



DROIT DU
TRAVAIL

Fiche 22.

LA RESPONSABILITÉ DU SALARIÉ



Fiche 22.

LA RESPONSABILITÉ DU SALARIÉ

La responsabilité civile du salarié ne peut être qu'une responsabilité pour faute.¹

Si la responsabilité civile du salarié est reconnue, la loi limite cependant les retenues sur le salaire pour réparation d'un dommage causé par la faute du salarié à 10% du salaire.

22.1. La responsabilité du salarié en cas d'un acte volontaire ou d'une négligence grave.

A. Le principe de la responsabilité civile du salarié

Suivant le code du travail :

- l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise ;
- le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave.²

La responsabilité civile personnelle du salarié découle de l'obligation d'exécuter son contrat de travail de bonne foi.³

Suivant ce principe, l'employeur est en droit d'attendre de ses salariés qu'ils soient normalement prudents et diligents et qu'ils prennent soins des outils/véhicules qui leur ont été confiés.

B. La charge de la preuve repose sur l'employeur

Le principe de la charge de la preuve est qu'il incombe à celui qui prétend un fait de le prouver.⁴

Pour mettre à la charge du salarié les dégâts qui ont été causés à l'entreprise, l'employeur doit prouver deux éléments :

- il doit établir en premier lieu l'existence d'un préjudice ;
- il doit rapporter ensuite la preuve que ce préjudice est imputable à un acte volontaire ou une négligence grave du salarié.

Notion de négligence grave ou d'acte volontaire	Appréciation
Un acte volontaire est un acte positif, comme par exemple d'endommager un outil de travail dans un état d'énervement	L'employeur doit prouver un acte volontaire, mais pas obligatoirement que le salarié avait l'intention de commettre un préjudice
Une négligence grave est un manque de prudence, de précaution ou de vigilance caractérisée qui a eu pour conséquence de causer un préjudice	L'employeur doit prouver une faute involontaire grossière qui établit que le salarié s'est comporté comme si il avait voulu causer un dommage. Une simple maladresse ou une inadvertance pouvant arriver à tout un chacun n'est pas fautive ⁵

¹ La responsabilité civile du salarié du fait d'une chose qu'il utilise dans le cadre de ses fonctions n'est pas reconnue par la jurisprudence car on considère que le gardien de la chose demeure l'employeur, la garde s'exerçant par l'intermédiaire du salarié. Cf. Jurisprudences annotées sous l'article 1384 du Code civil.

² Article L.121-9.

³ Ce principe est fixé par l'article 1134 al.3 du code civil, suivant lequel les conventions légalement formées doivent être exécutées de bonne foi.

⁴ Article 58, NCPC. Ce principe trouve cependant des applications particulières en droit du travail, et particulier il existe (1) un allègement de la charge de la preuve pour le salarié en matière de discrimination, ou en matière de harcèlement sexuel, et (2) une présomption de travail du salarié : c'est à l'employeur de prouver l'absence injustifiée, et si l'absence est établie, le salarié devra prouver une éventuelle cause justificative.

⁵ Le fait de heurter avec un camion un poteau et de causer une bosse sur un véhicule n'a pas été jugé comme étant constitutif en soi d'une négligence grave (Cour d'Appel, 13 décembre 2012, N°37335 du rôle).



22.2. La retenue sur salaire

Le salarié peut indemniser volontairement son employeur, ou un tiers, sur la base d'un accord.

À défaut d'un accord, l'employeur ne peut pas effectuer librement des retenues sur le salaire de ses salariés.

Les hypothèses pouvant justifier de la part de l'employeur une retenue sur salaire sont définies légalement, et la retenue est limitée à 10% de la rémunération, afin d'assurer au salarié une certaine disponibilité de son salaire.¹

Hypothèses légales pouvant justifier une retenue sur salaire	Limite légale de la retenue
1) Amendes encourues par le salarié en vertu de la loi, de son statut ou du règlement d'ordre intérieur régulièrement affiché	La retenue ne peut pas dépasser 10% de la rémunération
2) Réparation du dommage causé par la faute du salarié	
3) Les frais de fournitures d'outils ou de matériaux nécessaires au travail	La loi ne prévoit pas de limite
4) Les avances faites en argent	La retenue ne peut pas dépasser 10% de la rémunération À noter que : <ul style="list-style-type: none"> — les acomptes versés avant un décompte définitif ne sont pas considérés comme des avances — les avances doivent rester exceptionnelles et se limiter à des cas légitimes et urgents (article L.221-1 alinéa 3)

¹ Article L.224-3.