

*Jugement***Obligation de dédommagement du travailleur**

Lorsque le travailleur ne respecte pas son devoir de fidélité contractuel, il est tenu de payer les dégâts causés. C'est à l'employeur qu'il appartient de prouver l'existence d'un dommage et d'un lien de cause à effet. Le travailleur, de son côté, fournit les preuves de son éventuelle innocence.

**Faits**

Dès le 1<sup>er</sup> novembre 2008, A. a été engagé par X. en qualité d'ingénieur du génie civil FHS pour une durée indéterminée.

Les rapports de travail ont pris fin le 30 juin 2010, A. ayant demandé la résiliation du contrat. Le 2 juillet 2010, X. a fait parvenir à A. un document intitulé «décompte final/salaire mois de juin», présentant le montant net dû à l'employé. Du salaire convenu, X. avait déduit une somme de 2474.80 francs correspondant, selon son explication, à un dommage que le demandeur avait causé sur le «chantier W» à Minusio.

**Extraits des considérants**

**1.** Les parties ont signé, en date du 12 août 2008, un contrat de travail individuel au sens de l'art. 319 CO. Ce fait n'est pas contesté.

**2.** A réclame 2474.80 francs représentant la part due sur le salaire de juin 2010 + le pro rata du 13<sup>e</sup> salaire 2010.

**2.1** En exigeant le paiement de ce montant, A. fait comprendre implicitement qu'il n'accepte pas la déduction faite par X. sur son décompte salarial de juin 2010, déduction correspondant, aux dires de X., à un dommage causé par le collaborateur sur le «chantier W.» de Minusio.

**2.2** Aux termes de l'art. 321a al. 1 CO, le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié. Il s'agit là d'un devoir général, qui oblige le travailleur à sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur en faisant le meilleur usage possible de ses capacités physiques et mentales. La mesure de

diligence incombant au travailleur dépend du contrat, compte tenu du risque professionnel, du degré d'instruction ou de connaissances spécifiques que le métier requiert, mais aussi des aptitudes et qualités personnelles du travailleur (art. 321e al. 2 CO). Est également prise en compte la valeur de la prestation que l'on serait en droit d'attendre d'un autre travailleur dans la même situation. Lorsque le travailleur ne respecte pas ce devoir, il ne remplit pas correctement ses obligations contractuelles, ce qui peut l'amener à devoir assumer la responsabilité pour un éventuel dommage causé à l'employeur soit intentionnellement, soit par négligence. L'art. 321e répète donc, pour l'essentiel, le principe fondamental de l'obligation d'exécution d'un contrat telle que la prévoit l'art. 97 CO, supposant à la fois la présence d'un dommage et d'un lien de causalité naturel et logique. La culpabilité du travailleur est d'abord supposée. C'est l'employeur qui a la charge de démontrer que les trois premières conditions sont remplies, tandis qu'il appartient au travailleur, le cas échéant, de prouver l'absence de faute de sa part. Lorsque la responsabilité est établie, le juge, qui dispose d'une assez grande marge de manœuvre, détermine la mesure du dédommagement imputable au travailleur fautif.

**2.3** Signalons tout d'abord que l'argumentation de A. évoquant la prescription de la revendication de dommages-intérêts faite par X. n'a aucune valeur. En effet, X. a fait valoir sa prétention en déduisant le montant en question du salaire de juin 2010 du travailleur à la fin des rapports de travail. Dans son décompte final du 2 juillet 2010, X. a



soustrait correctement le montant du dommage de 2474.80 francs en indiquant la raison de cette déduction. La loi ne contient aucun règlement concernant la prescription d'une prétention de dédommagement de l'employeur. Une renonciation de celui-ci à son droit n'est admissible que dans le cas où le comportement des parties, compte tenu des principes généraux de la conclusion d'un contrat et de la règle de la bonne foi, doit être interprétée comme une annulation au sens de l'art. 115 CO. Tant la doctrine que la jurisprudence ne reconnaissent l'effet de prescription que lorsque l'employeur a renoncé à faire valoir des droits au dédommagement connus avant les démarches accompagnant la terminaison des rapports de travail, telles que le paiement du dernier salaire ou l'établissement d'autres décomptes finaux. En d'autres termes, l'employeur est censé annoncer une prétention en dommages-intérêts dont il a ou devrait avoir connaissance au plus tard au moment où les rapports de travail prennent fin. Il n'est guère sérieux de vouloir parler de prescription lorsque, comme c'était le cas ici, l'employeur a fait valoir sa revendication de dédommagement – le montant des dégâts ne lui avait d'ailleurs été communiqué que le 1<sup>er</sup> juin 2010 –

