

cemaj Centre de recherche
sur les modes amiables et
juridictionnels de gestion des conflits

Faculté de droit



Quelques actions en responsabilité

Edité par François Bohnet

Responsabilité de l'exécuteur testamentaire
Responsabilité fondée sur la confiance
Responsabilité civile du travailleur
Responsabilité civile du médecin
Responsabilité du conseil d'administration
Responsabilité fiscale solidaire des organes en cas de
liquidation d'une société de capitaux

Schulthess
ÉDITIONS ROMANDES



Université
de Neuchâtel

unine

La responsabilité civile du travailleur
(art. 321e CO)

par

Jean-Philippe Dunand

Professeur à l'Université de Neuchâtel

I. Introduction	76
II. Les conditions de la responsabilité (art. 321e al. 1 CO)	76
A. Dommage.....	77
B. Violation du contrat	79
C. Rapport de causalité	81
D. Faute	82
III. La mesure de la diligence (321e al. 2 CO)	83
A. Contrat de travail	84
B. Risque professionnel	84
C. Instruction et connaissances techniques nécessaires	85
D. Aptitudes du travailleur.....	86
IV. Le calcul des dommages-intérêts (art. 99 al. 3 et 42 ss CO).....	87
V. La mise en œuvre de la responsabilité	90
A. Charge de la preuve (art. 8 CC)	90
B. Prescription (art. 127 et 128 CO)	92
C. Compensation (art. 323b al. 2 CO).....	94
D. Caractère relativement impératif (art. 341 al. 1 et 362 al. 1 CO).....	95
VI. Conclusion	97

I. Introduction

1. La responsabilité civile du travailleur est la responsabilité que celui-ci engage lorsqu'il crée un dommage à son employeur par la mauvaise exécution de son travail. Selon un principe général, tout débiteur d'une obligation contractuelle doit répondre du dommage qu'il cause à son cocontractant (cf. art. 97 ss CO). La responsabilité contractuelle du travailleur est régie par l'article 321e CO lequel concrétise et précise les principes généraux de la responsabilité contractuelle.
2. La présente contribution a pour objet la présentation du régime juridique de la responsabilité du travailleur. Après avoir énoncé les conditions de cette responsabilité (II), nous étudierons les critères applicables à l'obligation de diligence du travailleur (III). Nous analyserons ensuite les modalités du calcul des dommages-intérêts dus à l'employeur (IV), avant d'aborder quelques questions concrètes relatives à la mise en œuvre de cette responsabilité (V).

II. Les conditions de la responsabilité (art. 321e al. 1 CO)

3. Selon l'article 321e alinéa 1 CO, le « travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence ».
4. Comme toute responsabilité contractuelle, la responsabilité du travailleur suppose la réalisation de quatre conditions, à savoir un dommage, la violation d'une obligation contractuelle, un rapport de causalité adéquate entre ladite violation et le dommage, ainsi qu'une faute intentionnelle ou par négligence.
5. Relevons encore que la responsabilité du travailleur à domicile est régie par des règles spécifiques (cf. art. 352 al. 2 et 352a al. 3 CO). A l'inverse, la responsabilité de l'entrepreneur (cf. art. 364 al. 1 CO) et du mandataire (cf. art. 398 al. 1 CO) sont soumises, d'une manière générale, aux mêmes règles que celles du travailleur dans les rapports de travail.

A. Dommage

6. La première condition de la responsabilité du travailleur réside dans l'existence d'un dommage subi par l'employeur, soit une diminution involontaire de sa fortune nette.
7. Le dommage correspond à la différence entre le montant actuel du patrimoine de l'employeur et le montant que ce même patrimoine aurait si l'événement dommageable ne s'était pas produit. Il peut se présenter sous la forme d'une diminution de l'actif, d'une augmentation du passif, d'une non-augmentation de l'actif ou d'une non-diminution du passif¹. Dire s'il y a eu dommage et quelle en est la quotité est une question de fait, que le Tribunal fédéral peut revoir sous l'angle de l'arbitraire. En revanche, la question de savoir si la notion juridique du dommage a été méconnue par l'autorité précédente est une question juridique². Bien que l'article 321e al. 1 CO ne mentionne que le « dommage », on admet qu'il faut comprendre la notion au sens large de « préjudice », lequel comprend le tort moral, pour le cas d'atteinte grave à la personnalité de l'employeur (art. 49 CO)³.
8. En pratique, les actions en responsabilité contre un travailleur concernent souvent des instruments de travail ou du matériel endommagés (vaisselle, véhicules), ainsi que des manques ou pertes sur caisse. Le dommage de l'employeur peut cependant prendre des formes variées.
9. Le Tribunal fédéral a, par exemple, traité d'un cas dans lequel les travailleurs ont dû répondre du retard pris dans l'élimination des stocks des marchandises. Le dommage était alors constitué par l'occupation inutile des locaux, la détérioration supplémentaire de denrées périssables ou encore l'immobilisation de capitaux⁴. Dans un autre litige tranché par notre Haute Cour, le dommage de l'employeur a consisté dans le salaire versé à un travailleur en

¹ ATF 133 III 462, consid. 4.4.2.

² ATF 132 III 359, consid. 4.

³ TERCIER PIERRE, Les contrats spéciaux, 3^e éd., Zurich/Bâle/Genève 2003, N 3084 p. 446.

⁴ TF 4C.71/2002 du 31 juillet 2002, consid. 5.2.

méconnaissance du fait qu'il avait travaillé pendant une demi-semaine pour une entreprise tierce⁵.

