



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de l'Université Toulouse 1 Capitole.

DE LA RESPONSABILITÉ CONTRACTUELLE DU FAIT D'AUTRUI EN DROIT DU TRAVAIL

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : Recueil Dalloz 2002 p.1167

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

DE LA RESPONSABILITÉ CONTRACTUELLE DU FAIT D'AUTRUI EN DROIT DU TRAVAIL

« L'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés ». Rendue à l'occasion d'une affaire d'autant plus intéressante qu'elle ne correspond pas à une hypothèse classique de responsabilité civile de l'employeur, cette solution retient l'attention en raison de son caractère elliptique se traduisant notamment par une absence de précisions sur son fondement juridique. Après avoir été victime de mauvais traitements émanant de l'épouse de son employeur, et une fois son contrat rompu, une ouvrière de blanchisserie saisit le conseil de prud'hommes de plusieurs demandes, dont notamment la réparation du préjudice moral que ces mauvais traitements lui auraient causé. Condamné en première instance puis par la cour d'appel à réparer les préjudices subis par la salariée du fait du comportement imputé à son épouse, l'employeur forma un pourvoi en cassation qui fut cependant rejeté au motif suivant : l'employeur devant répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés, il devait être condamné à réparer le préjudice résultant, pour la salariée, des actes de maltraitance perpétrés par son épouse.

Dès lors, aucune indication n'étant fournie sur le fondement légal d'une telle condamnation, la question suivante vient à l'esprit : quelle est donc l'analyse juridique propre à justifier cette solution à propos de laquelle la Cour de cassation ne propose aucune explication (1) ? De fait, une seule certitude ressort de cette décision : l'identification des fondements juridiques manifestement peu susceptibles de justifier l'engagement de la responsabilité de l'employeur pour les dommages causés par son épouse au préjudice de l'un de ses salariés (I). Pour le reste, l'incertitude est de mise, de sorte que l'on peut être amené à se demander si la Chambre sociale de la Cour de cassation n'a pas finalement dégagé un principe général de responsabilité contractuelle de l'employeur du fait d'un tiers. Comme on le verra, cela n'est pas certain, même s'il est vrai que, selon toute vraisemblance, c'est bien de l'engagement de la responsabilité contractuelle de l'employeur dont il est question ici (II).

I - L'ENGAGEMENT DE LA RESPONSABILITÉ DÉLICITUELLE DE L'EMPLOYEUR À RAISON DES AGISSEMENTS DOMMAGEABLES DE SON ÉPOUSE : UNE SOLUTION À EXCLURE

A la question de savoir si la responsabilité de l'employeur est susceptible d'avoir été engagée sur le fondement de l'art. 1382 c. civ., une réponse négative s'impose à l'évidence : on sait en effet que cet article fonde la responsabilité du fait personnel en droit français. Mais en raison de l'allusion faite à une responsabilité du fait d'autrui, on peut se demander si, en revanche, la Cour de cassation ne s'est pas référée au jeu de l'art. 1384 c. civ. Comme on va le voir, une telle référence paraît cependant inappropriée, que l'on évoque d'ailleurs l'alinéa 1er (A) ou l'alinéa 5 du même article (B).

A - S'agissant en premier lieu du jeu du principe général de responsabilité du fait d'autrui que, selon certains, la Cour de cassation tendrait à dégager de l'art. 1384, al. 1er, c. civ., tout porte à croire qu'il ne pouvait effectivement trouver ici à se déployer.