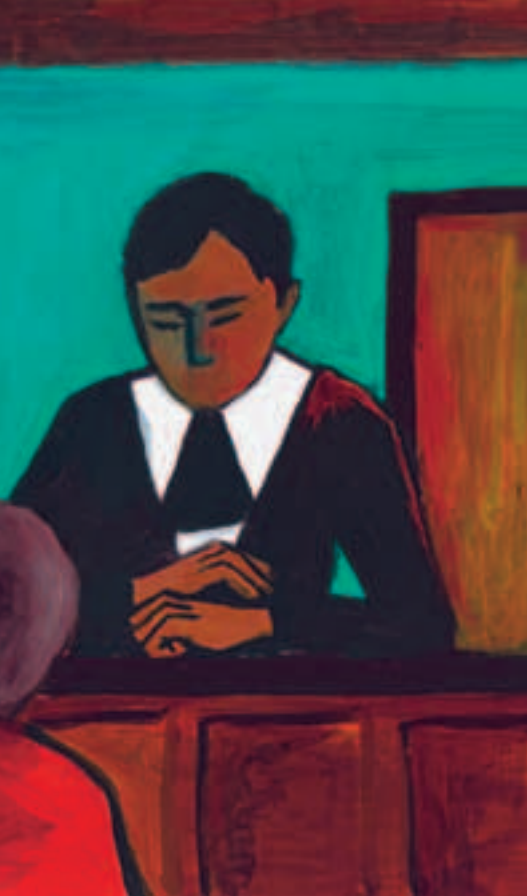


Illustration: Christine Ruff

aucune faute ou négligence grave». Il faut rappeler que c'est à l'ingénieur qu'il appartenait d'apporter la preuve de toute absence de culpabilité dans l'affaire du chantier W. (preuve à décharge). Or le dossier judiciaire ne contient aucune pièce susceptible de démontrer que le mauvais positionnement de la colonne n'était pas le résultat d'un manque de vigilance du travailleur lors de la réalisation des travaux, respectivement de la surveillance du chantier. Les conditions de dédommagement sont donc remplies: aussi bien le dommage (facture de X. pour la réorientation de la colonne), que l'observation insuffisante du devoir de soin (violation du contrat), le lien de causalité entre la faute et le dommage et la négligence du travailleur ont été valablement constatés et A. a reconnu sa responsabilité «de principe» au sens de l'art. 321e al. 1 CO.

directement lors du paiement du mois suivant (juin 2010). La manière de procéder de X. aurait même satisfait aux exigences les plus sévères de certains tribunaux cantonaux qui, en effet, défendent l'idée de la prescription du droit de l'employeur – ou du moins d'une réserve y relative – lorsque celui-ci omet d'opérer directement la déduction correspondante sur le premier paiement du salaire après la constatation du dommage causé.

**2.4** A. déclare avoir établi les plans d'exécution pour le «chantier W.» de Minusio et avoir réalisé les travaux «conformément aux instructions de l'employeur». Or X. fait remarquer qu'il ne s'agissait pas d'une erreur dans l'élaboration des plans, mais d'une erreur «d'ordre géométrique», une colonne ayant été orientée dans un sens diamétralement opposé – rotation de 180° – à la position prévue par les esquisses du document 1, que A. ne nie pas avoir reçu. Du reste, A. n'a jamais prétendu que ses compétences techniques et professionnelles (ingénieur FHS) ne lui permettaient pas, ou lui permettaient difficilement, de lire correctement les plans soumis. A. n'a pas davantage su préciser sa déclaration générale selon laquelle «on ne pouvait lui reprocher

**2.5** En vertu de l'art. 43 al. 1 CO, le juge détermine la nature et l'étendue de la réparation du dommage causé en tenant compte des circonstances et de la gravité de la faute. Pour l'appréciation de l'importance de la faute, le juge prend en considération aussi bien des critères objectifs relevant du contrat concret, que des critères subjectifs ayant trait aux capacités et qualités du travailleur. En cas de négligence légère, le travailleur porte toujours une part de responsabilité, mais le dédommagement peut être fortement réduit.

**2.6** Dans le cas soumis, le juge a retenu les éléments d'appréciation suivants:

– Comme il a été souligné, rien n'indique que A. n'était pas capable d'interpréter correctement les dessins établis et réunis par X. concernant le positionnement précis de la colonne litigieuse. A. n'a d'ailleurs même pas tenté d'expliquer pour quelle raison il avait pu se tromper à ce sujet.

– A. possédait une bonne expérience professionnelle et travaillait pour X. depuis novembre 2008 déjà. Sa formation d'ingénieur FHS devait lui permettre d'exécuter le travail sans se tromper. L'erreur est donc due à un manque d'attention de sa part.

– Le salaire de A. n'était pas particulièrement élevé, mais tout de même confortable (6666 francs bruts par mois, 13<sup>e</sup> salaire compris).

– Le dossier à disposition de la justice ne contient pas d'indication sur les compétences, ni les tâches précises de A. Il faut relever tout de même que A. était le seul collaborateur du bureau X.

– Les déclarations de X. concernant des fautes précédentes que A. aurait commises au cours de son activité sont de simples allégations. On ne saurait donc parler de mauvaises prestations du collaborateur dans la période précédant les faits.

– Comme il a été dit, A. n'a su donner aucune explication sur les raisons du mauvais positionnement de la colonne. Il n'a jamais prétendu – ni encore moins démontré – qu'il n'avait pas reçu d'instructions suffisantes ou correctes en vue de l'exécution des travaux.

– Compte tenu de ces éléments d'appréciation relativement succincts, force est de conclure que A. s'est rendu coupable au moins d'une négligence moyenne.

– Le travailleur qui n'exécute pas correctement ses tâches ne peut pas se disculper sous prétexte que l'employeur ne l'a pas suffisamment surveillé. En effet, un contrôle dépassant la mesure d'usage ne s'impose que lorsque l'employeur a des raisons concrètes de soupçonner une mauvaise exécution par le travailleur. A. contestant avoir déjà commis des erreurs auparavant, X. n'avait aucun motif particulier pour surveiller son ingénieur de plus près, ce qui lui aurait d'ailleurs coûté plusieurs jours d'absence du bureau.

**2.7** Compte tenu de l'ensemble des circonstances, le juge a estimé équitable d'imputer à A. une responsabilité équivalant à deux tiers du dommage causé. Par conséquent, il rembourse à l'employeur un montant de 1649.85 francs (2/3 de 2474.80 francs).

*Arrêt du Tribunal de district de Locarno-Città du 7 février 2011 (DI.10.158)  
(Traduit de l'allemand)*