CHAPITRE I^{ER}. LA RESPONSABILITÉ DU TRAVAILLEUR

1. En principe, la responsabilité civile tant contractuelle qu'extra-contractuelle du travailleur est soumise aux dispositions du Code civil.

L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail y déroge cependant en faveur du travailleur, en atténuant sa responsabilité tant vis-à-vis de l'employeur que des tiers. Ce régime est envisagé dans la section 1^{re} ci-après.

Les manquements du travailleur peuvent également être constitutifs d'infractions pénales, tantôt « de droit commun », tantôt « de droit social ». La question de la responsabilité pénale du travailleur sera étudiée dans la section 2.

SECTION 1^{RE}. RESPONSABILITÉ CIVILE DU TRAVAILLEUR

2. Aux termes de la présente section, seront successivement envisagés : le droit commun de la responsabilité civile et le régime dérogatoire applicable au travailleur ainsi que la genèse de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 (§ 1^{er}), le régime de responsabilité civile du travailleur envers l'employeur (§ 2), celui de sa responsabilité civile envers les tiers (§ 3) ainsi que de sa responsabilité civile envers l'employeur précédent (§ 4).

§ 1^{er}. Généralités

I. Droit commun et responsabilité du travailleur

3. Tant en matière contractuelle qu'extra-contractuelle, l'auteur d'une faute est personnellement responsable des dommages causés à des tiers comme à son cocontractant. La faute la plus légère, soit la *culpa levissima*, suffit à engager la responsabilité civile de l'auteur du dommage (C. civ., art. 1382, 1383 et 1147). Cette faute s'apprécie par référence au critère de l'homme normalement diligent et prudent, placé dans les mêmes circonstances de fait. En ce qui concerne le droit commun de la responsabilité, il convient de préciser qu'une proposition de loi portant insertion du Livre 5 « Les obligations » dans le nouveau Code civil est actuellement pendant à la Chambre des représentants¹. Toutefois, les articles relatifs à la responsabilité extracontractuelle n'ont pas été inclus. En effet, une consultation publique relative à la partie « Responsabilité extracontractuelle » s'est tenue du jeudi 29 mars 2018 au mardi 1^{er} mai 2018 et subséquemment la Commission de réforme du droit de la responsabilité a mis à jour les textes afin de tenir compte des remarques reçues. A ce jour, le texte de l'avant-projet de loi portant insertion des dispositions relatives à la responsabilité extracontractuelle dans le nouveau Code civil n'a pas (encore) été déposé à la Chambre².

Le droit du travail, principalement l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, déroge au droit commun de la responsabilité civile, en ne rendant le travailleur qu'exceptionnellement responsable des fautes commises dans l'exécution du contrat de travail.

(1) Proposition de loi portant insertion du Livre 5 « Les obligations » dans le nouveau Code civil, *Doc. parl.*, Chambre, sess. ord., 2020-2021, n° 55 1806/001. A noter que le même texte a été déposé tant durant la législature 2014-2019 (*Doc. parl.*, n° 54 3807/001) qu'après les élections de mai 2019 (*Doc. parl.*, n° 55 0174/001).

(2) Le texte de l'avant-projet est disponible sur <https://justice.belgium.be/fr/bwcc> (date de consultation 12 janvier 2021).

En adoptant pareil système, le législateur entendait protéger le travailleur contre les risques économiques inhérents au contrat de travail. L'application stricte des règles de la responsabilité civile exposerait en effet le travailleur à supporter la charge de la réparation dès qu'il commet une faute, même la plus légère (*culpa levissima*).

4. Les obligations auxquelles les parties sont tenues en vertu d'un contrat de travail sont principalement des obligations de moyen¹. Les parties au contrat s'engagent ainsi à agir en « bon père de famille » (obligation de moyen) et non à atteindre un certain résultat (obligation de résultat).

La partie qui n'honore pas une obligation de moyen se doit, à condition pour l'autre partie de prouver que l'inexécution de cette obligation est due à une faute, d'indemniser le préjudice subi par cette dernière. Il suffit en revanche de démontrer l'inexécution de l'obligation dans le cas d'une obligation de résultat².

Les obligations que le travailleur assume en vertu du contrat de travail étant généralement des obligations de moyens, la preuve d'une faute dans le chef du travailleur sera requise afin d'engager sa responsabilité. La seule constatation que « l'activité professionnelle n'ait pas produit les effets escomptés » reste inopérante³. Il ne suffira dès lors pas à l'employeur de se prévaloir d'une dégradation de matériel, d'un déficit de caisse ou d'inventaire ou d'un accident de la circulation⁴. Cette faute devra au demeurant respecter les critères de l'article 18 pour engager la responsabilité de son auteur. Ainsi que le rappelle le Tribunal du travail du Hainaut, « L'irresponsabilité civile du travailleur à l'égard des tiers et de son employeur n'est pas de type absolu. L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 doit être interprété strictement, dès lors qu'il instaure un régime dérogatoire au droit commun de la responsabilité civile »⁵.