10. Les juges lucernois ont quant à eux statué sur le cas d'un cadre supérieur qui avait omis de procéder à l'évaluation d'un nouveau collaborateur et à son licenciement pendant le temps d'essai au vu de son incompétence manifeste. Le dommage pour l'employeur a consisté dans l'obligation de payer à ce collaborateur son salaire pendant trois mois, ainsi qu'aux honoraires dus à un tiers pour le recrutement d'un nouveau collaborateur⁶.
11. Le dommage peut également prendre la forme d'une perte financière liée au devoir de l'employeur d'indemniser des tiers pour les actes de ses employés (cf. art. 55 et 101 CO). L'action récursoire de l'employeur envers l'employé responsable est en effet régie par l'article 321e CO⁷.
12. Les juridictions cantonales puis le Tribunal fédéral ont récemment rejeté une action en responsabilité intentée par l'employeur en estimant que celui-ci n'était pas parvenu à établir son dommage⁸. Le travailleur, chef de projet à la division Informatique et Télécommunication de l'entreprise, avait fait attribuer par son employeur des mandats informatiques pour plusieurs millions de francs au total à une société dont il était l'unique actionnaire, qui avait réalisé de la sorte un bénéfice de plus d'un million de francs. Dans la mesure où les mandats avaient été exécutés avec la diligence requise, au prix du marché, et à satisfaction de l'employeur, il a été jugé que celui-ci n'avait pas subi de préjudice dont il aurait pu réclamer la réparation à son employé.
13. En cas de résiliation immédiate justifiée notifiée à un travailleur qui a causé un dommage à son employeur en violation de ses obligations contractuelles, il faut clairement distinguer l'obligation de réparer fondée sur l'article 321e CO de celle fondée sur l'article 337b

⁵ TF 4C.196/1998 du 17 août 1998, JAR 1999 p. 292, consid. 3.

⁶ Arrêt du Tribunal supérieur de Lucerne du 4 décembre 1995, JAR 1996 p. 126.

⁷ WYLER REMY, Droit du travail, 2^e éd., Berne 2008, p. 143.

⁸ TF 4A_310/2007 du 4 décembre 2007, consid. 6.

al. 1 CO⁹. Selon cette dernière disposition, si « les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail ».

14. Alors que l'action fondée sur l'article 321e CO permet à l'employeur d'obtenir la réparation du dommage causé par la violation d'une obligation contractuelle, l'article 337b al. 1 CO lui permet d'obtenir des dommages-intérêts pour compenser les conséquences résultant de la résiliation immédiate du contrat pour des motifs fautifs imputables au travailleur (remplacement du travailleur renvoyé, perte de rendement). Le Tribunal fédéral a précisé que le fait qu'une résiliation immédiate sanctionne la violation du contrat de travail ne peut, sur le plan de cette responsabilité, ni aggraver, ni atténuer les conséquences de cette violation¹⁰.

B. Violation du contrat

15. La deuxième condition de la responsabilité contractuelle consiste dans la violation du contrat, laquelle survient lorsque le cocontractant n'exécute pas du tout ou alors de manière imparfaite les obligations prévues. Il en va ainsi, dans le contrat de travail, lorsque le travailleur n'a pas fourni son travail, l'a fourni d'une manière défectueuse, ou encore n'a pas rempli l'une des obligations accessoires qu'il a contractées en concluant le contrat¹¹. La violation intervient notamment quand le travailleur contrevient à son obligation d'exécuter le travail personnellement (art. 321 CO), avec diligence (art. 321a CO) et conformément aux directives (art. 321d CO) ou encore à son obligation de fidélité (art. 321a CO)¹². Il faut toutefois rappeler que la responsabilité du travailleur qui n'entre pas en service

⁹ BERENSTEIN ALEXANDRE, La responsabilité civile du travailleur en droit suisse, in : Die Haftung des Arbeitnehmers, Berne 1981, p. 16 s. et WYLER (n. 7), p. 140.

¹⁰ ATF 123 III 257, consid. 5a.

¹¹ BERENSTEIN (n. 9), p. 11.

¹² BRUNNER CHRISTIANE / BÜHLER JEAN-MICHEL / WAEBER JEAN-BERNARD / BRUCHEZ CHRISTIAN (ci-après : BBWB), Commentaire du contrat de travail, 3^e éd., Lausanne 2004, Art. 321e CO N 2.

ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs est régie par une norme spécifique, l'article 337d CO.

16. Le fait que le résultat du travail ne soit pas satisfaisant ne signifie pas que le travailleur ait violé ses obligations contractuelles et n'entraîne pas une présomption de responsabilité à charge du travailleur¹³. En effet, dans la mesure où il ne répond pas d'un résultat (cf. art. 319 al. 1 CO), il incombe uniquement au travailleur d'exécuter avec soin le travail qui lui a été confié, au plus près des intérêts de l'employeur¹⁴. Il n'y a, de même, pas de violation contractuelle quand les actes dommageables ont été ordonnés ou tolérés par l'employeur¹⁵.
17. L'employeur qui veut obtenir un dédommagement doit alléguer des actes ou des omissions précises du travailleur qui soient contraires aux obligations contractuelles de cette partie, qui lui soient imputables à faute et qui aient provoqué une altération spécifique de son propre patrimoine. C'est ainsi que le Tribunal fédéral a considéré qu'une approche « purement subjective », consistant à critiquer foncièrement et globalement l'activité du travailleur et à lui imputer le développement insatisfaisant de ses affaires, semblait « inapte » à fonder une action sur la base de l'article 321e CO¹⁶.
18. Dans une autre affaire dans laquelle le travailleur était recherché en responsabilité par son employeur du fait d'une prétendue utilisation illicite d'un véhicule de fonction, le Tribunal fédéral a récemment relevé que, dans la mesure où les conditions d'utilisation de ce véhicule n'avaient pas été définies de manière explicite, l'on ne saurait reprocher au travailleur d'avoir violé une obligation contractuelle¹⁷.

¹³ BERENSTEIN (n. 9), p. 13 et BK-PORTMANN, Art. 321e CO N 4.

¹⁴ TF 4C.103/2005 du 1^{er} juin 2005, consid. 1.2 et TF 4C.71/2002 du 31 juillet 2002, consid. 5.1.

¹⁵ ZK-STAEHELIN, Art. 321e CO N 28.

¹⁶ TF 4C.8/2007 et 4P.10/2007 du 28 mars 2007, consid. 2.

¹⁷ TF 4A_332/2007 du 15 novembre 2007, consid. 3.3.

