures supplémentaires de travail, pendant la pause sur les lieux de travail, ... En effet, « la responsabilité du commettant pour faute de son préposé ne peut être engagée que s'il existe un lien de préposition effectif et direct entre lui-même et son préposé dans les circonstances de temps ou de lieu où s'est produit le dommage. Un employé qui cause un dommage après avoir accompli son travail, fut-ce à l'occasion de son déplacement de service, n'engage pas la responsabilité de son employeur »⁽³⁸⁾. Nous pensons cependant que s'agissant des outils de télécommunications, même si la faute du travailleur a été commise en dehors des locaux et des heures de service, il est possible que l'employeur réponde de sa responsabilité civile si les outils au départ desquels la faute a été commise sont identifiés comme appartenant à ce dernier. En effet, même pendant ses heures de liberté, le travailleur à qui l'employeur a autorisé d'emporter le matériel de télécommunications de l'entreprise à son domicile doit observer certaines règles en cas d'utilisation. Ainsi, si, depuis son domicile ou pendant son congé annuel, le travailleur diffuse des virus vers les machines des tiers grâce à l'ordinateur de l'employeur, celui-ci pourrait voir sa responsabilité civile engagée en cas de préjudice subi par les tiers-victimes du mauvais comportement du travailleur.

16. Dès qu'il est établi que le dommage a été causé par son préposé, le commettant reste tenu même si le préposé a abusé de ses fonctions. Pour être exonéré de sa responsabilité, du fait de son préposé, le commettant doit prouver que la victime avait connaissance de l'abus commis par le préposé et avait en conséquence considéré que ce dernier agissait pour son propre compte.

⁽³⁶⁾ V. KANGULUMBA MBAMBI, « La responsabilité des organisations professionnelles, cas des syndicats des travailleurs », in R. NDOMELO KISUSA-KAÏMBA et R. KIENGE-KIENGE INTUDI (sous la dir.), *Droits et obligations du travailleur en droit congolais. Apparence ou réalité d'un conflit d'intérêts*, éd. Bruylant-Académia et Kazi, Belgique, 2003, p. 147.

⁽³⁷⁾ L'shi, 5 août 1980 – R.P. 3798 inédit, citée par KATUALA KABA KASHALA, « Code civil zaïrois annoté », éd. Batema Ntambua, Kin., 1995, p. 148.

⁽³⁸⁾ Kin, 7 novembre 1967, *RJC*, 1968, n° 2, p. 187.

Le silence gardé par le commettant qui sait que son préposé agit en abusant de ses fonctions vaut autorisation tacite des actes posés par le préposé⁽³⁹⁾.

3. L'existence d'un préjudice lié à la faute ou à la négligence de l'employé

17. Le préjudice subi par le tiers-victime doit exister pour revendiquer la réparation. Ce préjudice doit avoir un lien avec la faute ou la négligence du travailleur. Cela veut dire que le préjudice invoqué doit être le résultat ou la conséquence de la faute ou de la négligence du travailleur.

III. LE DROIT AU RESPECT DE LA VIE PRIVÉE DES TRAVAILLEURS

18. Le propos s'intéresse, à ce niveau, à la base juridique qui fonde la revendication de la protection de la vie privée en droit positif congolais (A) et au droit à la vie privée des salariés pendant les heures de travail (B).

A. Base juridique congolaise du droit à la vie privée

19. D'emblée, la question de «vie privée» ne fait pas encore couler trop d'encre en droit congolais. Le niveau de développement des mentalités dans la société congolaise fait que l'on n'aperçoive peut-être pas encore les problèmes réels que pose cette question à travers le monde en général et, à travers le monde du travail en particulier. Ce constat ne doit pas cependant étonner parce que, même en Europe, ce droit n'a du succès que depuis peu car, «très souvent, on oublie que le droit à la vie privée, aussi classique soit-il, n'a été reconnu que très progressivement au rang d'un droit fondamental»⁽⁴⁰⁾. Et, selon l'expression de Marie-Thérèse Meulders⁽⁴¹⁾, on a assisté à une «irrésistible ascension de la vie privée au sein des droits de l'homme».

Ce droit a d'ailleurs été ou est encore ignoré par de nombreuses constitutions⁽⁴²⁾. Pour ce qui est de la RDCongo, recours peut être fait au droit

⁽³⁹⁾ Bandundu, 23 février 1980, *RJZ*, n° 3, 1983, p. 47.

⁽⁴⁰⁾ M. VERDUSSEN, «Le droit à la vie privée dans les relations de travail: propos introductifs», in M. VERDUSSEN et P. JOASSART (sous la dir.), *La vie privée au travail*, Limal, Anthemis, 2011, p. 8.

⁽⁴¹⁾ M.-T. MEULDERS, «L'irrésistible ascension de la vie privée au sein des droits de l'homme», in *Le droit au respect de la vie privée au sens de la Convention européenne des droits de l'homme* (dir. F. SUDRE), Bruxelles, Bruylant-Nemesis, 2005, p. 305.