(1) Voir notamment C. trav. Gand, 13 nov. 2000, inédit, R.G. n° 99/405.

(2) Afin de s'exonérer de sa responsabilité, le débiteur d'une obligation de résultat est tenu de démontrer la force majeure.

(3) M. JAMOULLE, « La responsabilité du salaire », *Seize leçons sur le droit du travail*, leçon 8, Fac. Dr. Lg., 1994, p. 137.

(4) M. JAMOULLE, « La responsabilité du salaire », leç. cit., pp. 137 et s. Ce n'est que dans de rares aspects de la relation de travail comportant une obligation de résultat que la responsabilité du travailleur sera engagée dès que le résultat convenu n'est pas atteint, à charge pour le travailleur de démontrer la force majeure pour s'en exonérer. Il en sera notamment ainsi de l'absence du travailleur au travail, de son arrivée tardive ou d'un état d'ivresse le rendant inapte au travail.

(5) Trib. trav. Hainaut, 24 février 2017, inédit, R.G. n° 15/1021/A et 15/1283/A, citant S. TOUSSAINT, « La responsabilité civile du travailleur salarié », in X, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assureur social*, Anthemis, 2014, p. 14.

II. Genèse et évolution historique de l'article 18

5. C'est à la loi du 21 novembre 1969, puis à celle du 3 juillet 1978, que l'on doit l'évolution du régime de responsabilité civile en faveur des travailleurs.

6. À la veille de la loi du 21 novembre 1969, la responsabilité civile des employés envers l'employeur, régie par les lois coordonnées de 1955 sur le contrat d'emploi, n'était pas limitée ; en revanche, celle des ouvriers, régie par la loi de 1900 sur le contrat de travail d'ouvrier, était limitée en ces termes :

En cas de malfaçons, d'emploi abusif de matériaux, de destruction ou de détérioration de matériel, outillage, matières premières ou produits [l'ouvrier] répond de son dol et de sa faute lourde. Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

7. Dans différents arrêts, la Cour de cassation a jugé que la limitation de responsabilité consacrée par la loi de 1900 était supplétive, autorisant ainsi les parties à prévoir une responsabilité plus lourde¹.

8. Le législateur est intervenu à la suite de ces décisions.

S'inspirant des avis et observations des diverses instances compétentes, le Parlement a introduit le 21 novembre 1969 une disposition identique dans les lois coordonnées de 1955 sur le contrat d'emploi et dans la loi de 1900 sur le contrat de travail d'ouvrier. Désormais, l'employé et l'ouvrier ne répondent que de leur dol, de leur faute lourde ou de leur faute légère présentant un caractère habituel plutôt qu'accidentel, et ce en cas de dommages causés à l'entreprise dans l'exécution de leur contrat.

Le législateur a donc opté, dès 1969, pour une uniformisation de la limitation de responsabilité des employés et des ouvriers². Il a par ailleurs remplacé par une terminologie plus générale l'énumération des faits susceptibles d'engager la responsabilité du travailleur, jugée limitative et de nature à permettre l'application du droit commun aux faits non mentionnés dans l'énumération.

(1) Cass., arrêts des 19 févr. 1960 (*Pas.*, 1960, I, p. 714 ; *Arr. cass.*, 1960, p. 578, note et *J.T.*, 1961, p. 135) et 10 mars 1966 (*Pas.*, 1966, I, p. 892 et *R.D.S.*, 1966, p. 72). À l'époque, l'opinion avait été particulièrement sensibilisée par l'insertion de clauses de ce type dans les contrats de travail de chauffeurs de taxi.

(2) On sait que depuis lors, la distinction entre ouvriers et employés a été condamnée par la Cour constitutionnelle en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence (C.C., arrêt 124/2001 du 7 juillet 2011).

Le projet de loi précise en outre, compte tenu des abus constatés dans des secteurs où les travailleurs courent des risques permanents et exceptionnels en raison même de la nature du travail (sont notamment visés les chauffeurs de taxi), qu'il ne faut permettre d'aggraver la responsabilité légale que par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

Le Gouvernement a en outre déposé à cette époque à la Commission de l'emploi et du travail de la Chambre une note concernant la responsabilité des chauffeurs de taxi, qui soulevait la question du paiement des amendes pénales, du recouvrement de leur montant par le civilement responsable ainsi que de la responsabilité extra-contractuelle du chauffeur de taxi.

9. L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail reprend presque textuellement les termes de la loi du 21 novembre 1969 mais étend l'immunité aux dommages causés à l'employeur ou aux tiers.

Sont à la fois visés la personne et les biens de l'employeur ainsi que des tiers¹.

Le Conseil d'État souligne par ailleurs que toute dérogation, via une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, à la limitation de responsabilité ne peut se concevoir que pour la norme de responsabilité applicable entre employeur et travailleur. L'alinéa consacrant une possible dérogation au principe de l'article 18 a dès lors été complété par les mots « et ce uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'employeur ».