C. Rapport de causalité

19. En vertu de la troisième condition, il faut un rapport de causalité naturelle¹⁸ et adéquate entre la violation du contrat et le dommage ou le tort moral subi par l'employeur. Selon le principe de la causalité naturelle, la violation du contrat doit être une cause nécessaire du préjudice que le créancier prétend avoir subi. Par ailleurs, le rapport de causalité est adéquat lorsque l'événement à l'origine du dommage était propre, selon le cours ordinaire des choses et l'expérience générale de la vie, à entraîner les faits survenus. On rappellera que la causalité naturelle relève des faits alors que la causalité adéquate est une question de droit qui doit être tranchée par le juge¹⁹.
20. La jurisprudence admet que la faute ou le fait propre du lésé puissent rompre le lien de causalité adéquate lorsqu'ils constituent des circonstances tout à fait exceptionnelles ou apparaissent si extraordinaires que l'on ne pouvait pas s'y attendre. Il ne suffit cependant pas que l'acte concurrent soit imprévisible, il faut encore que cet acte ait une importance telle qu'il s'impose comme la cause la plus probable et la plus immédiate de l'événement considéré, reléguant à l'arrière-plan tous les autres facteurs qui ont contribué à l'amener, et notamment le comportement de l'auteur²⁰. Pour faire apparaître inadéquate la relation de causalité entre le comportement de l'auteur et le dommage, la faute de la victime doit être si lourde et si déraisonnable que l'on ne pouvait compter avec sa survenance²¹.
21. Dans un litige tranché par le Tribunal fédéral, un employeur a agi en dommages-intérêts contre son employée, le dommage allégué consistant dans le salaire versé pendant près de quinze semaines de travail indûment soustraites par la collaboratrice. La question était de déterminer si le manque de contrôle par l'employeur de l'activité accessoire de l'employée pouvait être considéré comme un fait propre au lésé apte à rompre le lien de causalité adéquate. Selon le Tribunal

¹⁸ TF 4C.179/2002 du 9 décembre 2002, consid. 2.3.

¹⁹ ATF 123 III 110, consid. 2 et 3.

²⁰ TF 4A_123/2007 et 4A_125/2007 du 31 août 2007, consid. 8.1 et ATF 127 III 453, consid. 5d.

²¹ ATF 116 II 519, consid. 4b.

fédéral, l'absence de curiosité de l'employeur confinait certes « au laxisme ». Le comportement de l'employeur ne saurait cependant être tenu « pour si imprévisible et extraordinaire qu'il fasse apparaître comme inadéquat le lien de causalité entre les manquements [de l'employée] à son devoir de loyauté et le dommage invoqué »²².

D. Faute

22. Quatrièmement, pour que le débiteur soit rendu personnellement responsable, une faute doit lui être imputable. La faute peut se définir comme un manquement de volonté aux devoirs imposés par l'ordre juridique, en l'occurrence le contrat : le débiteur n'a pas agi conformément à ce que l'on était en droit d'attendre de lui. La faute peut être intentionnelle lorsque le cocontractant viole volontairement une obligation, ou commise par négligence lorsque le cocontractant n'a pas fait preuve de la diligence requise²³. On admet que le dol éventuel, soit lorsque le travailleur accepte, sans nécessairement le vouloir, que son comportement puisse causer un dommage à l'employeur, suffit à réaliser un manquement intentionnel²⁴.
23. Pour apprécier si une négligence peut être reprochée au travailleur, il faut également se référer à l'article 321e al. 2 CO, lequel détermine la mesure de la diligence attendue. La pratique distingue entre la faute grave, la faute moyenne et la faute légère²⁵. Nous verrons que cette classification induit des conséquences concrètes importantes en matière de calcul des dommages-intérêts dus par le travailleur à son employeur.
24. Il y a faute grave lorsque le comportement est objectivement ou subjectivement inexcusable²⁶. La faute intentionnelle est en principe grave. Une négligence peut cependant également être constitutive

²² TF 4A_123/2007 et 4A_125/2007 du 31 août 2007, consid. 8.2.

²³ TERCIER (n. 3), N 1120 p. 223.

²⁴ ZK-STAEHELIN, Art. 321e CO N 14. Voir aussi ATF 123 III 257, consid. 5.

²⁵ Sur ces notions, cf. CR-WERRO, Art. 41 CO N 98. Voir aussi STREIFF ULLIN / VON KAENEL ADRIAN, Arbeitsvertrag, 6^e éd., Zurich/Bâle/Genève 2006, Art. 321e CO N 2.

²⁶ ATF 115 II 283, consid. 2.

d'une faute grave lorsque l'auteur a violé les règles les plus élémentaires de la prudence, en négligeant des précautions qui, dans les mêmes circonstances, se seraient imposées à toute personne raisonnable²⁷. La faute légère est caractérisée par un comportement objectif ou un manquement subjectif qui, sans être acceptable, n'est pas particulièrement répréhensible²⁸. Quant à la faute moyenne, elle se définit de manière négative comme une faute qui n'est ni légère ni grave²⁹.

25. L'employé n'a pas à répondre des risques professionnels survenant en l'absence de faute de sa part. Un résultat ne correspondant pas à l'attente de l'employeur n'est pas nécessairement le fruit d'une négligence du travailleur³⁰.

III. La mesure de la diligence (321e al. 2 CO)

26. L'article 321e al. 2 CO atténue considérablement l'étendue de la responsabilité du travailleur. Il prescrit que 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 ».
27. Le Tribunal fédéral a précisé que l'article 321e al. 2 CO ne contenait pas une liste exhaustive de facteurs de réduction, si bien que d'autres éléments, comme l'attitude du défendeur, pouvaient intervenir³¹. On admet d'ailleurs que l'article 321e al. 2 CO, dans certains de ses aspects, concrétise en droit du travail les principes généraux

²⁷ CR-WERRO, Art. 41 CO N 98.

²⁸ CR-WERRO, Art. 41 CO N 98.

²⁹ ATF 100 II 332, consid. 3. Voir aussi l'arrêt du Tribunal cantonal valaisan du 30 octobre 1985, RVJ 1985 293, consid. 5.

³⁰ BBWB (n. 12), Art. 321e CO N 3.

³¹ TF 4A_123/2007 et 4A_125/2007 du 31 août 2007, consid. 8.2 ; TF 4C.155/2006 du 23 octobre 2006, consid. 7.3.1 et TF 4C.87/2001 du 7 novembre 2001, consid. 4b.

applicables en matière de fixation (art. 43 CO) et de réduction (art. 44 CO) de l'indemnité réparatrice³².

A. Contrat de travail

28. La mesure de la diligence requise du travailleur s'apprécie en premier lieu selon le contrat de travail conclu entre le travailleur et l'employeur.
29. La prestation du travailleur doit correspondre sur les plans qualitatif et quantitatif à ce qui a été convenu³³. L'évaluation se fait compte tenu des responsabilités professionnelles assumées, de la situation effective, de la nature du travail demandé et des conditions dans lesquelles celui-ci doit être exécuté³⁴. On tiendra compte, le cas échéant, des normes applicables d'une convention collective de travail ou d'un contrat-type.