Au soutien de cette opinion, on peut déjà évoquer le fait qu'en l'état actuel de la jurisprudence, l'engagement de la responsabilité du fait d'autrui, se justifiant par l'exercice d'une autorité sur autrui, n'a, pour le moment, été admis que dans des hypothèses étroitement circonscrites, en relation avec l'état mental ou physique des auteurs du dommage (2), ou bien encore avec le caractère potentiellement dangereux de l'activité de l'auteur (3). Or force est de constater que de telles hypothèses sont manifestement sans lien avec les faits de l'arrêt commenté. Toujours sur le plan des conditions requises pour l'engagement de cette responsabilité, on pourrait encore faire valoir que la Cour de cassation se montre apparemment peu favorable à l'engagement de la responsabilité de personnes physiques, comme en témoigne son refus de soumettre à l'application de l'art. 1384, al. 1er, les grands-parents de l'auteur du dommage (4) ou bien le tuteur d'un incapable (5). Mais un argument, surtout, rend inconcevable l'engagement de la responsabilité de l'employeur à l'égard de son salarié sur le fondement de l'art. 1384, al. 1er : le fait que la responsabilité du fait d'autrui, fondée sur cet article, suppose que le dommage ait été commis au détriment d'un tiers, alors qu'en l'occurrence c'est de la réparation d'un préjudice subi par le

contractant de l'employeur qu'il s'agit (6). Mais si l'on ne saurait donc justifier la solution adoptée dans l'arrêt commenté sur la base de l'art. 1384, al. 1er, c. civ., ne peut-on pas trouver le fondement juridique recherché dans l'alinéa 5 du même article ?

B - L'alinéa 5 de l'art. 1384 c. civ. posant le principe de la responsabilité du commettant du fait des agissements dommageables de ses préposés, il est vrai que l'on pourrait être *a priori* tenté d'évoquer le jeu de cette disposition pour expliquer la condamnation d'un employeur à réparer le préjudice moral causé par les insultes et mauvais traitements infligés par son épouse à un salarié. Mais ici encore, un tel raisonnement ne peut emporter la conviction pour les raisons suivantes.

S'agissant des conditions mises à l'engagement de cette responsabilité du fait d'autrui, et sans qu'il soit ici question de les reprendre intégralement, on sait qu'on y range l'exigence d'un lien de préposition entre le commettant dont la responsabilité est recherchée et son préposé, ainsi que l'existence d'un fait illicite commis par celui-ci en rapport avec ses fonctions, ayant causé à autrui un dommage. Les informations disponibles se révélant peu nombreuses, il est vrai que, en l'espèce, on ne saurait conclure de façon certaine à l'existence ou, au contraire, à l'absence d'un lien de préposition entre l'employeur jugé responsable et son épouse. Mais que l'on se place dans l'un ou l'autre cas, on aboutit, en réalité, à la même conclusion : ce ne peut être en application du principe de solution posé par l'art. 1384, al. 5, que la solution commentée a été rendue.

Naturellement, l'exclusion de cet article s'imposait, en effet, si aucun lien de préposition n'unissait l'employeur et son épouse. Mais elle s'imposait également dans le cas contraire, peu important d'ailleurs qu'un contrat de travail ait été ou non conclu entre l'employeur et son épouse, puisque la préposition peut naître d'un lien familial (7). En effet, on peut penser que, pour deux raisons au moins, la responsabilité de l'employeur à raison des agissements dommageables de son épouse à l'encontre d'un salarié ne pouvait pas être recherchée sur le fondement de l'art. 1384, al. 5, à supposer établi un lien de préposition entre eux. Une première raison tient au fait que l'agissement du préposé, subordonné à l'autorité d'un commettant, doit être nécessairement en rapport avec les fonctions dont il est chargé, de sorte que la responsabilité de celui-ci est à exclure en présence d'actes dommageables étrangers à l'exécution de la convention. Or, en l'espèce, étaient reprochés à l'épouse de l'employeur des « insultes » et « mauvais traitements »