Le projet de loi ajoute que « l'occasion paraît propice pour rappeler une indication dégagée par la jurisprudence : que les infractions pénales – en particulier celles qui provoquent les accidents de roulage – ne répondent pas nécessairement à la définition de la faute lourde (Cass., 17 oct. 1960, *Pas.*, 1961, p. 176 ; Bruxelles, 19 oct. 1962, *Pas.*, 1963, II, p. 121) »².

§ 2. Responsabilité envers l'employeur

10. Les règles ordinaires de la responsabilité contractuelle ne s'appliquent pas au travailleur qui, par sa faute, occasionne un préjudice à l'employeur. Le travailleur n'est pas responsable de sa faute la plus légère (*culpa levissima*).

L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail immunise en effet les fautes légères occasionnelles commises par le travailleur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Le travailleur ne répond que de son dol, de sa faute lourde ou de sa faute légère habituelle (I).

(1) Projet de loi relative aux contrats de travail, *Doc. parl.*, Sénat, sess. extr. 1974, n° 381/1, p. 6.

(2) *Id.*

11. D'autres dispositions accentuent l'immunité de responsabilité du travailleur dans des domaines particuliers (II), telles la détérioration, la perte de matériel (II.A) ou les malfaçons (II.B).

I. Principe général d'immunité de responsabilité

12. Le présent verbo est consacré à l'examen du principe général d'immunité de responsabilité du travailleur (A), de son champ d'application (B), de ses conditions d'application (C), de la charge de la preuve (D), des dérogations possibles à l'article 18 (E) ainsi que du recours dont dispose l'employeur contre le travailleur (F).

A. Notions

13. L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 énonce le principe de limitation de responsabilité du travailleur en ces termes :

En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

À peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 1^{er} et 2 que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, et ce uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'employeur. L'employeur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge.

14. L'article 18 limite ainsi la responsabilité civile du travailleur au dommage causé, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, ensuite de son dol, de sa faute lourde ou de sa faute légère habituelle.

C'est une véritable « immunité de responsabilité » que l'article 18 instaure au profit du travailleur, tant à l'égard de son employeur que des tiers auxquels il pourrait causer un préjudice¹.

15. L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 a entraîné une nette diminution des actions intentées par des employeurs contre leurs travailleurs. Toutefois, l'évolution des relations du travail ainsi que l'introduction de nouveaux outils de travail (matériel informatique, internet, voiture de société, ...) mène néanmoins toujours à une jurisprudence relativement abondante.

B. Champ d'application

16. L'article 18 s'applique uniquement à la responsabilité civile (1) du travailleur lié par un contrat de travail (2) pour les dommages causés dans l'exécution du contrat de travail (3).

1. Champ d'application matériel

17. L'article 18 ne concerne que la responsabilité civile du travailleur, soit sa responsabilité contractuelle², et accessoirement sa responsabilité extra-contractuelle, envers son employeur.

(1) De nombreuses critiques de ce régime dérogatoire ont été émises. Voir notamment dans ce sens R.-O. DALCQ, « Le législateur contre le droit, à propos de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 », *R.G.A.R.*, 1979, n° 0 040 ; G. PANIER, « Artikel 18 der Wet van 3 juli 1978 over de Arbeidsovereenkomsten : (g)een juridisch monster ? », *Limb. Rechtsl.*, 1983, p. 44.

(2) La Cour de cassation énonce de manière constante que « la responsabilité extra-contractuelle d'une partie contractante ne peut être engagée que si la faute qui lui est imputée constitue un manquement non à son obligation contractuelle mais à l'obligation générale de prudence s'imposant à tous et si cette faute a causé un dommage autre que celui qui résulte de la mauvaise exécution du contrat » (notamment : Cass., 28 sept. 1995, *Arr. Cass.*, 1995, p. 827 ; *Pas.*, 1995, I, p. 856 et *R.W.*, 1997-1998, p. 926). La question du concours de responsabilités contractuelle et extra-contractuelle ou la question de savoir si, lorsque le manquement du travailleur constitue à la fois un manquement à une obligation contractuelle et à l'obligation générale de prudence (C. civ., art. 1382 et 1383), l'employeur peut librement choisir de baser son action sur le régime de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle, n'est pas examinée aux termes du présent exposé. L'examen de cette question ne présente que peu d'intérêt au regard de l'application de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978. Les termes de l'article 18 ne font en effet aucune distinction quant au fondement, contractuel ou extra-contractuel, de l'action en responsabilité : dans ce sens, voir notamment M. JAMOULLE, « La responsabilité du salaire », *leç. cit.*, p. 142.

18. L'article 18 reste étranger à la responsabilité pénale du travailleur¹. Il est sans incidence sur les peines (amendes pénales et/ou emprisonnement) prononcées contre le travailleur en cas d'infraction commise dans le cadre de l'exécution du contrat de travail (vol au sein de l'entreprise, infraction au code de la route, détournement de fonds, coups et blessures, ...).

Sur le plan pénal, la responsabilité du travailleur reste soumise au droit commun². Le travailleur peut donc être cité devant le juge pénal et, le cas échéant, condamné, conformément aux règles de droit commun³.