B. Risque professionnel

30. Le risque professionnel, qui découle du haut degré de probabilité de survenance d'un dommage, incombe à l'employeur. Dans certaines activités, il est en effet inévitable pour le travailleur de commettre des erreurs et des dommages même s'il applique la diligence normalement due³⁵. L'employeur peut se prémunir contre les dommages éventuels en contractant les assurances « casco » et responsabilité civile adéquates³⁶.
31. Le risque professionnel ne doit cependant pas être interprété de manière générale par rapport à une profession considérée dans son ensemble mais en fonction de l'activité concrète qui a causé le dommage³⁷. Le travailleur ne peut ainsi pas invoquer le critère

³² ZK-STAEHELIN, Art. 321e CO N 29.

³³ ZK-STAEHELIN, Art. 321e CO N 4.

³⁴ BERENSTEIN (n. 9), p. 13.

³⁵ CR-AUBERT, Art. 321e CO N 3 et BK-PORTMANN, Art. 321e CO N 6.

³⁶ ZK-STAEHELIN, Art. 321e CO N 23.

³⁷ ZK-STAEHELIN, Art. 321e CO N 26. Voir aussi l'arrêt de la Cour civile du Tribunal cantonal jurassien du 7 mars 1996, RJJ 1996 246, consid. 3.

d'atténuation du risque professionnel s'il a eu le temps d'évaluer la situation et de se déterminer en conséquence³⁸.

32. Certains dommages sont inhérents à la nature même de l'activité : des manques pour la personne qui tient une caisse, le bris de vaisselle pour la personne chargée de la plonge ou l'accident de circulation pour le chauffeur ou le livreur³⁹. On pensera aussi à l'élaboration de calculs⁴⁰, à l'existence d'articles invendus dans le commerce de détail⁴¹, voire au fait de perdre la clé d'entrée du magasin⁴².
33. Le Tribunal fédéral a, par exemple, considéré que le travailleur qui doit effectuer de nombreux calculs, fondés partiellement sur des appréciations, est exposé à commettre occasionnellement des erreurs, lesquelles réalisent en partie un risque professionnel⁴³.
34. On doit admettre que le risque professionnel peut également découler du haut degré de probabilité de survenance d'un dommage du fait de la nature des matériaux utilisés (produits toxiques, inflammables ou explosifs), ainsi que de la méthode ou du rythme de travail institué dans l'entreprise (travail répétitif, période de stress)⁴⁴.

C. Instruction et connaissances techniques nécessaires

35. Selon la jurisprudence, on attend du travailleur qu'il possède les connaissances professionnelles qui sont usuelles pour l'activité considérée⁴⁵. Un salarié exerçant une fonction dirigeante ou au bénéfice d'une rémunération élevée pourra ainsi se voir poser des exigences plus élevées ou être amené à répondre de façon plus large de la réalisation d'un risque professionnel⁴⁶. Par ailleurs, la

³⁸ Arrêt du Tribunal cantonal fribourgeois du 14 septembre 2006, JAR 2007 p. 403.

³⁹ CR-AUBERT, Art. 321e CO N 3.

⁴⁰ TF 4C.155/2006 du 23 octobre 2006, consid. 7.3.2.

⁴¹ TF 4C.71/2002 du 31 juillet 2002, consid. 4.

⁴² Arrêt du Tribunal d'appel de Bâle-Ville du 22 octobre 2002, JAR 2004 p. 430.

⁴³ TF 4C.155/2006 du 23 octobre 2006, consid. 7.3.2.

⁴⁴ BBWB (n. 12), Art. 321e CO N 5 et ZK-STAEHELIN, Art. 321e CO N 25.

⁴⁵ ZK-STAEHELIN, Art. 321e CO N 7.

⁴⁶ TF 4C.103/2005 du 1^{er} juin 2005, consid. 1.2 ; TF 4C.71/2002 du 31 juillet 2002, consid. 5.1 et ATF 97 II 142.

responsabilité du travailleur est aggravée en principe s'il se fait fort d'exécuter un travail sans avoir les connaissances nécessaires à cet effet⁴⁷.

36. En revanche, le travailleur ne répond pas de son défaut de connaissances techniques, car il appartient à l'employeur d'engager du personnel compétent et de veiller à ce qu'il le soit et le reste⁴⁸. En cas de faute du travailleur, sa responsabilité est diminuée par la faute incombant de ce fait à l'employeur. Il en va de même lorsque le matériel ou les instruments de travail fournis par l'employeur sont défectueux ou ne sont pas adaptés à la prestation exigée du travailleur⁴⁹.

D. Aptitudes du travailleur

37. La mesure de la diligence du travailleur dépend également de ses propres aptitudes et qualités « que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître ». La loi fait ainsi supporter une part de responsabilité, en cas de dommage, à l'employeur qui a engagé un travailleur qui n'était pas suffisamment qualifié pour effectuer le travail demandé ou s'il ne s'est pas préoccupé de savoir si le travailleur disposait des qualifications nécessaires⁵⁰.
38. Il a par exemple été jugé qu'une jeune fille en préapprentissage qui a effacé la signature de l'auteur d'un tableau devait être libérée de toute obligation de réparation dans la mesure où il s'agissait d'une employée auxiliaire jeune, peu qualifiée, qui n'avait pas été instruite sur la signification de la signature d'un tableau par l'artiste. Le risque d'endommagement de l'œuvre dans de telles circonstances doit donc être supporté par l'employeur qui aurait pu s'en prémunir en concluant les assurances requises⁵¹.

⁴⁷ BERENSTEIN (n. 9), p. 14.

⁴⁸ TERCIER (n. 3), N 3091 p. 447.

⁴⁹ BBWB (n. 12), Art. 321e CO N 4.

⁵⁰ ZK-STAEHELIN, Art. 321e CO N 8 s.

⁵¹ Jugement du Tribunal arbitral du travail du canton de Bâle-Ville du 29 septembre 1975, BJM 1976 328.