⁽⁴²⁾ M. Verdussen écrit à ce sujet qu'aux États-Unis, ni la Constitution de 1787 ni le Bill of Rights de 1791 ne consacrent un droit au respect de la vie privée; en France, la Constitution de 1958 ignore le droit à la vie privée, qui n'est pas davantage compris dans la déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen du 1789, il a fallu attendre le 18 janvier 1995 pour que, dans sa célèbre décision sur les systèmes de vidéosurveillance, le Conseil constitutionnel décide que «la méconnaissance du droit au respect de la vie privée peut être de nature à porter atteinte à la liberté

international pour trouver la base juridique qui y fonde la protection de la vie privée (1) tout en n'ignorant pas que l'actuelle Constitution de la RDCongo⁽⁴³⁾ le prévoit clairement (2), mais aussi qu'un effort d'interprétation de certaines dispositions légales en matières pénale (3) et du travail (4) peut aider à découvrir le souci d'une certaine protection de la vie privée en droit congolais.

I. Au niveau du droit international

Faisant partie de la société internationale, la RDCongo peut, à bon droit, protéger le droit au respect de la vie privée en recourant aux textes internationaux auxquels elle est partie et qui prévoient le droit en cause. Ces textes internationaux ont primauté sur le droit national aux termes de l'article 215 de la Constitution de la RDCongo qui dispose : « Les traités et accords internationaux régulièrement conclus ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve pour chaque traité ou accord, de son application par l'autre partie ». Ces conventions ont un effet direct⁽⁴⁴⁾ en droit congolais en ce sens qu'elles peuvent directement être invoquées en droit interne. C'est ainsi que, s'appuyant sur J. Pelissier *et alliés*⁽⁴⁵⁾, Mukadi Bonyi écrit que quel que soit le type de convention, ses dispositions suffisamment précises pour fournir une réponse à une question de droit interne sont directement applicables dans l'ordre interne. Il appartient aux cours et tribunaux d'appliquer les dispositions des traités ou accords internationaux, dès lors qu'elles sont applicables au litige, en réglant en leur faveur les éventuels conflits avec les règles nationales.

individuelle », jusqu'à cet arrêt, le droit à la vie privée n'était consacré que par la loi – l'article 9 du Code civil – ce qui ne permettait pas de le considérer comme un droit fondamental; en Allemagne, le droit à la vie privée n'apparaît pas en tant que tel dans la loi fondamentale, mais le Tribunal constitutionnel fédéral l'a dégagé d'autres droits liés à lui, spécialement le principe de la dignité humaine – principe constitutif suprême du droit constitutionnel allemand – et le droit au libre épanouissement de la personnalité; en Italie, la Constitution contemporaine à celle de l'Allemagne ne contient pas une réglementation explicite du droit à la vie privée, non parce que la doctrine de ce temps-là ignorait un tel droit, mais parce que l'assemblée constituante, dans le climat historique d'alors, n'avait pas ressenti le besoin de lui consacrer une disposition spécifique; en Suisse, il a fallu attendre la nouvelle Constitution du 18 avril 1999 pour que le droit à la vie privée soit érigé en droit constitutionnellement reconnu, en l'occurrence par l'article 13, qui lui donne ainsi une portée autonome en le détachant de la liberté personnelle sous la protection de laquelle il tombait jusqu'alors; en Belgique, il a fallu attendre le 31 janvier 1994 pour que le constituant se décide à insérer dans le titre II de la Constitution un article 22 consacrant le droit au respect de la vie privée, ... Voy., M. VERDUSSEN, *op. cit.*, pp. 8-11.

⁽⁴³⁾ Il s'agit de la Constitution du 18 février 2006.

⁽⁴⁴⁾ On dit d'une norme créée dans l'ordre international qu'elle est dotée d'applicabilité directe (« self-executing ») lorsqu'elle fait directement naître dans l'ordre interne des droits au bénéfice des personnes privées, physiques et morales. Ceci permet alors à ces personnes d'en demander elles-mêmes l'application aux organes des pouvoirs publics ou à défaut aux tribunaux de l'ordre juridique interne. P.-M. DUPUY, *Droit international public*, 8^e éd., Dalloz, Paris, 2006, n° 412, p. 415.

⁽⁴⁵⁾ J. PELISSIER, A. SUPLOT et A. JEAMMAUD, *Droit du travail*, 23^e éd., Dalloz, Paris, 2006, n° 69; cité par MUKADI BONYI, *op. cit.*, n° 44, p. 75.

De ce qui précède, deux instruments internationaux méritent d'être mentionnés ou invoqués à l'appui de la protection de la vie privée en RDCongo :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948 dont l'article 12 est assez explicite en la matière du fait qu'il prévoit : « Nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance, ni d'atteintes à son honneur et à sa réputation. Toute personne a droit à la protection de la loi contre de telles immixtions » ;
- le Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966. Ce Pacte ratifié le 1^{er} novembre 1976 par la République Démocratique du Congo y était entré en vigueur depuis le 1^{er} février 1977⁽⁴⁶⁾. Selon l'article 17 de ce Pacte, « Nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires ou illégales dans sa vie privée, sa famille ou sa correspondance, ni d'atteintes illégales à son honneur et à sa réputation. Toute personne a droit à la protection de la loi contre de telles immixtions ou de telles atteintes ».

2. Au niveau de la Constitution de la RDCongo

20. En son article 31, la Constitution de la RDCongo consacre le principe du respect de la vie privée en ce qu'elle dispose : « Toute personne a droit au respect de sa vie privée et au secret de la correspondance, de la télécommunication ou de toute autre forme de communication. Il ne peut être porté atteinte à ce droit que dans les cas prévus par la loi ».