Cette limitation du champ d'application de l'article 18 revêt une importance particulière dans l'hypothèse où l'employeur est tenu de payer, en sa qualité de civilement responsable, l'amende pénale à laquelle le travailleur est condamné. L'employeur peut dès lors en obtenir le remboursement par le travailleur, sans que ce dernier puisse exciper de l'article 18 (*infra*, n^{os} 242-247).

19. L'article 18 s'applique en revanche aux conséquences civiles de l'infraction. La limitation de responsabilité joue ainsi lorsque l'employeur réclame des dommages et intérêts au travailleur à la suite d'une infraction qu'il a commise⁴.

2. Champ d'application personnel

20. L'article 18 ne concerne que la responsabilité du travailleur lié par un contrat de travail.

(1) Cass., 27 janvier 1998, *R.W.*, 1998-1999, p. 1188 ; C. trav. Liège, 20 avril 2005, inédit, R.G. n^o 32.166/04 ; Trib. trav. Audenaerde, 12 avril 2001, *J.T.T.*, 2002, p. 151.

De même, l'article 18 ne concerne pas les sommes dont le juge ordonne la confiscation à titre accessoire de la condamnation principale (Civ. Bruges, 29 janvier 2001, *R.W.*, 2002-2003, p. 789).

(2) A. VAN OEVELEN, « De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer en van de werkgever bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst », *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan*, Anvers, f. mob., T 208 270.

(3) Cass., 16 septembre 2015, R.G. n^o P.15.0838.F, disponible sur www.juportal.be.

(4) Ainsi que l'a rappelé la Cour de cassation, le « juge pénal qui est saisi d'une infraction commise par un travailleur au préjudice de son employeur est compétent pour connaître de l'action civile en réparation de ce dommage. Il lui revient de faire application des règles générales en matière de responsabilité comme de celles, particulières, qui règlent la responsabilité d'un travailleur envers son employeur ». Dans cette affaire, la demanderesse en cassation soutenait qu'après avoir déclaré le tribunal compétent pour connaître de son action dirigée contre le défendeur et fondée sur l'article 1382 du Code civil, les juges d'appel ne pouvaient plus faire application de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, mais la Cour rejeta le moyen. Cass., 24 avril 2013, R.G. n^o P.12.0747.F, disponible sur www.juportal.be ; voir également Bruxelles (12^e ch.) 1^{er} février 2013, *Dr. pén. entr.*, 2014, liv. 2, p. 135 ; *J.D.S.C.* 2014, f. 275.

2.1. Bénéficiaires de l'immunité

2.1.1. Travailleurs concernés

21. L'article 18 s'applique aux travailleurs liés par un contrat de travail au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978. Il s'agit des contrats de travail :

- d'ouvrier ;
- d'employé ;
- de représentant de commerce ;
- de domestique.

22. L'article 18 s'applique, par ailleurs, aux travailleurs occupés dans les liens de l'un des contrats de travail précités par « l'État, les provinces, les agglomérations, les fédérations de communes, les communes, les établissements publics qui en dépendent, les organismes d'intérêt public et les établissements d'enseignement libre subventionnés par l'État »¹, dès lors que ces travailleurs ne sont pas régis par un statut (loi du 3 juillet 1978, art. 1^{er}, al. 2). Par contre, elle ne s'applique pas « aux personnes relevant de l'application de la loi du 24 décembre 2020 relative au travail associatif, dans la mesure où les conditions imposées par l'article 42 de la loi précitée sont remplies » (loi du 3 juillet 1978, art. 1^{er}, al. 3). Il s'agit des travailleurs associatifs du secteur sportif².

Le contrat de travail est celui par lequel le travailleur s'engage, contre rémunération, à fournir un travail sous l'autorité d'un employeur (*id.*, art. 2 et 3). L'article 18 ne peut dès lors s'appliquer que si tous les éléments constitutifs du

(1) Quant au personnel de l'enseignement libre subventionné, voir notamment D. CUYPERS, « De aansprakelijkheid van de werknemer », *Oriëntatie*, 1992, p. 257.

(2) Voir art. 3 de la loi du 24 décembre 2020 précitée qui précise que les activités suivantes peuvent être exercées dans le cadre du travail associatif :

« 1^o animateur, chef, moniteur ou coordinateur qui dispense une initiation sportive et/ou des activités sportives ;

2^o entraîneur sportif, professeur de sport, coach sportif, coordinateur des sports pour les jeunes, arbitre sportif, membre du jury, steward, responsable du terrain ou du matériel, signaleur aux compétitions sportives ;

3^o concierge d'infrastructure de jeunesse, sportive ;

4^o aide et appui occasionnels ou à petite échelle dans le domaine de la gestion administrative, l'administration, le classement des archives ou dans le cadre d'une responsabilité logistique pour des activités dans le secteur sportif ;

5^o aide occasionnelle ou à petite échelle pour l'élaboration de newsletters ou d'autres publications (telles que les sites internet) dans le secteur sportif ;

6^o animateur de formations, de conférences ou de présentations dans le secteur sportif ».

contrat de travail (l'exercice d'un travail, l'octroi d'une rémunération et/ou le lien de subordination) sont présents¹.