39. Il est également admis que, en règle générale, la responsabilité du travailleur est réduite lorsque l'employeur n'a pas contrôlé de manière adéquate l'exécution de son travail. Le Tribunal fédéral a cependant précisé que le travailleur qui a commis fautivement un dommage ne peut se dégager de toute responsabilité en affirmant ne pas avoir été suffisamment contrôlé par son employeur. Un défaut de surveillance n'est susceptible d'être opposé à l'employeur que si les qualifications ou les prestations antérieures du travailleur, ou encore des circonstances particulières, étaient de nature, dans un cas d'espèce, à augmenter le risque que le travailleur ne commette un dommage⁵².
40. Ainsi, par exemple, il n'est pas inéquitable de faire supporter en partie par l'employeur un dommage causé par un employé, qui a déjà commis plusieurs erreurs de calcul par le passé et qui n'a pas été surveillé correctement⁵³.

IV. Le calcul des dommages-intérêts (art. 99 al. 3 et 42 ss CO)

41. Lorsque toutes les conditions de la responsabilité sont remplies, le travailleur doit verser à l'employeur des dommages-intérêts dont le montant est déterminé selon les règles générales de la responsabilité civile (art. 99 al. 3 et 42 ss CO). L'étendue de la réparation se mesure selon les circonstances et la gravité de la faute (art. 43 al. 1 CO), compte tenu d'une éventuelle faute concomitante de l'employeur (art. 44 I CO), notamment lorsqu'il a mal organisé le travail, n'a pas donné les instructions utiles ou n'en a pas contrôlé l'exécution⁵⁴.
42. Selon la jurisprudence, les circonstances énumérées à l'article 321e al. 2 CO, pour déterminer la mesure de la diligence du travailleur, peuvent également être prises en compte pour fixer l'étendue de la réparation⁵⁵. En définitive, le juge se prononce en équité, sur la base d'un examen global de la situation.

⁵² TF 4C.16/2003, consid. 2.2. Voir aussi l'arrêt du Tribunal cantonal zougnois du 2 mai 1985, JAR 1986 p. 139, consid. 5.

⁵³ TF 4C.155/2006 du 23 octobre 2006, consid. 7.3.2.

⁵⁴ CR-AUBERT, Art. 321e CO N 5 et TF 4C.103/2005 du 1^{er} juin 2005, consid. 1.3.

⁵⁵ TF 4A_123/2007 et 4A_125/2007 du 31 août 2007, consid. 8.2 et les références citées.

43. La quotité du salaire est l'un des éléments importants. La jurisprudence estime en effet que le montant des dommages-intérêts mis à la charge du travailleur doit aussi être proportionné au montant de sa rémunération⁵⁶. Le juge doit s'inspirer en l'occurrence de la « ratio legis » des articles 323a CO (retenue sur le salaire), 323b al. 2 CO (garantie et limite de la compensation de salaire), et 340a CO (limitations d'une clause de prohibition de concurrence), qui tendent à préserver la situation économique du travailleur⁵⁷.
44. Le juge tiendra aussi compte pour fixer l'indemnité de la durée des rapports de service, du niveau hiérarchique du travailleur, de sa formation, de son expérience professionnelle, de ses éventuels antécédents en matière de responsabilité civile, de l'existence d'un état de nécessité, d'une faute concomitante d'un collègue ou d'un tiers, ou encore de la possibilité pour l'employeur de couvrir le risque par la conclusion d'une assurance responsabilité civile⁵⁸.
45. La pratique distingue selon la gravité de la faute⁵⁹. Il est admis que le travailleur doit en principe répondre pleinement d'un dommage causé de manière intentionnelle (soit 100% du dommage)⁶⁰. Dans ce cas, comme d'ailleurs en cas de faute grave, toute stipulation tendant à libérer d'avance le travailleur de sa responsabilité serait frappée de nullité (art. 100 al. 1 CO)⁶¹.
46. En cas de dommage causé par négligence, le juge appréciera en fonction de l'ensemble des circonstances. Il tiendra en particulier compte du risque professionnel, de la gravité de la faute commise par le travailleur et du montant du salaire.
47. Le Tribunal fédéral a considéré que le juge devait trancher de cas en cas la question de savoir si le travailleur devait être condamné à

⁵⁶ TF 4C.87/2001 du 7 novembre 2001, consid. 4b.

⁵⁷ TERCIER (n. 3), N 3088 p. 446 et WYLER (n. 7), p. 140.

⁵⁸ ZK-STAEHELIN, p. 140-142 ; STREIFF/VON KAENEL (n. 25), Art. 321e CO N 3 et WYLER (n. 7), p. 139 s.

⁵⁹ ZK-STAEHELIN, Art. 321e CO N 19.

⁶⁰ BBWB (n. 12), p. 78.

⁶¹ BERENSTEIN (n. 9), p. 12.

réparer le dommage lorsqu'il a causé celui-ci avec une faute légère⁶². De fait, selon les circonstances, la prise en charge par le travailleur d'une partie du dommage imputable à une faute légère de sa part peut apparaître équitable ou inadmissible⁶³. Sans doute qu'une réparation même minime puisse être exigée lorsque le travailleur a commis à plusieurs reprises des manquements dommageables⁶⁴.

48. C'est ainsi qu'en cas de risque professionnel élevé, de faute légère, et d'un salaire peu élevé, la réparation due par le travailleur ne constituera qu'un faible pourcentage du dommage effectivement causé (de l'ordre de 5 à 20% par exemple). Dans certains cas, les tribunaux refusent même toute réparation⁶⁵. Certes, la loi ne libère pas le travailleur de sa responsabilité en cas de faute légère. Toutefois, comme le relève Aubert, « lorsqu'il détermine l'étendue de la réparation, le juge dispose d'un pouvoir d'appréciation si large que, en pratique, une faute légère exposera rarement le travailleur à réparer le préjudice causé ».
49. Inversement, dans un cas où le travailleur perçoit un salaire élevé, que le risque professionnel est peu important et que la faute commise est grave, l'étendue de la réparation due par le travailleur sera importante (de l'ordre de 70 à 100% du dommage)⁶⁶.
50. En cas de faute moyenne, le devoir de réparation se situera dans une fourchette allant du quart à la moitié environ du dommage effectif (25-50%)⁶⁷. Notons toutefois que certaines juridictions cantonales estiment équitable de plafonner à un mois de salaire le montant des dommages-intérêts mis à la charge du travailleur lorsque le dommage ne résulte ni d'un acte intentionnel, ni d'une négligence grave⁶⁸. Ces jurisprudences peuvent être approuvées dans leur principe même si le

⁶² TF 4C.103/2005 du 1^{er} juin 2005, consid. 1.1 et TF 4P.61/2004-4C.113/2004 du 9 septembre 2004, consid. 4.1.