Comme nous pouvons le remarquer, cet article protège même le secret de la correspondance, de la télécommunication et de toute autre forme de communication. Il ne limite pas ce droit à un lieu ou un temps quelconque. Nous pouvons ainsi dire, en ce qui concerne particulièrement les travailleurs, qu'ils peuvent prétendre à la jouissance de leur vie privée même sur le lieu du travail.

Cette disposition prévoit quelques exceptions au rang desquelles figurent, à titre illustratif, les visites des lieux, perquisitions, explorations corporelles et saisies des télégrammes, des lettres et objets de toute nature confiés au service des postes et au service de télégraphes, pour autant qu'ils apparaissent indispensables à la manifestation de la vérité⁽⁴⁷⁾.

21. La protection qu'offre cette disposition est certes un acquis s'agissant du droit à la vie privée, mais la protection véritable d'un droit ne peut être assurée que s'il a été aménagé par la loi. C'est d'autant plus vrai que « les principes constitutionnels sont souvent trop larges ou trop généraux pour pou-

⁽⁴⁶⁾ Comité des Nations Unies contre la torture, *Rapport alternatif sur les violations des droits de l'homme en République Démocratique du Congo*, Genève, avril 2006.

⁽⁴⁷⁾ Articles 22 à 26 du Code de procédure pénale congolais.

voir impliquer une protection immédiate et seul l'aménagement législatif est susceptible d'apporter ici les garanties nécessaires»⁽⁴⁸⁾.

Pour cette raison, il importe de scruter la législation congolaise interne pour en vérifier les prévisions sur le terrain du droit à la vie privée. C'est l'objet du point suivant.

3. Au niveau de la législation pénale de la RDCongo

22. Le Code pénal congolais contient des dispositions (articles 69, 70, 71, 72 et 73) qui paraissent aptes à protéger, d'une manière générale, la vie privée. Ces articles emportent une dimension de «vie privée» en ce qu'ils prévoient et sanctionnent respectivement les infractions de violation du domicile, de secret de lettre ou de communication et de révélation du secret professionnel.

23. Sur le terrain des télécommunications, il convient de mentionner les articles 71, 72 et 73 de la loi-cadre 013-2002 du 16 octobre 2002⁽⁴⁹⁾. En effet, l'article 71 punit quiconque aura altéré, copié sans autorisation ou détruit toute correspondance émise par voie de télécommunications, l'aura ouvert ou s'en sera emparé pour en prendre indûment connaissance ou aura employé un moyen pour surprendre des communications passées par un service public de télécommunications. Ensuite, l'article 72 punit tout agent au service d'un exploitant de services publics de télécommunications qui aura commis l'un des actes prévus à l'article précédent, ou l'aura facilité, ou qui aura intentionnellement omis, dénaturé ou retardé la transmission d'une correspondance par voie de télécommunications. Enfin, l'article 73 punit, quant à lui, les personnes désignées à l'article précédent qui, hors le cas où la loi les y obligerait, auront révélé ou ordonné de révéler l'existence ou le contenu d'une correspondance émise par voie de télécommunications.

4. Au niveau de la législation du travail de la RDCongo

24. De l'avis de Raoul Kienge-Kienge Intuidi⁽⁵⁰⁾, le Code du travail congolais ne pose expressément aucun principe relatif au respect de la vie privée ou personnelle du travailleur par l'employeur. Cela n'implique cependant pas l'inexistence des conflits réels en la matière au sein des entreprises, encore moins le silence total dudit Code vis-à-vis du droit en cause, car une

⁽⁴⁸⁾ Centre d'Étude européenne (Université Catholique de Louvain, Département des droits de l'homme), *Vers une protection efficace des droits économiques et sociaux?*, Bruxelles, Bruylant, 1973, p. 37.

⁽⁴⁹⁾ *J.O., RDC*, 44^e année, n° spéc., Kinshasa, 25 janvier 2003, p. 1746.

⁽⁵⁰⁾ Dans ce sens, voy. R. KIENGE-KIENGE INTUDI, «La vie privée et la vie professionnelle du travailleur», in R. NDOMELO KISUSA-KAÏMBA et R. KIENGE-KIENGE INTUDI (sous la dir.), pp. 25-26.

interprétation poussée des « articles 53 et 55, al. 2 »⁽⁵¹⁾ montre que ce droit n'y est pas totalement absent puisque les articles précités font allusion, d'une part, à une entreprise personnelle du travailleur et, d'autre part, à la dignité du travailleur. Ces termes peuvent comprendre une obligation de respecter la vie privée du travailleur.

B. Droit à la vie privée des salariés pendant les heures de travail

25. Ainsi qu'on peut le remarquer des dispositions inventoriées ci-dessus, il n'y a pas réellement, en droit congolais, une protection spécifique de la vie privée du salarié tant de manière générale que particulière s'agissant de l'usage des TIC au sein de l'entreprise.