L'existence d'un lien de subordination est dès lors une condition nécessaire mais insuffisante en vue de l'application de la loi du 3 juillet 1978 et, partant, de l'article 18². Les « travailleurs » exécutant leurs prestations dans un lien de subordination « de fait » ne peuvent bénéficier de l'immunité de l'article 18. Il incombe au juge de constater que les rapports juridiques entre le préposé et le commettant résultent bien d'un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978³.

23. Des dispositions particulières, applicables à certaines catégories spécifiques de travailleurs, se réfèrent par ailleurs explicitement au contrat de travail de la loi du 3 juillet 1978, rendant l'article 18 applicable à ceux-ci. Il en est notamment ainsi :

- des travailleurs sous contrats de travail d'étudiant⁴ ;
- des travailleurs sous contrats d'occupation de travailleur à domicile⁵ ;
- des contrats conclus avec des sportifs rémunérés⁶ ;
- des intérimaires dans leurs rapports avec l'entreprise de travail intérimaire⁷.

(1) Il a ainsi été jugé que tous les éléments constitutifs du contrat de travail ne sont ainsi pas réunis lorsqu'une infirmière travaille dans un hôpital en raison de sa vocation religieuse : C. trav. Mons, 8 oct. 1987, *Chron. D.S.*, 1989, p. 157.

(2) J. CLESSE et M. JAMOULLE, « Examen de jurisprudence (1978-1981). Contrat de travail », *R.C.J.B.*, 1983, p. 579.

(3) Cass., arrêts des 7 décembre 1999 (*Pas.*, I, p. 666), 21 décembre 1994 (*Arr. Cass.*, 1994, p. 1145 et *Pas.*, I, 1994, p. 1134), 18 avril 1989 (*Arr. Cass.*, 1988-1989, p. 949 et *Pas.*, 1989, I, p. 851) et 17 juin 1986 (*Pas.*, I, 1986, p. 1279 et *R.W.*, 1986-1987, col. 2114) ; voir également Cass., 29 juin 2009, R.G. n° C.07.0611.F, disponible sur www.juportal.be, dans cet arrêt la Cour précise ce qui suit : « *De l'existence d'un lien de subordination entre un commettant et un préposé, il ne se déduit pas nécessairement que celui-ci a conclu un contrat de travail avec le commettant ni, partant, que ce préposé peut se prévaloir des règles limitant la responsabilité du travailleur édictées par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail* ».

(4) Il s'agit non seulement des étudiants engagés dans les liens d'un contrat de travail qualifié « d'étudiant » mais également des étudiants qui se trouvent dans toute autre relation contractuelle puisque, en vertu de l'article 121 de la loi du 3 juillet 1978, « le contrat conclu entre un employeur et un étudiant, quelle qu'en soit la dénomination, est réputé contrat de travail [...] ».

(5) Aux termes de l'article 119.2 de la même loi, « les dispositions relatives au contrat de travail [...] sont applicables au contrat d'occupation de travailleur à domicile ».

(6) Aux termes de l'article 3 de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, « [...] le contrat de travail conclu entre un employeur et un sportif rémunéré est réputé un contrat de travail d'employé et régi par les dispositions de [la loi du 3 juillet 1978] ».

(7) Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, art. 8. V. HANQUET, et K. DEVLOO, (La responsabilité civile du travailleur, *Ors.*, 2020, liv. 10, p. 39) et S. TOUSSAINT (« La responsabilité civile du travailleur » in X, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social*, Limal, Anthemis 2014, p. 25) estiment que le travailleur intérimaire bénéficie également de l'immunité de responsabilité de l'article 18, pour les actes accomplis pour le compte de l'utilisateur.

24. L'article 18 s'applique enfin aux travailleurs liés par un contrat de travail de droit étranger qui commettent en Belgique un acte dommageable¹.

Selon la Cour de cassation, les lois qui déterminent les éléments d'un fait générateur de la responsabilité délictuelle ou quasi délictuelle ainsi que le mode et l'étendue de la réparation sont en effet des lois de police qui, à ce titre, ont une application territoriale².

25. Conformément à cette jurisprudence, la loi belge s'applique lorsqu'un travailleur étranger commet un acte dommageable lors de l'exécution de ses fonctions en Belgique. Il incombe dès lors au juge d'observer si les conditions d'application de l'article 18 sont remplies³.

2.1.2. Travailleurs exclus

26. En revanche, les travailleurs engagés en vertu de tout autre louage de services que ceux consacrés par la loi du 3 juillet 1978 ou de toute relation professionnelle étrangère à ladite loi ne bénéficient pas de l'immunité de responsabilité de l'article 18. Il en est notamment ainsi :

- des apprentis⁴ « industriels »⁵ ou dans le cadre de la formation pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises remplacée depuis septembre

(1) Bruxelles, 26 juin 1990, *R.G.A.R.*, 1991, n° 1 762 ; Corr. Gand, 13 janv. 1998, *T.G.R.*, 1998, p. 194.

