

Tout débiteur d'une obligation contractuelle doit répondre de son dommage. Quant est-il du travailleur ?

Lorsque le travailleur crée un dommage à son employeur par la mauvaise exécution de son travail, il engage en principe sa responsabilité. La législation suisse contient des dispositions spéciales destinées à régler cette problématique. La présente rubrique a pour objet la présentation du régime juridique de la responsabilité contractuelle du travailleur.

La responsabilité contractuelle du travailleur

I. Les conditions de la responsabilité

La responsabilité contractuelle du travailleur est régie par l'article 321 e du Code des obligations (ci-après CO), lequel précise les principes généraux de la responsabilité contractuelle. Selon cette disposition, le « travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence ».

Le droit de l'employeur de réclamer des dommages- intérêts au travailleur est lié à la réalisation de quatre conditions, soit la violation d'une obligation contractuelle, un dommage, un rapport de causalité adéquat entre ladite violation et le dommage, ainsi qu'une faute intentionnelle ou par négligence.

A. La violation du contrat

La violation du contrat survient notamment lorsque le travailleur n'observe pas dans son travail la diligence requise. Le travailleur est en effet tenu d'exécuter personnellement et avec soin le travail qui lui est confié, d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail (art. 321 et 321 a, al. 1 et 2 CO). Il doit également se conformer aux directives établies par l'employeur (art. 321 d CO).

La diligence requise se détermine en fonction de différents facteurs, tels que la nature du travail demandé, l'activité exercée et le risque professionnel qui incombe à l'employeur. L'instruction et l'aptitude du travailleur sont également à prendre en compte comme facteur atténuant ou aggravant de la responsabilité.

Par ailleurs, le fait que le résultat du travail ne soit pas satisfaisant ne signifie pas que le travailleur ait violé ses obligations contractuelles¹. L'employeur qui veut obtenir un dédommagement doit par conséquent se référer à des actes ou des omissions précises du travailleur. Le Tribunal fédéral a considéré par exemple qu'une critique globale de l'activité du travailleur n'était pas suffisante pour conclure à la violation du contrat de travail².

¹ BERENSTEIN ALEXANDRE, La responsabilité civile du travailleur en droit suisse, in Die Haftung des Arbeitnehmers, Berne 1981, p. 13

² TF 4A_332/2007 du 15 novembre 2007, consid. 3.3

B. Le dommage

L'employeur doit avoir subi un dommage. Il correspond à la différence entre le montant actuel du patrimoine de l'employeur et le montant que ce même patrimoine aurait si l'événement en question ne s'était pas produit.

C. Un rapport de causalité

En vertu de la troisième condition, il faut encore un rapport de causalité entre la violation du contrat et le dommage subi par l'employeur. Autrement dit, il faut que la violation du contrat soit la cause nécessaire du préjudice et que l'événement à l'origine du dommage soit propre, par expérience, à entraîner les faits en question.

D. La faute

Pour que le débiteur soit rendu personnellement responsable, une faute doit lui être imputable. La faute est admise lorsque le travailleur n'a pas agi conformément à ce que l'on était en droit d'attendre de lui. Elle peut être intentionnelle, lorsque le travailleur viole volontairement une obligation, ou commise par négligence, lorsque le cocontractant n'a pas fait preuve de la diligence requise. En matière contractuelle, la faute est présumée (art. 97 al. 1 CO). Aussi, il appartiendra au travailleur de prouver son absence de faute³.

II. La mesure de la réparation

A. Selon la gravité de la faute

L'étendue de la réparation se mesure selon les circonstances et la gravité de la faute du travailleur (art. 43 al. 1 CO). Il y a lieu également de tenir compte d'une éventuelle faute concomitante de l'employeur, notamment lorsqu'il a mal organisé le travail, n'a pas donné les instructions utiles ou n'en a pas contrôlé l'exécution⁴.

Il est admis que le travailleur doit en principe répondre pleinement d'un dommage causé de manière intentionnelle (soit 100% du dommage). En cas de dommage causé par négligence, le juge appréciera en fonction de l'ensemble des circonstances. Il tiendra en particulier compte du risque professionnel, de la gravité de la faute commise par le travailleur et du montant du salaire, pour le cas où sa réparation exposerait celui-ci à la gêne (art. 44 CO)⁵.

Le juge tiendra aussi compte pour fixer l'indemnité de la durée des rapports de service, du niveau hiérarchique du travailleur, de sa formation, de son expérience professionnelle, de ses éventuelles antécédents en matière de responsabilité, de l'existence d'un état de nécessité, d'une faute concomitante d'un collègue ou d'un tiers, ou encore de la possibilité pour l'employeur de couvrir le risque par la conclusion d'une assurance responsabilité civile⁶.

