

# Responsabilité en cas de dommages causés par l'employé

## Aide pratique

### 1. Bases légales

#### Droit des obligations art. 321e / Responsabilité du travailleur

- 1 Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur **intentionnellement** ou par **négligence**.
- 2 La mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.

### 2. Pratique légale autour de la notion de négligence

Il y a toujours violation des obligations dès lors que le travailleur cause **intentionnellement** un dommage à l'employeur. Dans ce cas, l'employé répond par principe de la totalité du dommage causé.

Selon le degré de gravité, la négligence peut être qualifiée de **grave**, **moyenne** ou **légère**. En cas de négligence grave de l'employé, aucune réduction de responsabilité n'est envisageable. Pour les cas de négligence moyenne, la responsabilité est réduite dans le sens d'une répartition des dommages. En cas de négligence légère, en revanche, le travailleur ne répond aucunement des dommages liés aux risques du métier (par exemple pour les chauffeurs professionnels).

- **Négligence légère** = le travailleur n'a pas observé un point qu'il aurait dû respecter en y réfléchissant de plus près (« cela peut arriver, personne n'est à l'abri d'une faute »).
- **Négligence moyenne** = négligence ne pouvant être qualifiée clairement ni de légère ni de grave.
- **Négligence grave** = le travailleur a négligé un point qu'aucune personne raisonnable n'aurait laissé passer dans la même situation (« ne doit jamais se produire »).

Un chauffeur chevronné qui endommage gravement le camion de l'entreprise après l'avoir garé sans serrer le frein à main doit en principe répondre de l'intégralité des dégâts. En cas de négligence moyenne, les tribunaux répartissent en principe la faute ; la part des dommages que doit assumer le travailleur dépend alors de la gravité de la faute concrètement commise. Si le dommage est pris en charge par une assurance auto ou une assurance responsabilité civile, la participation de l'employé au dommage se limite souvent à la franchise ou à la perte de bonus.

### 3. Motifs de réduction lors du calcul des dommages-intérêts

- **Risque professionnel du travailleur**, soit une activité à haut potentiel de risques ou de dommages (le risque est par exemple qualifié d'élevé chez un chauffeur, ce qui constitue donc un motif de réduction évident).
- **Niveau de culpabilité du travailleur** (a-t-il causé le dégât seul ou d'autres employés étaient-ils également impliqués, etc.).
- **La capacité de responsabilité du travailleur** (par ex. un apprenti ou un nouvel employé / un novice a une capacité de responsabilité inférieure à celle d'un « professionnel », etc.).

- **Responsabilité propre ou partagée de l'employeur** (par ex. choix d'un employé incompetent, manque ou absence d'instructions, non-surveillance d'un employé inexpérimenté, outils de travail inappropriés, insuffisants ou défectueux, etc.).
- **Instructions dommageables de la part de l'employeur** ou tolérance de l'employeur par rapport à une activité ou un comportement dangereux de l'employé.
- **Degré de responsabilité du travailleur** (négligence légère, moyenne ou grave).
- **Faible rémunération de l'employé**, en particulier par rapport à sa responsabilité.

#### 4. Faire valoir le dommage

##### Art. 13 de la Convention nationale (CN) ASTAG – Les Routiers Suisses

En vertu de cet article de la CN, le travailleur s'engage à signaler sans tarder à son employeur tout défaut constaté et à le confirmer ensuite par écrit. L'employeur doit alors procéder immédiatement au remplacement de l'objet endommagé par le travailleur ou lui signaler clairement qu'il a l'intention de le tenir responsable du dommage. Une éventuelle déduction sur le salaire ne peut intervenir que dans un délai de trois mois.

En cas de dommage, l'employeur se doit de réagir le plus rapidement possible, soit en imposant une sanction appropriée (à condition que la faute et la responsabilité puissent être clairement définies et attribuées) ou émettre une réserve écrite (par exemple lorsque le dommage ne peut encore être chiffré ou que la culpabilité ne peut être définitivement établie). Voici un exemple de lettre dans ce sens :

##### **Responsabilité du travailleur / réserve**

Monsieur, / Madame,

*Lors d'un accident de la circulation sans implication de tiers, survenu le (date), vous avez occasionné d'importants dégâts à notre camion VD xxxx.*

*Les investigations de la police et de l'assurance étant toujours en cours et le montant des dégâts n'ayant pu être chiffré pour l'instant, nous nous réservons expressément le droit de faire valoir ultérieurement notre prétention en dommages-intérêts, notamment par un prélèvement sur la part de votre salaire excédant le minimum dit vital.*

Meilleures salutations, entreprise A

**Calcul de la responsabilité du travailleur :** La jurisprudence du Tribunal fédéral permet de formuler la règle de principe suivante :

<b>Négligence légère :</b>	<b>1 mois de salaire, en considérant toutefois qu'aucune prétention en dommages-intérêts ne peut en principe être réclamée pour les <u>métiers à haut risque</u></b>
<b>Négligence moyenne :</b>	<b>2 mois de salaire</b>
<b>Négligence grave :</b>	<b>3 mois de salaire</b>
<b>Faute intentionnelle :</b>	<b>en principe, le travailleur doit répondre de l'intégralité des dommages causés.</b>

**Attention :** une déduction sur salaire ne peut être effectuée que sur la part du revenu excédant le minimum vital.