Contrairement au droit congolais, le droit belge contient, outre des dispositions générales⁽⁵²⁾ dont l'application dans les relations de travail est reconnue, des dispositions fragmentaires propres au droit du travail⁽⁵³⁾. La doctrine renforce ce soutènement. C'est ainsi qu'à titre d'exemple, le professeur F. Kéfer soutient que « la rencontre entre la vie privée du travailleur et la subordination est assurément délicate, ... Nul ne songe donc plus à contester aujourd'hui que le

⁽⁵¹⁾ Art. 53 : « Est nulle de plein droit la clause interdisant au travailleur après la fin du contrat, d'exploiter *une entreprise personnelle*, de s'associer en vue de l'exploitation d'une entreprise ou de s'engager chez d'autres employeurs. Néanmoins, lorsque le contrat a été résilié à la suite d'une faute lourde du travailleur ou lorsque celui-ci y a mis fin sans qu'il y ait faute lourde de l'employeur, la clause sort ses effets pour autant que le travailleur ait de la clientèle ou des secrets d'affaires de son employeur une connaissance telle qu'il puisse lui nuire gravement, que l'interdiction se rapporte aux activités que le travailleur exerçait chez l'employeur, que sa durée ne dépasse pas un an à compter de la fin du contrat. La clause de non-concurrence peut prévoir une peine conventionnelle à la charge du travailleur qui viole l'interdiction. À la demande de celui-ci, le tribunal compétent ramènera à un montant équitable l'amende conventionnelle excessive ». Art. 55, al. 2 : « Il (l'employeur) doit diriger le travailleur et veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables, tant au point de vue de la sécurité que de la santé et *la dignité du travailleur* ».

⁽⁵²⁾ Art. 8 CEDH. La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme a suffisamment dit pour droit que le travailleur jouit de sa vie privée sur le lieu de travail. Cette disposition a un effet direct ou vertical qui implique qu'elle soit directement invoquée en droit interne (Cour eur. D.H., *Niemietz c. Allemagne*, 16 décembre 1992, série A, n° 251; Cour eur. D.H., *Halford c. Royaume-Uni*, 25 juin 1997, *Rec.*, 1997-III, 39; Cour eur. D.H., *Kopp c. Suisse*, 24 mars 1998, *Rec.*, 1998-II, p. 540, § 53; Cour eur. D.H., *Amann c. Suisse*, 16 février 2000, *Publ. Cour eur. D.H.*, 2000-II, p. 244, § 65); art. 22 de la Constitution belge; art. 314bis et 259bis du Code pénal ainsi que les articles 124 et 125 de la loi du 13 juin 2005 sur les communications électroniques. Il y a aussi la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, *M.B.*, 18 mars 1993.

⁽⁵³⁾ C.C.T. n° 81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électronique en réseau, ratifiée par l'A.R. du 21 juin 2002, *M.B.*, 29 juin 2002; C.C.T. n° 68 du 16 juin 1998 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu de travail (ratifiée par l'A.R. du 20 septembre 1998, *M.B.*, 2 octobre 1998).

droit à la vie privée s'exerce aussi sur les lieux de travail»⁽⁵⁴⁾. Il en est de même en France où l'entité économique qu'est l'entreprise doit se rappeler que les individus qui la composent, ont des droits et libertés, même au sein de l'entreprise et notamment celui au respect de la vie privée⁽⁵⁵⁾. Alain Supiot souligne dans ce même ordre d'idées que «sous réserve de l'exigence d'une exécution de bonne foi de ses obligations contractuelles, le salarié est libre de garder son "quant-à-soi" et ses opinions, libre de ne pas dévoiler sa vie privée ou ses engagements politiques ou religieux, libre de garder pour lui les secrets de son savoir-faire et de ses tours de main, libre même de rêver, pourvu que sa rêverie n'entrave pas l'exécution de sa tâche, et que celle-ci lui en laisse le loisir»⁽⁵⁶⁾. Le droit de surveillance de l'employeur n'est donc pas absolu; il se trouve limité par l'obligation qui est faite à celui-ci de respecter la vie privée des travailleurs même pendant les heures de travail.

Néanmoins, quelques dispositions pénales déjà effleurées ci-dessus existent en droit congolais. Il convient de les passer au peigne fin tant qu'elles sont aptes à protéger le droit à la vie privée des travailleurs contre la surveillance patronale. Ces dispositions concernent le secret de la correspondance ou de lettre (1) et le secret de la télécommunication ou de toute autre forme de communication (2). Il sied de noter qu'en dépit de ces dispositions, la vie privée en général et celle du salarié en particulier n'est pas un droit absolu comme démontré ci-dessous (3).

I. Du secret de la correspondance ou de lettre

26. Dans la législation congolaise, ce droit est protégé par les articles 71⁽⁵⁷⁾ et 72⁽⁵⁸⁾ du Code pénal. Il n'est pas difficile de constater que si l'article 72 précité tend à protéger particulièrement le secret de la correspondance contre les indiscretions des employés et agents de poste en punissant le fait de révéler l'existence et le contenu d'un objet confié à la poste, l'article 71 assure, par contre, l'inviolabilité des lettres, c'est-à-dire la sécurité des correspondances dans tous les cas où la disposition de l'article 72 n'est pas applicable; elle ne se limite donc pas à viser l'employé ou l'agent de poste qui se rendrait coupable de ces faits, mais aussi les simples particuliers qui peuvent supprimer

⁽⁵⁴⁾ F. KÉFER, «La légalité de la preuve confrontée au droit à la vie privée du salarié», in M. VERDUSSEN et P. JOASSART, *op. cit.*, pp. 17-18.

⁽⁵⁵⁾ I. DE BENALCAZAR, *Droit du travail et nouvelles technologies*, Gualino, Paris, 2003, p. 84.

⁽⁵⁶⁾ A. SUPIOT, *Critique du droit du travail*, P.U.F., Paris, 1994, pp. 63-64.