⁶³ TF du 21 février 1994, SJ 1995 777, consid. 3a.

⁶⁴ ZK-STAEHELIN, Art. 321e CO N 23.

⁶⁵ BK-PORTMANN, Art. 321e CO N 17.

⁶⁶ BK-PORTMANN, Art. 321e CO N 15.

⁶⁷ BK-PORTMANN, Art. 321e CO N 16.

⁶⁸ Arrêt du Tribunal cantonal fribourgeois du 14 septembre 2006, JAR 2007 p. 404. Voir aussi ZK-STAEHELIN, Art. 321e CO N 27.

juge doit, avant de statuer, prendre en compte l'ensemble des circonstances, la limite d'un mois de salaire, non prévue dans la loi, ne pouvant constituer qu'un point de référence susceptible d'être adapté dans chaque cas d'espèce.

51. Un auteur a proposé un plafonnement schématique suivant la gravité de la faute : un mois de salaire au maximum en cas de faute légère, deux mois de salaire en cas de faute moyenne et trois mois en cas de négligence grave⁶⁹.

V. La mise en œuvre de la responsabilité

52. Sur le plan pratique, la mise en œuvre de la responsabilité du travailleur peut échouer sur plusieurs écueils. En effet, l'employeur, qui doit prouver notamment son dommage et la violation du contrat, peut se voir opposer dans diverses circonstances une renonciation implicite de la créance en dommages-intérêts ou sa prescription par actes concluants. Par ailleurs, la loi limite la possibilité de compenser cette créance avec le salaire dû au travailleur et interdit aux parties de déroger, au détriment du travailleur, au régime légal prévu à l'article 321e CO.

A. Charge de la preuve (art. 8 CC)

53. A teneur de l'article 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit pas le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Selon ce principe général, l'employeur doit apporter la preuve de la violation contractuelle, du dommage et du lien de causalité. Cependant, quand il est difficile, voire impossible d'apporter la preuve stricte du montant du dommage, « le juge le détermine équitablement en considération du cours ordinaire des choses et des mesures prises par la partie lésée » (art. 42 al. 2 CO). On admet que ce principe s'applique autant à la preuve de l'existence du dommage qu'à celle de l'étendue de ce dernier⁷⁰.

⁶⁹ MÜLLER ROLAND, Aktuelle Rechtsprechung zur Haftung des Arbeitnehmers, ArbR 2006 p. 38 s.

⁷⁰ CR-WERRO, Art. 42 CO N 24.

54. En matière contractuelle, la faute est présumée (art. 97 al. 1 CO). Pour se libérer de sa responsabilité, le débiteur doit prouver qu'il n'a commis aucune faute. On peut se demander si ce renversement du fardeau de la preuve est également applicable en matière de contrat de travail dans la mesure où il n'est pas expressément repris à l'article 321e al. 1 CO. L'ancienne controverse sur ce sujet est aujourd'hui largement apaisée. En effet, la doctrine récente admet de manière unanime que les règles générales de la responsabilité contractuelle s'appliquent, de sorte qu'il appartient au travailleur de prouver son absence de faute⁷¹. Le Tribunal fédéral a lui-même affirmé à plusieurs reprises qu'il appartenait à l'employeur de prouver la violation du contrat, le dommage et le lien de causalité, alors que, pour sa part, le travailleur pouvait apporter la preuve libératoire de son absence de faute⁷². La question est donc réglée.
55. Selon l'article 343 al. 4 CO, les cantons doivent impérativement prévoir une procédure dans laquelle « le juge établit d'office les faits et apprécie librement les preuves » (maxime inquisitoire à caractère social), pour tous les litiges dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 francs. Le Tribunal fédéral a cependant précisé que la maxime inquisitoire ne dispensait pas les parties d'une collaboration active à la procédure et d'étoffer leur propre thèse. Il leur incombe en effet de renseigner le juge sur les faits de la cause et de lui indiquer les moyens de preuve disponibles⁷³. Le juge n'a ainsi pas à instruire d'office la cause lorsqu'une partie renonce à la présentation de son point de vue⁷⁴.
56. Les juges tessinois se sont récemment penchés sur le cas d'un employeur qui avait invoqué un dommage constitué de découverts sur caisse, mais sans avoir démontré ni même allégué une quelconque violation des devoirs contractuels de l'employée prétendument responsable. Selon le Tribunal d'appel tessinois, le fait que la cause

⁷¹ WYLER (n. 7), p. 138 s., note 380 et références citées.

⁷² TF 4A_332/2007 du 15 novembre 2007, consid. 3.1 ; TF 4C.103/2005 du 1^{er} juin 2005, consid. 1.3 ; TF 4C.195/2004 du 7 septembre 2004, consid. 2.1 et TF du 17 août 1998, JAR 1999 p. 292, consid. 3.

⁷³ TF 4C.395/2005 du 1^{er} mars 2006, consid. 4.3.

⁷⁴ WYLER (n. 7), p. 629.

soit soumise à la maxime inquisitoire sociale ne dispensait pas l'employeur, qui plus est assisté par un avocat, de présenter au juge tous les éléments utiles au jugement du cas⁷⁵.

B. Prescription (art. 127 et 128 CO)

57. La créance en dommages-intérêts de l'employeur à l'égard du travailleur est soumise à la prescription générale de dix ans (art. 127 CO). L'employeur peut donc théoriquement tarder à faire valoir ses prétentions, dans le délai de dix ans, sans que cela ne constitue en principe un abus de droit de sa part⁷⁶. Les tribunaux ont cependant mis des limites importantes au droit de l'employeur d'agir en justice.
58. Selon la jurisprudence rendue en matière de créance en dommages-intérêts de l'employeur, la loi ne contient aucune règle relative à la péremption de celle-ci du fait qu'elle n'aurait pas été invoquée ou réservée avant l'expiration des relations de travail ; aussi, une renonciation de l'employeur à sa créance ne peut-elle être admise que si, en application des principes généraux sur la formation des contrats, l'attitude des parties, interprétée selon la théorie de la confiance, peut-être comprise comme une remise conventionnelle (art. 115 CO)⁷⁷.
59. Le Tribunal fédéral a rappelé que les parties liées par un contrat de travail se doivent des égards réciproques, au respect desquels ils peuvent s'attendre l'un et l'autre. Aussi le travailleur qui arrive au terme de son contrat peut-il compter que, si l'employeur a des prétentions connues, dans leur quotité ou leur principe, à faire valoir contre lui, il les lui fera connaître avant d'accomplir les actes accompagnant la fin des relations de travail. En règle générale, le silence de l'employeur à ce sujet peut être compris par le travailleur comme une renonciation à une telle prétention, exprimée par actes concluants ; l'acceptation d'une telle offre par le travailleur se

⁷⁵ Arrêt de la Chambre civile du Tribunal d'appel tessinois, N 16.2006.34 du 15 décembre 2006, *Rivista Ticinese di Diritto II* – 2007, p. 719 s.