(2) Voy. ses arrêts des 12 avr. 1985 (*Pas.*, 1985, I, p. 979 et *R.G.A.R.*, 1987, n° 1 214) et 10 mars 1988 (*R.W.*, 1988-1989, p. 403 ; *Bull. ass.*, 1988, p. 659, obs. J.R. ; *Pas.*, 1988, I, p. 829 et *R.G.A.R.*, 1990, n° 1 664, note).

(3) Bruxelles, 26 juin 1990, *R.G.A.R.*, 1991, n° 1 762, obs. R. VANDER ELST ; Anvers, 8 nov. 1989, *Pas.*, 1990, II, p. 100 et *R.G.A.R.*, 1991, n° 1 763, obs. R. VANDER ELST ; Pol. Anvers, 7 juin 2000, *Dr. circ.*, 2001, p. 90.

(4) L'apprentissage vise non à la prestation d'un travail contre rémunération, mais à l'acquisition d'un métier.

(5) Loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés. L'article 3 de cette loi définit le contrat d'apprentissage comme « un contrat à durée déterminée par lequel le patron s'engage à donner ou à faire donner à l'apprenti une formation en vue de l'exercice de la profession choisie, et par lequel l'apprenti s'oblige à apprendre sous l'autorité du patron la pratique de la profession et à suivre sous la surveillance de celui-ci, les cours nécessaires à sa formation ». Il est intéressant de relever que l'accord institutionnel pour la 6^e réforme de l'Etat du 11 octobre 2011 prévoit une « communautarisation de l'apprentissage industriel ». Il y a donc différentes versions applicables de cette législation suite à ladite réforme. Il convient également de se référer au Décret de la Communauté française du 14 juin 2018 portant sur la mise en œuvre de la 6^e réforme de l'Etat en matière d'enseignement en alternance.

2015 par le contrat d'alternance¹ ;

(1) Jusque septembre 2015, il convenait de se référer aux accord et décrets suivants en ce qui concerne la Région wallonne et de la Région Bruxelles-Capitale (Commission communautaire française) :

- accord de coopération relatif à la formation pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises conclu le 20 février 1995 par la Commission de la Communauté française, la Communauté française et la Région wallonne (Accord de coopération) ;
- arrêté du Gouvernement wallon du 16 juillet 1998 et arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 17 juillet 1998 relatifs au plan de formation en alternance dans la formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises ;
- arrêté du Gouvernement wallon du 16 juillet 1998 et arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 17 juillet 1998 fixant les conditions d'agrément des entreprises dans la formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises ;
- arrêté du Gouvernement wallon du 16 juillet 1998 et arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 17 juillet 1998 fixant les conditions d'agrément du délégué à la tutelle dans la formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises ;
- arrêté du Gouvernement wallon du 16 juillet 1998 et arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 17 juillet 1998 relatifs à la convention de stage dans la formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises ;
- arrêté du Collège de la Commission communautaire française du 17 juillet 1998 réglant les recours et l'organisation et le fonctionnement de la Commission de recours dans la formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises.

Toutefois, depuis le 1^{er} septembre 2015, le contrat d'apprentissage agréé existant dans ce cadre a été remplacé par le contrat d'alternance. Il convient donc à présent de se référer aux textes suivants :

- Acc. coop.-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, le 24 octobre 2008, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française ;
- A. Gouv. Comm. fr. du 4 mai 2017 modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 16 juillet 2015 relatif au contrat d'alternance ;
- arrêté n° 2017/965 du Coll. Comm. comm. fr. du 15 juin 2017 portant exécution de l'accord de coopération-cadre relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles le 24 octobre 2008 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française ;
- l'arrêté 2015/791 du 15 juillet 2015 du Collège de la Commission communautaire française relatif au contrat d'alternance et au plan de formation y afférent, tels que prévus en vertu de l'accord de coopération relatif à la formation en alternance du 24 octobre 2008 et modifié par les avenants des 27 mars et 15 mai 2014 ;
- l'arrêté du Gouvernement wallon du 16 juillet 2015 relatif au contrat d'alternance ;
- l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 17 juillet 2015 relatif au contrat d'alternance ;
- l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 3 mai 2017 modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 17 juillet 2015 relatif au contrat d'alternance.

En ce qui concerne la Communauté germanophone, il convient de se référer aux textes suivants :

- décret du 16 décembre 1991 relatif à la formation et à la formation avancée dans les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises ;
- arrêté du 4 juin 2009 portant établissement des conditions de formation pour les apprentis des classes moyennes et pour les entreprises de formation qui régissent la matière. Cette réglementation n'est pas analysée dans le présent ouvrage.

Enfin, en Région flamande, on se référera au décret du 10 juin 2016 réglant certains aspects des formations en alternance.