⁽⁵⁷⁾ À titre de rappel, cet article punit toute personne qui, hors les cas prévus par la loi, aura ouvert ou supprimé des lettres, des cartes postales ou autres objets confiés à la poste, ou ordonné ou facilité l'ouverture ou la suppression de ces lettres, cartes et objets.

⁽⁵⁸⁾ À titre de rappel, cet article sanctionne tout agent des postes ou toute personne officiellement commissionnée pour assurer le service postal qui, hors le cas où la loi l'y obligerait, aura révélé l'existence ou le contenu d'une lettre, confiée à la poste.

ou ouvrir une correspondance⁽⁵⁹⁾. Ces deux dispositions légales ont, toutefois, une portée générale et ne semblent pas protéger spécialement la vie privée du salarié sur le lieu de travail. En outre, la protection qu'ils offrent est d'autant plus réduite qu'ils la limitent au service ou au circuit postal et ne visent que la période intervenant entre le moment où la lettre est confiée à la poste et le moment de la délivrance à son destinataire.

Il en résulte que, pour que le salarié revendique, sur base de ces dispositions, la protection de sa vie privée à l'occasion d'une relation de travail, la communication ou la correspondance doit avoir utilisé la voie postale.

2. Du secret de la télécommunication ou de toute autre forme de communication

27. Étant donné que la protection véritable d'un droit ne peut être assurée que s'il a été aménagé par la loi, les articles 71, 72 et 73 précités de la loi-cadre sur les télécommunications trouvent du sens puisqu'ils se présentent comme une façon de concrétiser les prescrits de l'article 31 de Constitution de la RDCongo.

28. Dans la société de l'information, le travailleur est appelé, grâce à l'ordinateur ou au téléphone de travail, à correspondre par mail, par messagerie électronique,... L'altération, la copie, la destruction, l'ouverture sans l'autorisation de son mail ou de sa messagerie par l'employeur ou son préposé expose celui-ci à des sanctions pénales.

Il va donc sans dire que le secret de la correspondance ou de lettre, de la télécommunication ou de toute autre forme de communication que protège l'article 31 de la Constitution de la RDCongo s'étend aux nouvelles technologies de l'information et de la communication comme les messages par e-mail ou par téléphone ; bref, à l'écrit électronique. La Constitution congolaise paraît donc très prévoyante en ce qu'elle a utilisé une formulation qui a le mérite d'inclure, même pour l'avenir, la protection de n'importe quelle forme de communication vu l'évolution accrue de la technologie. Il résulte de ce qui précède que les communications électroniques et particulièrement celles qui empruntent la voie de l'écrit électronique, à l'instar des messages par e-mail ou par téléphone, sont aussi protégées. Ce soutènement trouve un écho certain à l'article 71 de la loi-cadre sur les télécommunications en RDCongo puisqu'il protège aussi la correspondance émise par voie de télécommunications. Dans notre entendement, les expressions «correspondance émise par voie de télécommunications» et «toute autre forme de communication», dont il est fait mention aux articles précités, comportent, sans nul doute, les nouvelles formes d'écritures ou de correspondances et, notamment la messagerie et le courrier

⁽⁵⁹⁾ Voy. LIKULIA BOLONGO, *Droit pénal spécial zaïrois*, t. I, 2^e éd., L.G.D.J., 1985, p. 208.

électroniques. D'ailleurs, le terme « télécommunication » désigne « toute transmission, émission ou réception de signes, de signaux, d'écrits, d'images, de sons ou de renseignements de toute nature, par fil, radioélectricité, optique ou autres systèmes électromagnétiques »⁽⁶⁰⁾.

Dès lors, il paraît admissible qu'un salarié puisse, pendant les heures de travail et grâce aux outils de télécommunications mis à sa disposition pour le besoin du travail, correspondre électroniquement avec le monde extérieur. Il n'est pas, dans ces conditions, tolérable que l'employeur surveille ou contrôle le contenu de ses différentes correspondances ou communications. C'est ce que veulent aussi les articles 12 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, 17 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 31 de la Constitution de la RDCongo, qui protègent le droit au respect de la vie privée de toute personne, y compris donc le travailleur. Luwenyema Lule⁽⁶¹⁾ l'a vite compris puisqu'il écrit : « en vertu des droits fondamentaux reconnus par la constitution zaïroise, le travailleur doit continuer à bénéficier de certaines libertés et avoir droit au respect de son intimité, même pendant les heures de travail ».

29. La situation semble plus claire en droit belge que nous invoquons en tant qu'il sert de modèle au droit congolais qu'il inspire souvent. En effet, en dehors des instruments juridiques généraux sur le droit à la vie privée⁽⁶²⁾, il existe, en droit belge, des textes juridiques entièrement spécifiques au droit du travail pour protéger le droit à la vie privé du salarié⁽⁶³⁾.

⁽⁶⁰⁾ Art. 4.1 de la loi-cadre 013-2002 du 16 octobre 2002 sur les télécommunications en RDCongo, *J.O. RDC*, 44^e année, n° spéc., Kinshasa, 25 janvier 2003, p. 1746.

⁽⁶¹⁾ LUWENYEMA LULE, *Précis de droit du travail zaïrois*, éd. Lule, Kinshasa, 1989, pp. 152-153.