⁷⁶ TF 4C.195/2004 du 7 septembre 2004, consid. 3.4.

⁷⁷ ATF 110 II 344, consid. 2b.

présume (art. 6 CO). En revanche, le silence de l'employeur ne saurait impliquer la renonciation à des créances dont il n'a pas encore connaissance, du moins dans leur principe ou lorsqu'il n'a pas la possibilité de manifester son intention au travailleur avant la fin des rapports de service. Le fardeau de la preuve des faits permettant d'admettre une renonciation de la part de l'employeur appartient au travailleur, dès lors qu'il s'agit d'une cause d'extinction de l'obligation⁷⁸.

60. L'employeur qui entend faire valoir sa créance en réparation du dommage causé par le travailleur doit donc formuler des réserves explicites au moment de l'accomplissement des actes accompagnant la fin des relations de travail, tels que le paiement du dernier salaire ou d'autres règlements de compte, les formalités éventuelles relatives aux prestations de prévoyance, l'établissement d'un certificat de travail ou encore une cérémonie d'adieux⁷⁹. A défaut, il pourra se voir opposer une renonciation par actes concludants à l'exercice d'une action en réparation.
61. Le Tribunal fédéral a, par exemple, considéré qu'en concluant un accord écrit relatif à l'expiration du contrat de travail et à ses suites pécuniaires sans formuler aucune réserve concernant d'éventuels dommages-intérêts, l'employeur renonce implicitement à actionner le travailleur sur la base de l'article 321e CO⁸⁰. Une situation semblable survient si l'employeur, à la fin de l'année, augmente le salaire du travailleur, sans formuler la moindre réserve⁸¹ ou encore lorsqu'il rédige un certificat de travail stipulant que le travailleur quitte l'entreprise « libre de tout engagement »⁸².
62. Quant au travailleur qui veut s'opposer à une compensation opérée sur son salaire au titre de dommages-intérêts par l'employeur, il doit

⁷⁸ TF 4C.155/2006 du 23 octobre 2006, consid. 7.1.1.; TF 4C.320/2005 du 20 mars 2006, consid. 5.5 et ATF 110 II 344, consid. 2b.

⁷⁹ WYLER (n. 7), p. 142.

⁸⁰ TF 4C.8/2007 et 4P.10/2007 du 28 mars 2007, consid. 2.

⁸¹ CR-AUBERT, Art. 321e CO N 8 et ZK-STAEHELIN, Art. 321e CO N 34.

⁸² Jugement du Tribunal des prud'hommes du canton de Genève du 6 mai 1993, JAR 1994 p. 249, consid. 2. Voir aussi ZK-STAEHELIN, Art. 321e CO N 34.

interrompre la prescription dans le délai de cinq ans prévu à l'article 128 CO⁸³.

C. Compensation (art. 323b al. 2 CO)

63. Selon le régime général prévu à l'article 120 al. 1 CO, lorsque « deux personnes sont débitrices l'une envers l'autre de sommes d'argent ou d'autres prestations de même espèce, chacune des parties peut compenser sa dette avec sa créance, si les deux dettes sont exigibles ». La condition essentielle de la compensation est que le débiteur manifeste sa volonté par une déclaration de compensation. Pour le surplus, la compensation est soumise aux cinq conditions cumulatives suivantes : la réciprocité des créances, l'identité des prestations dues, l'exigibilité de la créance compensante, la possibilité de faire valoir la créance compensante en justice et, enfin, l'absence de cause d'exclusion⁸⁴.
64. Il résulte de ce qui précède que, lorsque le travailleur est encore à son service, l'employeur peut compenser sa créance en dommages-intérêts avec le salaire dû au travailleur. La loi limite cependant cette possibilité afin d'éviter que le travailleur ne soit privé des moyens d'existence les plus élémentaires⁸⁵. C'est ainsi que, selon l'article 323b al. 2 CO, l'employeur ne peut compenser le salaire avec une créance contre le travailleur que dans la mesure où le salaire est saisissable (cf. art. 93 LP).
65. Toutefois, les créances dérivant d'un dommage causé intentionnellement par le travailleur, par exemple en cas de vol ou de détournement de fonds, peuvent être compensées sans restriction (art. 323b al. 2 in fine CO). La doctrine considère qu'un dommage causé par le travailleur par dol éventuel suffit pour justifier une pleine compensation⁸⁶.

⁸³ BBWB (n. 12), Art. 321e CO N 8.

⁸⁴ TERCIER PIERRE, Le droit des obligations, 3^e éd., Genève/Zurich/Bâle 2004, N 1398 ss p. 274-279.

⁸⁵ BBWB (n. 12), Art. 321e CO N 3.

⁸⁶ WYLER (n. 7), p. 269 et références citées note 916.

66. Lorsqu'il a connaissance du montant des dommages-intérêts dus par le travailleur, l'employeur doit compenser, dans les limites de l'article 323b al. 2 CO, dès les premiers salaires utiles versés au travailleur ou du moins émettre des réserves, s'il n'entend pas se voir opposer la prescription de sa créance selon les modalités décrites ci-dessus⁸⁷.
67. Si l'employeur compense une somme supérieure à ce qui est admissible selon les règles posées aux articles 321e et 332b CO, il reviendra au travailleur d'agir en justice pour faire valoir ses droits. L'employeur devra alors démontrer la licéité des montants compensés, ainsi que l'exactitude de son calcul de la quotité saisissable⁸⁸.
68. On notera encore que, pour se couvrir, l'employeur peut utiliser, à certaines conditions, la sûreté fournie par le travailleur (art. 330 CO) ou le montant de la retenue sur le salaire autorisée par la loi (art. 323a CO). En revanche, l'employeur ne peut, sous prétexte d'une mauvaise exécution du contrat de travail, procéder à une réduction du salaire convenu. Il doit compenser dans les limites légales le salaire avec sa créance en dommages-intérêts⁸⁹.