- des stagiaires¹ ;
- des travailleurs soumis à des « épreuves pratiques » (tests) conformément à la convention collective de travail n° 38 concernant le recrutement et la sélection des travailleurs ;
- des agents des pouvoirs publics lorsqu'ils sont soumis à un régime statutaire, en ce compris les préposés de l'autorité (tels les membres de cabinets ministériels) ou les organes de l'autorité² ;
- des personnes qui effectuent un travail non rémunéré, notamment dans le cadre de la loi relative aux droits des volontaires ;
- des travailleurs indépendants³ ;
- etc.

Comme précédemment indiqué, l'article 18 ne s'applique pas non plus aux personnes relevant de l'application de la loi du 24 décembre 2020 relative au travail associatif, dans la mesure où les conditions imposées par l'article 42 de la loi précitée sont remplies.

2.1.3. Travailleurs bénéficiant d'un régime similaire

27. Par l'effet de dispositions légales particulières, certains travailleurs, pourtant exclus du bénéfice de l'article 18 (*supra*, n° 26) peuvent se prévaloir d'une immunité de responsabilité similaire.

28. Ainsi, l'article 19 de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés⁴, de même que l'article 5 de la loi relative du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires contiennent une disposition similaire à l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978.

On peut également mentionner l'article 21, § 2, de la loi 24 décembre 2020 relative au travail associatif.

(1) Le stage vise en effet une formation pratique. La prestation de travail n'est pas l'élément essentiel et le stagiaire n'est, en règle générale, pas rémunéré. Voir Pol. Hasselt, 2 mars 1983, *R.W.*, 1983-1984, col. 309 (élève infirmier en stage à la Croix Jaune et Blanche).

(2) Par « organe » de l'autorité, il faut entendre celui qui exerce une partie de l'*imperium*.

(3) V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 1996, p. 31 et s.

(4) Pour une application jurisprudentielle de l'article 19 précité, voir Cass., 14 janv. 1991, *Pas.*, 1991, I, p. 437 et *R.W.*, 1991-1992, p. 122.

2.1.4. Agents des pouvoirs publics

29. Bien que certaines catégories d'agents statutaires¹ bénéficiaient déjà de dispositions analogues à celles de l'article 18, il existait jusqu'en 2003 une différence de traitement entre agents des pouvoirs publics, selon le cadre auquel ils appartenaient, l'immunité de responsabilité de l'article 18 s'appliquant expressément aux travailleurs non statutaires occupés contractuellement par les pouvoirs publics alors que les agents statutaires restaient, jusqu'alors, soumis au droit commun de la responsabilité.

Les autorités publiques pouvaient dès lors exercer un recours contre leurs agents statutaires lorsqu'elles avaient indemnisé la victime d'un dommage causé par l'agent à la suite d'une faute légère occasionnelle alors que, dans les mêmes circonstances, l'article 18 immunisait les agents contractuels de toute responsabilité.

30. Plusieurs arrêts de la Cour constitutionnelle, alors Cour d'arbitrage, ayant critiqué cette différence de traitement² une intervention du législateur était nécessaire afin de mettre fin à l'insécurité juridique existante³.

Cette intervention s'est concrétisée par la loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membre du personnel au service des personnes pu-

(1) P. ex., les fonctionnaires de police : loi du 5 août 1992 sur la fonction de police, art. 48 (*M.B.*, 22 décembre) ; les militaires : loi du 20 mai 1994 relative aux statuts du personnel de la Défense, art. 92 (*M.B.*, 21 juin). Sur ces dispositions légales, voir notamment C. DRESSEN, A. DURVIAUX et P. LEWALLE, « La responsabilité délictuelle des communes », *Rev. comm.*, 1994, pp. 274-300 ; F. GLANSBORFF, « La responsabilité civile des gendarmes et policiers dans la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police », *R.G.A.R.*, 1995, n° 2 535 ; A. VAN OEVELEN, « De aansprakelijkheid van de staat en de gemeente voor de schade veroorzaakt door politieambtenaren... », in (coll.) *Liber Amicorum A. Vandeplass*, Gand, Mys & Breesch, 1994, pp. 415-453 ; P. LEWALLE, « La responsabilité des pouvoirs publics – volume I », in (coll.) *Responsabilités. Traité théorique et pratique*, titre II, dossier 21, Anvers, Kluwer, 1999, pp. 24 et s.