⁽⁶²⁾ Sur le plan européen, voy. la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 3 novembre 1950 (art. 8), la Convention du Conseil de l'Europe pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel du 7 décembre 2000 (art. 7-8), la directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 1995 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, la directive 2002/58/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 juillet 2002 concernant le traitement des données à caractère personnel et la protection de la vie privée dans le secteur des communications électroniques (directive vie privée et communications électroniques), *J.O.C.E.*, n° L 201 du 31 juillet 2002, pp. 0037-0047. Sur le plan belge, voy. l'article 22 de la Constitution (*M.B.*, 17 février 1994, 2^e éd.), la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel (*M.B.*, 18 mars 1993), l'article 314bis du Code pénal qui punit l'écoute, la prise de connaissance ou l'enregistrement de (télé)communications privées pendant leur transmission ; l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques (*M.B.*, 20 juin 2005), la loi du 21 mars 2007 réglant l'installation et l'utilisation de caméras de surveillance (*M.B.*, 31 mai 2007).

⁽⁶³⁾ Voy., par exemple, les conventions collectives de travail n° 68 du 16 juin 1998 et n° 81 du 26 avril 2002 relatives à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard respectivement de la surveillance par caméras sur le lieu du travail (ratifiée par l'A.R. du 20 septembre 1998, *M.B.*, 2 octobre 1998) et du contrôle des données de communication électroniques en réseau (ratifiée par l'A.R. du 21 juin 2002, *M.B.*, 29 juin 2002).

La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, en tant qu'elle concerne aussi la Belgique, aide à mieux comprendre la question de la protection de la vie privée des travailleurs. C'est particulièrement l'arrêt *Niemietz contre Allemagne*⁽⁶⁴⁾ du 16 décembre 1992 qu'il sied d'invoquer pour expliciter le propos. C'est à travers cet arrêt que la Cour européenne des droits de l'homme a résolu l'épineuse question de savoir si les travailleurs avaient droit à une quelconque vie privée sur le lieu du travail. À ce sujet, la Cour ne jugea ni possible ni nécessaire de chercher à définir de manière exhaustive la notion de «vie privée». Elle estima qu'il serait toutefois trop restrictif de la limiter à un «cercle intime» où chacun peut mener sa vie personnelle dans à sa guise et d'en écarter entièrement le monde extérieur à ce cercle. Que le respect de la vie privée doit aussi englober, dans une certaine mesure, le droit pour l'individu de nouer et développer des relations avec ses semblables. Qu'il paraît, en outre, n'y avoir aucune raison de principe de considérer cette manière de comprendre la notion de «vie privée» comme excluant les activités professionnelles ou commerciales: après tout, c'est dans leur travail que la majorité des gens ont beaucoup, voire le maximum d'occasions de resserrer leurs liens avec le monde extérieur.

La Cour européenne des droits de l'homme eut à confirmer cette position dans son arrêt *AMANN contre Suisse*⁽⁶⁵⁾. De manière succincte, cet arrêt consacre le principe selon lequel l'employé a le droit au respect de sa vie privée. Il importe peu que celui-ci soit en pleine exécution de son contrat sur le lieu de travail. L'employeur ne peut dès lors, sans se heurter au respect de la vie privée du travailleur, prendre connaissance des messages personnels émis par le travailleur et reçus par lui grâce à l'outil informatique mis à sa disposition afin d'effectuer son travail. Selon la Cour, le secret des correspondances découle du principe du respect de la vie privée et doit dès lors être protégé.

3. Caractère non absolu du droit à la vie privée du travailleur

30. Autant le droit de surveillance de l'employeur n'est pas absolu parce que limité notamment par le droit à la vie privée des salariés, autant aussi ce dernier droit ne l'est pas non plus. C'est tellement évident qu'en droit congolais, les articles 31 de la Constitution, 69 du Code pénal, 71 et 73 de la loi-cadre sur les télécommunications, par exemple, prévoient l'ingérence dans la vie privée d'autrui en cas d'autorisation tantôt de l'autorité, tantôt de la loi. Il en est de même des articles 12 et 17 respectivement de la Déclaration universelle des droits de l'homme et du Pacte international relatif aux droits civils et politiques qui n'interdisent que des immixtions tantôt arbitraires, tantôt illégales.

⁽⁶⁴⁾ V. BERGER, *Jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme*, 7^e éd., Paris, Dalloz, 2000, p. 410.

⁽⁶⁵⁾ Cour eur. D.H., *AMANN c. Suisse*, 16 février 2000, § 65.

Si donc les ingérences sont exceptionnellement tolérées dans la vie privée de toute personne, le salarié ne peut y échapper. Ces ingérences exceptionnelles constituent des limites qui empêchent au salarié d'abuser du droit à la protection de sa vie privée.

La situation est identique à celle du droit belge⁽⁶⁶⁾. C'est ainsi, par exemple, que le tribunal du travail de Bruxelles a confirmé le licenciement pour motif grave d'un analyste programmeur qui, en un mois, avait passé 71 heures à consulter des sites boursiers et qui a allégué la violation de son droit à la vie privée ; le tribunal a jugé que le droit à la vie privée n'a pas de caractère absolu et qu'il faut tenir compte du droit que possède l'employeur de contrôler les prestations professionnelles⁽⁶⁷⁾. Dans ce même sens, se référant aux écrits de F. Lagasse⁽⁶⁸⁾, la cour du travail de Liège a considéré que « lorsque le travailleur se trouve sur son lieu de travail, il ne peut en principe se prévaloir du droit au respect de la vie privée. Celle-ci tend à garantir la personne et son cadre familial contre toute ingérence d'un tiers ; elle ne constitue pas un sauf-conduit qui permettrait à un salarié de faire obstacle au droit qu'a son employeur de contrôler son emploi du temps et la manière dont il exécute son contrat de travail ». Suivant cette même décision, il faut opérer la distinction entre ce qui ressort du strict domaine de la vie privée sur le lieu de travail, qui est protégé et ce qui est ou devrait être du ressort de l'activité professionnelle, qui ne l'est pas. Ainsi, suivant la cour, l'employeur serait en principe en droit de contrôler le courrier entrant (sauf adressé en nom personnel à l'employé) et sortant (aux frais de l'entreprise) parce qu'il revêt un caractère professionnel⁽⁶⁹⁾.

