

## Flash Information

Le 26 avril 2022

Responsabilité

### Responsabilité civile de l'employeur

La responsabilité civile constitue l'obligation légale de réparer par tous moyens (et en particulier par des compensations financières) le préjudice occasionné. Une personne physique ou morale peut engager sa responsabilité civile dès lors qu'elle a causé un dommage à autrui par sa faute ou par la faute des personnes dont elle répond s'il est établi un lien de causalité entre sa faute et le préjudice subi par autrui.

Appliquée aux relations de travail, cette responsabilité civile se décline selon plusieurs hypothèses, en fonction de la personne victime de la faute de l'employeur ou de ses préposés.

#### 1 - Obligations réglementaires

##### A - L'employeur est responsable de plein droit du fait de son activité ou du dommage causé par un salarié aux tiers

L'employeur est responsable de tout dommage causé à des tiers, de son fait, du fait de l'activité de ses salariés ou des choses qui sont sous sa garde (matériaux, machines, équipements, engins ou véhicules de l'entreprise). Aucune faute personnelle n'est donc exigée pour que la responsabilité civile du chef d'entreprise soit engagée à l'égard des fautes commises par ses salariés, dans le cadre de leurs fonctions.

Trois conditions sont nécessaires pour pouvoir engager la responsabilité de l'employeur :

- L'existence d'une faute professionnelle, volontaire ou non, d'un salarié ou de toute personne sous son autorité, en relation avec son activité (même indirectement) ;
- L'existence d'un dommage ou d'un préjudice causé à un tiers ;
- L'existence d'un lien de cause à effet entre la faute et le dommage.

Il faut donc démontrer que la faute a été commise par un salarié qui se trouvait dans le cadre de ses fonctions, et sans qu'il ait excédé le cadre de sa mission. Si le salarié agit en dehors de sa mission à des fins personnelles ou étrangères à ses attributions, alors la responsabilité de l'employeur est, en principe, écartée.

L'employeur est titulaire de la carte grise du véhicule appartenant à l'entreprise. Il est à ce titre responsable du paiement des amendes en cas d'infractions commises par un salarié dans le cadre de l'exécution de son travail, avec un véhicule de l'entreprise.

Toutefois, le salarié condamné pénalement pour avoir intentionnellement commis une infraction ayant porté préjudice à un tiers engage sa responsabilité civile à l'égard de celui-ci, quelles que soient les limites de sa mission et même si ces agissements ont été commis sur ordre de l'employeur.

## **B - L'employeur est responsable de plein droit en cas de dommage causé à un salarié**

### ***L'employeur est tenu à une obligation de sécurité en matière de santé et de sécurité envers ses salariés***

La survenue d'un accident du travail a donc pour conséquence d'engager la responsabilité civile de l'employeur, afin d'assurer la réparation du dommage. Le régime de la responsabilité applicable est celui d'une responsabilité sans faute. Le salarié bénéficie d'une réparation forfaitaire automatique octroyée sous forme de rente ou de capital. Elle est en principe limitée au préjudice professionnel. En contrepartie, le salarié ne peut exercer contre lui aucun recours civil pour obtenir une réparation, sauf cas de faute inexcusable.

Ce principe comporte toutefois des exceptions. La responsabilité de l'employeur peut ainsi être engagée :

- Si lui-même, ou le salarié délégataire de ses pouvoirs, a causé intentionnellement l'accident (faute intentionnelle) ;
- S'il a méconnu ses obligations légales et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité et qu'il a de ce fait exposé son personnel à un risque d'accident du travail.

Les juges considèrent que les dommages et intérêts alloués à un salarié devenu inapte à la suite de la violation par l'employeur de son obligation de sécurité ne peuvent pas être limités au motif que le salarié avait accepté de prendre des risques (Cass. soc., 10 février 2016, n° 14-24.350).

Ainsi, lorsque l'accident du travail entraîne l'inaptitude, puis le licenciement du salarié, ce dernier pourra rechercher auprès de la juridiction prud'homale pour lui demander de se prononcer sur le bien-fondé du licenciement. En effet, lorsque l'inaptitude du salarié a pour origine une faute de l'employeur (notamment sa faute inexcusable), le conseil de prud'hommes est fondé à juger que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

En cas d'action en faute inexcusable, l'employeur peut toutefois s'exonérer de sa responsabilité civile à la condition de prouver qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de ses salariés et éviter la survenue du risque.