³ WYLER REMY, Droit du travail, 2^{ème} éd., Berne 2008, p. 138 s., note 380 et références citées

⁴ TF 4C.103/2005 du 1^{er} juin 2005, consid. 1.3

⁵ TF 4C.87/2001 du 7 novembre 2001, consid. 4b

⁶ Wyler (n. 3), p. 139 s

Dans le cas d'une faute légère, le travailleur n'est pas exempté de toute responsabilité. Le Tribunal fédéral a considéré que le juge devait trancher de cas en cas, étant précisé qu'une réparation peut en tous les cas être exigée lorsque le travailleur a commis à plusieurs reprises des manquements dommageables⁷.

En cas de faute moyenne, le devoir de réparation se situera dans une fourchette allant du quart à la moitié environ du dommage effectif (25-50%). Il y a lieu de préciser que les juges valaisans estiment que le montant des dommages-intérêts mis à la charge du travailleur doit être plafonné lorsque le dommage ne résulte ni d'un acte intentionnel, ni d'une négligence grave, en retenant la limite indicative d'un mois de salaire⁸.

B. L'abandon d'emploi

La responsabilité du travailleur qui n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs est réglementée par les art. 337d et 340b CO. Dans ce cas, l'employeur a droit à une indemnité forfaitaire, fixée au quart du salaire mensuel et qui est due en principe par le travailleur quel que soit le préjudice subi, voire même en l'absence de tout dommage. Lorsque, en revanche, le dommage est supérieur à ce montant, l'employeur peut, en sus du quart forfaitaire, demander la réparation du dommage supplémentaire. Si l'employeur n'est pas en mesure de compenser sa créance avec sa dette, il doit agir en justice ou par voie de poursuites dans le délai de 30 jours, à défaut de quoi il sera déchu de ses droits (art. 337 d CO)⁹.

III. Extension ou limitation contractuelle de la responsabilité

Les parties à un contrat de travail peuvent convenir d'une dérogation à ce système, pour autant qu'elle soit favorable au travailleur. Une clause prévoyant par exemple dans une convention collective de travail que le travailleur ne répond qu'en cas de faute grave est parfaitement valable. De même il ne sera pas possible de prévoir que le travailleur utilisant un véhicule dans le cadre de son activité supporte, en cas d'accident, quelles que soient les circonstances, la franchise de l'assurance « casco ».

IV. Compensation ; prescription ; préemption par renonciation

Selon l'art. 323b al. 2 CO, lorsque le travailleur est encore à son service, l'employeur peut compenser sa créance en dommages-intérêts avec le salaire dû au travailleur, dans la mesure où ce dernier est saisissable (art. 93 LP). Par ailleurs, la créance en dommages-intérêts de l'employeur à l'égard du travailleur est soumise à la prescription générale de dix ans (art. 127 CO). L'employeur qui entend faire valoir sa créance en réparation du dommage causé par le travailleur doit formuler des réserves explicites au moment de l'accomplissement des actes accompagnant la fin des relations de travail, tels que le paiement du dernier salaire ou d'autres règlements de compte, les formalités éventuelles relatives aux prestations de

⁷ ZK-STAEHELIN, Art. 321 e CO N 23

⁸ VS : KG 24.03.1993, JAR 1995 p. 87

⁹ BERENSTEIN (n. 1), p. 17

prévoyance, l'établissement d'un certificat de travail. Le silence de l'employeur implique une renonciation à sa créance, pour autant qu'il en ait connaissance.

Conclusions

Bien qu'ayant un ancrage dans le code des obligations, la responsabilité de l'employé, quant à son existence et son étendue, doit être analysée au cas par cas et à l'aune des nombreuses jurisprudences y relatives. En effet, les notions de violation du contrat et de faute sont des plus interprétatives et méritent, dans chaque situation, un nouvel examen particulier.

La responsabilité du travailleur en bref

Faute	Fait générateur du dommage	Règle pour le degré de responsabilité
Intentionnelle	savoir et vouloir	responsabilité entière
Négligence grave	violation de règles de prudence et de précaution élémentaires	en principe aucune réduction mais souvent au max 3 salaire mensuels
Négligence moyenne	violation d'obligation de diligence mais sans violation de règles de prudence élémentaires	de la moitié aux 2/3 du dommage, au max 2 salaires mensuels
Négligence légère	ne pas faire preuve des règles de prudence nécessaire	jusqu'à la moitié du dommage, au max 1 salaires mensuels
Bagatelle	dommage réduit ou quotidien	pas de responsabilité