infligés au salarié, si bien que ces agissements auraient pu être analysés par un tribunal comme des actes sans rapport avec les fonctions, à l'instar de ce qui a été déjà jugé s'agissant de rixes et voies de fait entre deux employés (8). Mais également et surtout, et quand bien même un lien de préposition ainsi qu'un fait dommageable en rapport avec les fonctions auraient pu être établis, tout porte à croire qu'un obstacle dirimant se dressait devant l'engagement de la responsabilité de l'employeur sur le fondement de l'art. 1384, al. 5 : il s'agit non pas du fait que manquait « la qualité de tiers dont la victime doit être investie » (9) au motif qu'existait, ici, un contrat entre le commettant potentiel et la victime, mais plutôt du fait que le dommage subi par celle-ci consistait en une défaillance contractuelle. A ce propos, il est vrai que les frontières entre responsabilité contractuelle et responsabilité délictuelle se révèlent aujourd'hui encore incertaines et que des décisions existent, ayant appliqué l'art. 1384, al. 5, en matière contractuelle : comme on l'a fait valoir (10), « c'est [d'ailleurs] sur ce terrain que l'Assemblée plénière de la Cour de cassation avait accepté de se prononcer en 1985 (11) et 1988 (12) ». Mais comme on l'a également analysé, « c'est [en réalité] lorsque le dommage ne constitue pas une défaillance contractuelle qu'il convient de le rattacher aux fonctions de préposé et de se livrer à l'analyse de l'abus, à la lumière de l'arrêt de l'Assemblée plénière du 19 mai 1988 ». En revanche, lorsque le dommage est purement contractuel, l'application de l'art. 1384, al. 5, ne se pose pas : « Le débiteur n'est pas tenu comme commettant, mais tout simplement en tant que débiteur d'une obligation inexécutée » (13). Or tout porte à croire que telle était bien la trame du litige soumis aux juges. En effet, il ne s'agissait pas ici de la réparation d'un dommage causé par le préposé d'un commettant à un tiers par rapport à celui-ci, mais de la réparation d'un dommage, certes, infligé à une victime « vérifiant la qualité de contractant de l'employeur » (14), mais qui, surtout, était en relation avec l'exécution de son contrat. C'est donc nécessairement sur le terrain contractuel qu'il fallait se placer, sous peine de violer le principe du non-cumul des deux ordres de responsabilité.

Comme dit précédemment, une seule certitude résulte ainsi de la décision commentée : celle concernant l'identification des fondements juridiques *a priori* inopérants pour justifier la solution retenue. Pour le reste, l'incertitude semble de mise, s'agissant notamment du point de savoir si, comme certains le pensent, cette décision a été l'occasion de poser un principe de responsabilité contractuelle de l'employeur du fait d'autrui.

II - L’AFFIRMATION D’UN PRINCIPE DE RESPONSABILITÉ CONTRACTUELLE DE L’EMPLOYEUR DU FAIT D’AUTRUI : UNE SOLUTION AVÉRÉE ?

Les faits ayant donné lieu à la décision commentée ont-ils effectivement constitué l'occasion, pour la Cour de cassation, de « consacrer le principe de la responsabilité contractuelle de l'employeur du fait d'autrui » ? Avancée par certains (15), cette opinion peut ne pas susciter l'adhésion de ceux pour qui il n'existe pas, en matière contractuelle, de principe de responsabilité du fait d'autrui comparable au principe de solution posé dans l'art. 1384, al. 1er (A). Dans ces conditions et s'il ne pouvait être question de la mise en oeuvre d'un principe n'existant pas, c'est de la responsabilité contractuelle du fait personnel de l'employeur qu'il s'agissait en réalité (B).

A - A la question de savoir s'il existe ou pas, en droit français, « un principe de responsabilité pesant sur le débiteur contractuel pour le fait de toute personne - préposé, auxiliaire non préposé ou substitut - qu'il a introduite volontairement dans l'exécution de son obligation contractuelle ou qu'il a laissée exécuter à sa place » (16), il est bien difficile de répondre de façon certaine, tant « les arguments les plus brillants ont été avancés dans un sens ou dans un autre [et ont au surplus] pour caractéristiques d'être réversibles comme un gant, par le jeu des techniques d'interprétation » (17). C'est ainsi que, selon certains, un tel principe n'existerait pas car la question est « en réalité faussée, sur un plan théorique, par le rapprochement artificiel des responsabilités contractuelle et délictuelle et la prolifération des obligations de moyens » (18). Estimant infondé le fait de cantonner la responsabilité du fait d'autrui au seul domaine des délits et quasi-délits, d'autres affirment, au contraire, la réalité d'un tel principe, imposé, selon eux, par le respect de la force obligatoire des conventions (19). De fait, et sans prétendre trancher ici sur une telle discussion, une distinction semble cependant possible, de nature, peut-être, à circonscrire le débat. En effet, on peut considérer que si l'on peut légitimement poser la question de l'existence d'une telle responsabilité dans tous les cas où le débiteur contractuel peut librement avoir recours à des collaborateurs pour exécuter sa prestation, il en va différemment toutes les fois où ce débiteur est tenu d'exécuter, en personne, sa prestation. Il en résulte que si l'hésitation est effectivement possible dans la plupart des hypothèses, il existe un cas où, en revanche, l'incertitude n'est plus de