(2) C.A., arrêts des 18 déc. 1996 (n° 77/96, *C.A.-A.*, 1996, p. 1009 ; *A.J.T.*, 1996-1997, p. 551, obs. B. ELIAS ; *J.D.S.C.*, 2000, p. 3, obs. M. COIPEL ; *J.L.M.B.*, 1997, p. 265 ; *J.T.*, 1997, p. 197 ; *Journ. proc.*, 1996, n° 319, p. 29, obs. J.-P. LACOMBLE ; *R.C.J.B.*, 1998, p. 222 et *R.W.*, 1996-1997, p. 1252), 17 févr. 1999 (n° 20/99, *C.A.-A.*, 1999, p. 235 ; *J.T.T.*, 1999, p. 409 et *R.W.*, 1999-2000, II, p. 870), 9 févr. 2000 (n° 19/2000, *J. dr. jeun.*, 2000, n° 195, p. 44 ; *J.L.M.B.*, 2000, p. 576, obs. P. HENRY ; *R.R.D.*, 2000, p. 559 ; *R.W.*, 2000-2001, p. 906 ; *J.T.T.*, 2001, p. 161 et *R.G.A.R.*, 2001, n° 3 322, obs. R.-O. DALCQ) et 28 janv. 2003 (n° 17/2003, *R.W.*, 2003-2004, p. 179, note). Voir également dans ce sens : Civ. Nivelles, 28 mars 2003, *R.G.A.R.*, 2004, n° 13 864.

(3) L'adoption de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (*M.B.*, 22 juin) rendait cette intervention d'autant plus opportune que, étant d'application tant au secteur privé qu'aux services publics, la question de la responsabilité de l'auteur des faits de harcèlement se posera différemment selon qu'il s'agit d'un travailleur de l'entreprise ou d'un membre du personnel de l'institution publique : voy. à ce titre les observations de J. JACQMAIN in « La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », *Guide social permanent*, *Bull. soc.*, 2002, n° 137, pp. 6-7.

bliques¹, organisant une immunité de responsabilité similaire à l'article 18 en ces termes : « Les membres du personnel au service d'une personne publique, dont la situation est réglée statutairement, en cas de dommage causé par eux dans l'exercice de leurs fonctions à la personne publique ou à des tiers ne répondent que de leur dol et de leur faute lourde. Ils ne répondent de leur faute légère que si celle-ci présente dans leur chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel. » (article 2)².

Cette loi modifie en profondeur le régime de responsabilité des agents statutaires pour l'aligner sur celui des contractuels³.

2.1.5. Nature des fonctions exercées

31. La nature des fonctions exercées par le travailleur est, en règle générale, sans incidence. Une grande liberté d'action du travailleur n'exclut pas l'application de l'article 18. Comme le relève à juste titre M. JAMOULLE, la norme légale elle-même se conçoit sans aucune distinction selon la nature des fonctions du travailleur⁴.

L'article 18 s'applique ainsi au délégué à la gestion journalière qui exerce cette fonction dans le cadre d'un contrat de travail, et ce qu'il soit ou non investi de la qualité d'administrateur⁵. Le Code des sociétés et associations, s'il interdit explicitement que les administrateurs de la SRL, la SA et la S.C. soient en cette qualité liés à la société par un contrat de travail⁶, n'exclut pas la possibilité que la gestion journalière de la société soit exercée en vertu d'un contrat de travail. Les principes qui prévalaient précédemment sont donc toujours applicables. Par contre, la fonction d'administrateur elle-même ne peut être exercée dans un lien d'autorité

(1) *M.B.*, 27 février 2003. Sur cette loi, voir notamment : L. KERZMANN, « La loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des agents des services publics », *R.G.A.R.*, 2004, n° 13877 ; A. VAN OEVELEN, « De nieuwe wettelijke regeling betreffende de aansprakelijkheid van en voor de personeelsleden in dienst van openbare rechtspersonen », *R.W.*, 2003-2004, pp. 161-179 ; P. JOASSART, P. KNAEPEN, « La responsabilité civile des agents statutaires des personnes publiques », in X, *La responsabilité du travailleur, de l'employeur et de l'assuré social*, Limal, Anthemis, 2014, pp. 27-48.

(2) Voir le commentaire de J. JACQMAIN, « La loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des agents des services publics », *Statut des administrations locales et provinciales*, A.E.B., 2003, n° 152. Ce faisant, le législateur a mis fin à la différence illicite de traitement que la Cour constitutionnelle, alors Cour d'arbitrage, n'a cessé de dénoncer.

(3) Voy. H. SCHMIDT, « Le nouveau régime de responsabilité pour le personnel des services publics », *Trait d'Union* n° 4, mai 2003.

(4) M. JAMOULLE, « La responsabilité du salaire », *loc. cit.*, pp. 138-139.

(5) La Cour de cassation admet en effet que l'exercice de la gestion journalière au sein d'une s.a. s'effectue dans le cadre d'un contrat de travail : voy. ses arrêts des 22 janv. 1981 (*R.C.J.B.*, 1981, p. 495 ; *J.T.*, 1981, p. 342 ; *Pas.*, 1981, I, p. 543 et *Rev. prat. soc.*, 1981, p. 285, obs. P.C.) ; 8 mai 1984 (*Pas.*, I, 1984, p. 1175) et 30 mai 1988 (*Pas.*, 1988, I, p. 1169 ; *R.D.S.*, 1988, p. 293 ; *J.T.T.*, 1989, p. 126 et *R.D.C.*, 1989, p. 156).

(6) Art. 5:70 § 1^{er}, al. 2 du CSA ; art. 7:85, § 1^{er}, al. 3 du CSA ; art. 6:58, § 1^{er}, al. 2 CSA.