*La responsabilité de l'employeur n'est pas engagée :*

- *Lorsqu'il démontre avoir mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral (Cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 2016, n° 14-19.702) ou une organisation et des moyens adaptés après une agression faite par un tiers (Cass. soc., 22 septembre 2016, n° 15-14.005) ;*

- *En cas d'inaptitude physique d'un salarié ayant pour cause son propre comportement (Cass. soc., 1<sup>er</sup> février 2017, n° 15-24.166) ;*
- *Lorsqu'il justifie avoir diligenté une enquête, organisé le retour du salarié en collaboration avec le médecin du travail après avoir été informé par le salarié des difficultés relationnelles qu'il rencontrait et son arrêt de travail (Cass. soc., 17 avril 2019, n° 17-20.892).*

La force majeure (situation insurmontable, imprévisible et involontaire) peut également exonérer l'employeur de sa responsabilité, sous réserve d'en rapporter la preuve.

Par ailleurs, depuis une décision du 13 avril 2016, la chambre sociale de la Cour de cassation a abandonné sa position suivant laquelle certains manquements de l'employeur causaient nécessairement un préjudice au salarié. La Cour de cassation exige donc que le salarié établisse l'existence et le montant du préjudice subi.

### ***L'employeur est également responsable en sa qualité de gardien des objets déposés***

Bien souvent, le salarié apporte des biens personnels sur son lieu de travail (sac à main, véhicule, téléphone portable, etc.). L'employeur doit donc mettre en œuvre tous les moyens utiles pour assurer leur protection et il est responsable des éventuels vols ou détériorations ayant lieu dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur n'est cependant pas responsable :

- S'il a pris soin de dégager sa responsabilité dans une clause du contrat de travail ou dans une note interne à l'entreprise ;
- En cas de force majeure ;
- En cas de faute du salarié.

Hormis ces cas, l'employeur doit donc indemniser le salarié victime du vol.

## **2 - Bonnes pratiques**

### **Formaliser les actions de prévention mises en place**

L'employeur doit garder la preuve de toutes les actions de prévention mises en place, notamment les actions de formation et d'information. Elles lui permettront, le cas échéant, de s'exonérer de sa responsabilité.

## **3 - Mauvaises pratiques**

### **Négliger la formation**

Même si l'employeur a souscrit, dans le cadre de son activité, une assurance responsabilité civile, une garantie contre la faute inexcusable ou formalisé un système de délégation de pouvoir, seule la prévention et la formation auront un réel impact pour éviter d'engager sa responsabilité. D'autant qu'aucune garantie ne permet de se soustraire aux sanctions pénales ou à la majoration du taux de cotisation AT/MP.

## **4 - Textes officiels**

C. trav., art. L. 4741-1 (infractions commises par l'employeur), L. 4741-7 (responsabilité civile), L. 4741-9 (infractions non commises par l'employeur)

CSS, art. L. 451-1 (réparation des accidents et maladies professionnelles)

C. civ., art. 1240 à 1242 (responsabilité civile), 1921 à 1926, 1927 à 1946 (dépôt et obligation du dépositaire vis-à-vis des objets déposés)

C. route, art. L 121-2 (amende et véhicule appartenant à l'entreprise)

Cass. soc., 13 avril 2016, n° 14-28.293 (un manquement de l'employeur ne cause plus nécessairement un préjudice au salarié)

Source : FNSA – Avril 2022

### Responsabilité civile de l'employeur

<b>Cas de responsabilité</b>	<b>Hypothèse</b>	<b>Conditions</b>
<b>Responsabilité à l'égard des tiers du fait de son activité ou de celle de ses salariés</b>	Faute simple	Faute + lien de causalité + préjudice
<b>Responsabilité contractuelle à l'égard de ses salariés en cas d'accident de travail</b>	Faute inexcusable	Conscience d'un danger + absence de prise des mesures nécessaires pour le prévenir
	Faute intentionnelle	Existence d'un acte ou d'une omission volontaire + volonté de nuire et de causer des dommages corporels à la victime
<b>Responsabilité contractuelle à l'égard de ses salariés en cas de vol ou de dégradation des objets personnels du salarié</b>	Absence de faute	Vol ou dégradation d'un objet appartenant au salarié + absence de clause exonératoire de responsabilité + force majeure + faute du salarié