mise : celui où le contrat inexécuté avait été conclu en considération de la personne, comme c'est le cas du contrat de travail. En effet, tout porte à croire que, dans les contrats obligeant le débiteur à exécuter en personne, aucune responsabilité contractuelle du fait d'autrui ne saurait, par hypothèse, être invoquée. On peut ainsi penser que tout débiteur introduisant volontairement un tiers dans ce type de contrat, pour lui en confier tout ou partie de l'exécution, ne peut qu'engager sa responsabilité contractuelle du fait personnel si son créancier souffre d'un dommage résultant de l'inexécution de ce contrat à son égard (20).

Appliqué aux faits ayant donné lieu à la décision commentée, ce raisonnement peut alors permettre d'identifier le fondement juridique de celle-ci, rendu opaque par l'absence de motivation de la Cour de cassation. En effet, on peut estimer que, loin d'avoir posé un principe de responsabilité contractuelle de l'employeur du fait d'autrui, la Cour de cassation a vraisemblablement voulu sanctionner l'inexécution fautive, par l'employeur, d'une de ses obligations contractuelles, en l'absence de toute cause d'exonération dont celui-ci pouvait efficacement se prévaloir. C'est dire que, plutôt que d'envisager cette décision comme prônant un principe de responsabilité contractuelle de l'employeur du fait d'autrui, il semble davantage justifié de la comprendre comme admettant l'engagement de la responsabilité personnelle d'un débiteur à l'origine d'une défaillance contractuelle et n'ayant pu valablement s'exonérer de cette responsabilité.

B - A supposer que ce raisonnement soit fondé, reste cependant à identifier l'obligation contractuelle dont l'employeur s'est vu reprocher l'inexécution dommageable par son créancier du fait d'un tiers introduit dans l'exécution du contrat. L'interrogation s'impose en effet dès lors qu'un débiteur ne saurait être personnellement tenu que si le demandeur (ici le salarié) peut se prévaloir d'un dommage résultant de l'inexécution du contrat à son égard. Il s'agit ainsi d'identifier l'obligation contractuelle liant le demandeur au débiteur principal et qui n'a pas été exécutée du fait des agissements dommageables commis par le tiers. De ce point de vue, tout porte à croire que cette obligation de l'employeur est alors celle d'exécuter, de bonne foi, son obligation contractuelle de fournir du travail au salarié. En effet, on sait que tenu, comme son contractant, d'exécuter de façon loyale le contrat, « l'employeur doit faire en sorte que le salarié soit placé dans des conditions normales lui permettant d'effectuer la prestation convenue » (21). C'est dire

qu'en exécution de l'obligation de loyauté et de correction fondée sur l'art. 1134, al. 3, c. civ., l'employeur doit s'abstenir d'agir avec désinvolture dans l'exécution du contrat, de la même façon qu'il ne doit pas rendre impossible, par sa conduite, toute coopération avec son cocontractant. Dans ces conditions, on est donc en droit d'estimer que le fait de ne pas empêcher des personnes, extérieures au contrat, de nuire aux salariés traduit bien une violation de cette obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail ; l'observation se révèle d'autant plus fondée que les tiers ainsi visés sont ceux exerçant « une autorité de fait ou de droit sur les salariés », c'est-à-dire des personnes autorisées soit explicitement, en cas notamment de délégation, soit tacitement par l'employeur à exercer un pouvoir sur autrui. Dès lors, l'obligation ainsi assumée par le débiteur constituant une simple obligation de moyens, c'est au créancier, ici au salarié, qu'il appartenait d'en établir la violation, cette preuve de la défaillance contractuelle de l'employeur pouvant être établie par celle de la faute commise par le tiers au contrat, ici l'épouse. La condamnation de l'employeur s'imposait donc, dans la mesure où les insultes et actes de maltraitance infligés au salarié et qui étaient reprochés à l'épouse de cet employeur constituaient assurément une faute, ici, intentionnelle.