Pour davantage s'en convaincre, l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme offre les possibilités de déroger au droit qu'il protège à condition de respecter certaines exigences à la fois de légalité, de finalité et de proportionnalité.

CONCLUSION

Le présent article est un essai de réflexion au sujet de l'impact de l'usage des technologies de l'information et de la communication par le salarié sur la responsabilité civile de son employeur. Il soulève aussi en filigrane la question de savoir si, au regard de la responsabilité civile que risque d'encourir l'entreprise à la suite d'un dommage résultant d'une mauvaise utilisation des techno-

⁽⁶⁶⁾ Dans ce sens, voy. F. KÉFER, *op. cit.*, pp. 24 et s. ; P. DEGOUIS et S. VAN WASSENHOVE, *op. cit.*, pp. 30-31.

⁽⁶⁷⁾ Trib. trav. Bruxelles, 6 septembre 2001, *J.T.T.*, 2002, p. 52.

⁽⁶⁸⁾ F. LAGASSE, « La vie privée et le droit au travail », *Chr. D.S.*, 1997, p. 417.

⁽⁶⁹⁾ Cour trav. Liège, 7 août 2007, R.G. n° 8041/2006, inédit, cité par P. BEYENS et V. VERMEULEN, « e-mail et internet : le contrôle par l'employeur », disponible à l'adresse <http://www.droitbelge.be>.

logies de l'information et de la communication, les travailleurs avaient droit à une vie privée sur les lieux de travail.

L'employé qui abuserait de l'utilisation des dites technologies pourrait commettre des fautes susceptibles d'engager la responsabilité civile de l'employeur obligé de répondre des dommages éventuellement subis par les tiers-victimes de l'acte du salarié fautif.

Le droit congolais fonde l'engagement de cette responsabilité civile de l'employeur sur l'article 260 de son décret du 30 juillet 1888 portant le Code civil congolais, Livre III, qui veut qu'on soit responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde. C'est ainsi que les maîtres et les commettants sont responsables du dommage causé par leurs domestiques et préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés. C'est dans ce sens que l'employeur est, par conséquent, tenu pour responsable des faits dommageables de ses travailleurs. Il résulte de cette disposition que la responsabilité en cause n'est pas engagée de manière automatique, mais qu'il faut la réunion de trois éléments: l'existence d'une relation de travail entre l'employeur et l'employé; la faute ou la négligence de l'employé pendant ou à l'occasion de son travail ainsi qu'un préjudice causé au tiers, lequel est en lien avec la faute de l'employé.

Dans un monde matériel, la faute est souvent perceptible, il en est de même du dommage subi à la suite du contact souvent visible entre le préposé et la victime. Cela facilite la solution à donner au litige. Mais dans le monde numérique fait des technologies de l'information et de la communication, tout se joue parfois à distance, derrière des machines, sans donc un contact direct entre le préposé et le tiers-victime. Les complications viennent aussi du fait que la notion de temps et d'espace est inopérante s'agissant du monde numérique. En effet, l'engagement de la responsabilité de l'employeur tient compte, dans un monde physique, du temps et du lieu de la commission de la faute de l'employé dont on réclame réparation du dommage subi. C'est ainsi qu'il a, par exemple, été jugé qu'un employé qui cause un dommage après avoir accompli son travail, fut-ce à l'occasion de son déplacement de service, n'engage pas la responsabilité de son employeur⁽⁷⁰⁾. Il ne peut malheureusement en être ainsi s'agissant du monde numérique où les technologies de l'information et de la communication peuvent servir n'importe où et n'importe quand. Il en découle que si un travailleur cause dommage à un tiers en utilisant, depuis son domicile et en dehors des heures de service, un matériel de télécommunications appartenant à son employeur, la responsabilité civile de ce dernier peut être engagée. Il s'agit pratiquement ici d'une nouvelle forme d'engagement de la responsabilité civile de l'employeur, elle est le résultat de l'évolution technologique dont le législateur congolais doit désormais tenir compte.

⁽⁷⁰⁾ Voy. Kin., 2 mai 1967, *RJC*, 1968, n° 1, p. 65.

Pour préserver le risque d'engagement de sa responsabilité, l'employeur a un droit légal ou un intérêt à veiller à ce que le salarié n'utilise pas abusivement les technologies de télécommunications mises à sa disposition à des fins professionnelles. Il doit ainsi contrôler ou surveiller l'activité de ses travailleurs pendant l'exécution du contrat de travail. Ce contrôle est le résultat du lien de subordination des salariés ou de l'autorité que le droit congolais confère à l'employeur sur ses travailleurs. C'est aussi la traduction du souci de protéger la propriété de l'employeur sur les nouvelles technologies mises à la disposition des employés et dont il supporte le coût lié aux différentes charges de fonctionnement. Le besoin de sécurité du système d'information de l'entreprise représente, par ailleurs, un intérêt particulier pour l'employeur de veiller à ce que les travailleurs n'abusent pas des outils de télécommunications mis à leur disposition.