D. Caractère relativement impératif (art. 341 al. 1 et 362 al. 1 CO)

69. L'article 321e CO constitue une disposition semi-impérative, c'est-à-dire à laquelle il ne peut être dérogé au détriment du travailleur (art. 362 al. 1 CO)⁹⁰.
70. Les parties à un contrat de travail peuvent donc convenir d'une dérogation au régime légal, pour autant qu'elle soit favorable au travailleur. Une clause prévoyant, par exemple, que le travailleur ne répond qu'en cas de faute grave est parfaitement valable. Ainsi, l'article 31 al. 2 de la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés, état au 1^{er} janvier 2008, stipule que le « collaborateur ne répond de la vaisselle ou du verre cassé que s'il a agi délibérément ou par faute grave. Seuls les frais réels de

⁸⁷ ZK-STAEHELIN, Art. 321e CO N 34.

⁸⁸ BBWB (n. 12), Art. 321e CO N 3.

⁸⁹ BERENSTEIN (n. 9), p. 16.

⁹⁰ TF 4P.61/2004 du 9 septembre 2004, consid. 4.1.

remplacement peuvent être portés en compte ». Cette disposition précise encore que les « retenues collectives ou forfaitaires ne sont pas admises ».

71. En pratique, on est confronté le plus souvent à des accords qui aggravent la responsabilité du travailleur. Ces clauses sont nulles. La Cour d'appel des prud'hommes de Genève a, par exemple, jugé qu'une disposition contractuelle imposant au dirigeant d'une filiale une pleine responsabilité pour les découverts de caisse était nulle au regard de l'article 321e CO. La possibilité doit en effet être au moins réservée au travailleur de démontrer que la disparition d'une somme d'argent n'est pas due à son comportement fautif. Une responsabilité d'un supérieur pour des détournements ne saurait de surcroît être retenue, lorsque plusieurs personnes ont accès à la caisse selon l'organisation existant au sein de l'entreprise⁹¹.
72. De même, il n'est pas possible de prévoir que le travailleur utilisant un véhicule dans le cadre de son activité supporte, en cas d'accident, la franchise de l'assurance « casco », quelles que soient les circonstances⁹². En revanche, le Tribunal fédéral a considéré comme conforme à l'article 321e CO, un système d'assurance « casco » interne, prévu par le règlement d'entreprise, qui prévoyait que chaque chauffeur de taxi verse un montant journalier forfaitaire, avec une ristourne en fin d'année en cas d'absence d'accident fautif, et une participation aux frais de réparation dont la quotité variait en fonction du nombre d'accidents qu'il occasionnait⁹³.
73. Enfin, il va de soi que les parties ne sauraient convenir qu'en cas de manquement dommageable le salarié versera à l'employeur une peine conventionnelle supérieure au montant qu'il aurait été tenu de verser, à titre de réparation, selon le régime légal⁹⁴.
74. Selon l'article 341 al. 1 CO, le travailleur ne peut renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une

⁹¹ Arrêt du 7 décembre 2006, JAR 2007 p. 432.

⁹² Arrêt du TF du 21 février 1994, SJ 1995 777, consid. 3a.

⁹³ Arrêt du TF du 21 février 1994, SJ 1995 777, consid. 3b.

⁹⁴ CR-AUBERT, Art. 321e CO N 7.

convention collective. La doctrine estime que cette disposition s'applique aussi aux droits du travailleur autres que les créances résultant d'une disposition impérative de la loi, par exemple au droit de résiliation en cas d'insolvabilité de l'employeur (art. 337a CO) et aux droits résultant de règlements d'entreprise⁹⁵. Il faut admettre que l'article 341 al. 1 CO s'applique également aux obligations souscrites par le travailleur qui contreviennent à une règle légale impérative⁹⁶.

75. Il résulte de ce qui précède qu'un travailleur peut contester la validité d'une reconnaissance de dette souscrite envers son employeur pendant la durée du contrat de travail ou dans le mois qui suit sa fin, lorsque cet engagement vise en réalité à lui faire réparer un dommage causé au-delà de sa responsabilité définie par l'article 321e CO⁹⁷. Les juges genevois ont cependant considéré que l'invocation de la nullité d'une telle reconnaissance de dette supposait que l'employée qui l'avait signée réagisse avant l'extinction, par la voie de la compensation, de la dette qu'elle contestait, amortie au terme des rapports de travail, ou au plus tard lors de l'établissement du dernier décompte par l'employeur⁹⁸.

VI. Conclusion

76. La responsabilité civile du travailleur est régie par des règles qui s'écartent en partie des dispositions générales sur la responsabilité contractuelle. Ces règles tendent, d'une part, à préserver la situation économique du travailleur, et d'autre part, à faire supporter le risque professionnel par l'employeur.
77. Le régime légal est complété par une jurisprudence cantonale et fédérale très abondante. Il faut dire que le juge doit déterminer

⁹⁵ WYLER (n. 7), p. 253.

⁹⁶ STREIFF/VON KAENEL (n. 25), Art. 341 CO N 2.

⁹⁷ Arrêt de la Cour d'appel des prud'hommes de Genève du 7 décembre 2006, JAR 2007 p. 432 et arrêt de la Cour de cassation civile du canton de Neuchâtel du 27 avril 1983, RJN 1983 62, consid. 3d. Voir aussi ZK-STAEHELIN, Art. 321e CO N 41.

⁹⁸ Arrêt de la Cour d'appel des prud'hommes de Genève du 7 décembre 2006, JAR 2007 p. 432 s.

l'étendue de la réparation en fonction de l'ensemble des circonstances. Il tient compte, en particulier, du risque professionnel, du montant du salaire et de la gravité de la faute. Lorsque le dommage a été causé par une faute légère, les tribunaux libèrent le plus souvent le travailleur de tout devoir de réparation.

78. Il n'y a pas d'activité humaine sans risque, sans accident, sans dommage. Dans les relations de travail, la loi permet de limiter équitablement le devoir de réparation du travailleur.