
Dommmages causés à l'employeur

Selon l'article 321 du Code des Obligations (CO), le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur, intentionnellement ou par négligence.

Ainsi, l'employé à plein temps qui occupe en parallèle, auprès d'un tiers, un autre emploi rémunéré (par exemple travail de nuit), contrevient à son devoir de fidélité. En outre, le travailleur n'a pas le droit de divulguer ni d'utiliser pour son propre compte les secrets de fabrication et d'affaires qui parviennent à sa connaissance.



Mieux vaut prévenir

Il est possible de prévoir dans le contrat, la compensation des éventuels dommages commis par le travailleur. Si cette précaution n'a pas été prise, il est conseillé aux deux parties de conclure un accord indiquant le montant dû et les modalités de remboursement (retenues sur le salaire pendant un certain nombre de mois...)

En tous les cas, l'employeur est tenu de prendre toutes les précautions nécessaires pour éviter qu'il arrive des accidents. Les instructions données au personnel doivent être correctes et les moyens utilisés (outils, matériaux) sûrs et adéquats. La conformité des installations aux prescriptions en vigueur sera vérifiée et surveillée. Enfin, l'employeur choisira ses employés en fonction des tâches et des responsabilités inhérentes à leurs postes. Il évitera ainsi de confier un travail dangereux à un apprenti.

Les tribunaux tiennent compte de tout cela lorsqu'ils sont saisis d'une demande en réparation d'un dommage causé par un travailleur. Ces éléments peuvent aussi entrer en ligne de compte pour déterminer l'étendue de la réparation (art. 99 et 42-44 CO).

Le législateur a entendu par là atténuer la responsabilité du travailleur. Cependant, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le juge dispose sur ce point d'un large pouvoir d'appréciation.

La responsabilité de l'employé est régie par les règles générales en matière de réparation du dommage. Il peut être jugé responsable lorsque quatre conditions sont remplies :

- l'employeur a subi un dommage
- l'employé a violé une de ses obligations contractuelles (en particulier, inexécution ou exécution imparfaite du travail) ;
- il existe un lien de causalité adéquate entre l'inexécution de ses obligations et le dommage subi par l'employeur ;
- l'employé a causé le dommage intentionnellement ou par négligence.

Réclamation tardive, réclamation abusive

Le fardeau de la preuve de la violation du contrat incombe à l'employeur. Si cette preuve est apportée, il appartient alors au travailleur d'établir le contraire, à savoir qu'il n'a commis aucune faute, ou qu'il s'agit d'une faute de peu d'importance (art. 97 CO).

Deux exemples de violation des obligations contractuelles :

- un travailleur sommé de restituer à son employeur la clé des bureaux ne s'exécute pas, prétextant par exemple qu'il se considère toujours comme un membre du personnel. Il peut être condamné à rembourser les frais afférents au changement des serrures ;
- le gérant d'une succursale de banque persiste à outrepasser ses compétences en accordant des crédits, normalement du ressort du siège central. Il s'acquitte normalement de l'obligation d'envoyer à la direction les pièces comptables révélant ses activités, mais le siège central ne réagit pas avant deux ans. Cette attitude justifie le refus de tous dommages-intérêts et fait même apparaître la demande comme abusive (art. 2 du CC).

Responsabilité civile

Selon l'article 55 CO, l'employeur répond de la mauvaise exécution ou de l'inexécution du travail de ses auxiliaires comme s'il en était lui-même l'auteur, même s'il n'a pas personnellement commis de faute (par exemple tuile tombant sur un passant lors de travaux de couverture).

Il peut cependant se dégager de cette responsabilité, s'il prouve qu'il avait pris toutes les précautions exigées par la situation pour éviter le dommage et qu'il ne pouvait pas empêcher l'accident de se produire. Les preuves étant souvent difficiles à établir, il est vivement recommandé de souscrire une assurance responsabilité civile couvrant les dommages causés par le personnel.

Du reste, l'exercice de certaines activités, de même que l'usage de certaines machines et installations, peuvent être soumis à l'obligation d'assurance RC. A noter que l'employeur peut recourir contre le travailleur en tant qu'il est responsable du dommage.