Comme on l'a remarqué, il reste que cette décision rendue par la Chambre sociale le 10 mai 2001 s'inscrit dans un certain processus de moralisation des rapports de travail, que traduit, par exemple, l'introduction du concept de harcèlement moral dans le code du travail par le projet de loi de modernisation sociale.

(1) V. aussi B. Gauriau, L'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés. Recherche d'un fondement juridique, Dr. soc. 2001, p. 921 .

(2) Cass. ass. plén., 29 mars 1991, D. 1991, Jur. p. 324, note Larroumet et Somm. p. 324, obs. Aubert ; JCP 1991, II, n° 21673, concl. D.H. Dotenwile.

(3) Cass. 2e civ., 22 mai 1995, 2 arrêts, Bull. civ. II, n° 155 ; D. 1996, Somm. p. 29, obs. Alaphilippe .

(4) Cass. 2e civ., 18 sept. 1996, Bull. civ. II, n° 217 ; D. 1998, Jur. p. 118, note Rebourg .

(5) Cass. 2e civ., 25 févr. 1998, Bull. civ. II, n° 62 ; D. 1998, Jur. p. 315, concl. Kessous .

(6) En ce sens, B. Gauriau, art. préc.

(7) Par ex., Cass. req., 12 juill. 1887, S. 1887, 1, Jur. p. 384 (mari préposé de son épouse).

(8) Cass. soc., 26 mai 1961, D. 1962, Somm. p. 14 (Ainsi jugé que, saisie à la suite d'une querelle surgie sur les lieux de travail entre deux dockers d'une action intentée par l'un d'eux et, en outre, contre leur employeur commun, une cour d'appel exclut à bon droit la responsabilité civile de ce dernier, dès lors qu'elle observe que l'origine de la rixe consistait dans des propos blessants tenus par la victime sur la concubine de son camarade de travail et qu'ainsi la dispute, elle-même

imprévisible, à l'occasion de la réunion des dockers sur le même chantier et qui aurait pu prendre naissance partout où ils se seraient rencontrés, était étrangère à l'exécution du contrat de travail.)

(9) Formule employée par B. Gauriau, art. préc.

(10) P. le Tourneau et L. Cadiet, Droit de la responsabilité et des contrats, Dalloz Action, 2000/2001, n° 2853.

(11) 15 nov. 1985, JCP 1986, n° 20568, note G. Viney (préposé d'une entreprise de gardiennage incendiant l'usine qu'il était chargé de surveiller).

(12) 19 mai 1988, Gaz. Pal. 1988, 2, p. 640, concl. Dorwling-Carter (inspecteur d'assurances détournant les fonds recueillis au nom de sa compagnie).

(13) P. le Tourneau et L. Cadiet, *op. cit.*, n° 6528.

(14) Selon les termes de B. Gauriau, art. préc.

(15) Jurispr. soc. Lamy, n° 81, 12 juin 2001, p. 22.

(16) G. Viney, Traité de droit civil. Introduction à la responsabilité, LGDJ, 1995, n° 170.

(17) B. Gauriau, art. préc.

(18) Selon les termes de C. Radé, *La responsabilité civile contractuelle. Les quasi-contrats*, PUG, 2001, p. 30.

(19) V. G. Viney, *op. cit.*, n° 170.

(20) En ce sens, P. le Tourneau et L. Cadiet, *op. cit.*, n° 2842.

(21) En ce sens, G. Couturier, *Droit du travail. 1. Les relations individuelles de travail*, PUF, 1996, p. 355.