Malgré ces arguments et le risque d'engagement de la responsabilité civile de l'employeur, il reste acquis que le salarié a toujours droit à une vie privée que l'employeur est tenu de respecter même s'il y a interdiction formelle d'utiliser, à des fins privées, les technologies de télécommunications au service de l'entreprise. L'employé ne peut, de son côté, abuser d'un tel droit qui n'a pas pour effet d'empêcher l'exercice du droit de contrôle ou de surveillance de l'employeur.

Urtica jacta est: quelques mots de la quatrième édition du concours facultaire de dissertation et d'éloquence

Christophe DEPREZ

Président du Conseil du personnel scientifique de la Faculté de droit,
de science politique et de criminologie

«Faut-il pousser Mémé dans les orties?». Qui aurait pu deviner que les étudiants de notre Faculté seraient jamais invités à se pencher sur pareille question? Après «Dissoudre la Belgique et construire l'Europe?» (2010-2011), «Pas de droit, pas de chocolat» (2011-2012) et «Le Père Noël est-il une ordure?» (2012-2013), la thématique géronto-botanique retenue par le personnel scientifique pour l'organisation de la quatrième édition de son concours de dissertation et d'éloquence témoigne de la volonté croissante des organisateurs de faire la part belle aux styles argumentaires les plus éclectiques. C'est le souci de permettre aux étudiants d'exercer leur plume et leur talent oratoire – deux compétences au centre de la réalité professionnelle du criminologue, du politologue et du juriste – qui a initialement poussé le personnel scientifique de la Faculté à renouer avec la tradition d'un tel tournoi. Force est de constater que la coutume est, aujourd'hui, à nouveau bien établie.

Avant que 2013 n'ait rendu son dernier souffle, neuf étudiants de Master avaient soumis leur appréciation écrite et éclairée quant au sort qui, selon eux, devrait être celui de Mémé. Sur la base de la qualité argumentative, de la finesse du style et de l'originalité des idées avancées, un jury composé de cinq membres du personnel scientifique⁽¹⁾ retint les quatre meilleures dissertations. Le 21 février 2014 en fin de journée, la plume fit place au verbe. Alexandre

⁽¹⁾ Figuraient parmi les membres du jury: Sophie Boufflette, Stéphanie Vanhaeren, Vincent Seron, Martin Vrancken et Christophe Deprez. Arianne Salvé endossa quant à elle le rôle de secrétaire, assurant ainsi efficacement le lien entre les candidats et le jury.

Defossez, animateur malicieux et décontracté de cette grande finale, engagea la soirée en rappelant les règles du tournoi. Après un chaleureux mot d'accueil par le Vice-Doyen Durviaux, les quatre finalistes se succédèrent au pupitre d'un amphithéâtre Portalis comble pour présenter leur réponse à l'improbable dilemme qui leur avait été soumis.

Louis Saint-Remi (1^{er} Master en science politique) ouvrit le bal en contant la poignante histoire de Mémé et de son printemps 1865 à la ferme Garret. Margaux Germay (2^e Master en droit) balada ensuite l'intérêt du public d'un bout à l'autre de l'amphithéâtre avec son plaidoyer nuancé pour le « génie de la liberté ». Sans accorder le moindre répit à une audience conquise, Laurent Liégeois (1^{er} Master en droit) exploita alors ses acquis académiques pour apprécier le destin de Mémé à l'aune de l'ordre juridique étatique et du non moins sérieux *Ius Potentator Familia*. Enfin, Lucas Zenobi (1^{er} Master en science politique) paracheva la satisfaction générale en fustigeant avec humour toute retenue des sens au profit d'une existence quasi épicurienne.

À l'issue de chacune des prestations, la réactivité des candidats fut habilement testée par Myriam Leroy (journaliste) et Nicolas Vadot (dessinateur de presse), tous deux ayant cordialement accepté de se joindre au jury. Après en avoir délibéré, le jury décida d'attribuer le prix de la meilleure dissertation (d'une valeur de 250 EUR) à Laurent Liégeois⁽²⁾ et celui de l'éloquence (d'une valeur de 350 EUR) à Margaux Germay. Margaux Germay se vit par ailleurs octroyer le prix du public (d'une valeur de 150 EUR). Il restait alors aux candidats, au jury et au public à se retrouver autour d'un verre de l'amitié pour clore cette soirée conviviale.

Le personnel scientifique tient vivement à remercier le Fonds David-Constant pour son indispensable appui financier, les Doyen et Vice-Doyen de la Faculté pour leur soutien enthousiaste, le public présent à l'occasion de la grande finale et, évidemment, l'ensemble des étudiants ayant participé à l'un ou l'autre stade de l'événement. Quant à ses organisateurs, vu le succès rencontré par cette quatrième édition, il y a fort à parier qu'ils devanceront une fois de plus l'échéance biennale initialement fixée et annonceront l'organisation d'un nouveau concours dès la prochaine rentrée académique.

⁽²⁾ Le texte de Laurent Liégeois est reproduit dans les pages suivantes du présent numéro.