



LES CAHIERS JURIDIQUES  
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

# DROIT DU TRAVAIL

## Fiche 22

### LA RESPONSABILITÉ DU SALARIÉ

## Fiche 22 - La responsabilité du salarié

Mise à jour : août 2023

La responsabilité civile du salarié est limitée par le Code du travail : en l'absence d'une faute volontaire ou d'une négligence grave, le salarié n'est pas responsable du fait d'une chose qu'il utilise dans le cadre de ses fonctions car il est considéré que « le gardien » de cette chose est l'employeur.[1]

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

### 1. La limitation des cas de responsabilité du salarié

#### 1.1. Le principe de l'article L.121-9

Suivant l'article L.121-9 du 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.

Jurisprudence : Cour d'Appel, 25/04/2019, N°JUDOC 100065707 CAL-2018-00391

*« Il convient de rappeler que le législateur a, en formulant l'article L. 121-9 du code de travail (repris du libellé de l'article 47 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail), indiscutablement voulu limiter les cas de responsabilité des salariés. Comme une simple négligence ou une faute non caractérisée ne permet pas à l'employeur de procéder à des retenues sur salaire, il n'est pas admissible qu'il puisse sur base des articles 1134 ou 1382 et 1383 du code civil, contourner les dispositions d'ordre public de l'article L. 121-9 du code du travail, pour se faire indemniser par son salarié au cas où celui-ci a commis une faute ou une simple négligence. Admettre le contraire, aurait pour conséquence que l'employeur ne supporterait plus les risques engendrés par l'activité de l'entreprise, lesquels seraient intégralement à charge des salariés. »*

#### 1.2. La charge de la preuve de la faute du salarié

La charge de la preuve incombe à celui qui prétend un fait.[2]

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

- (1) l'existence d'un préjudice
- (2) l'existence d'un acte volontaire ou une négligence grave du salarié ;
- (3) Un lien de causalité et le préjudice et la faute du salarié

#### 1.3. La notion de négligence grave ou d'acte volontaire

##### a) Une négligence grave

[3]

##### b) Ou un acte volontaire

Un acte volontaire est un acte positif, comme par exemple le fait d'endommager un outil de travail dans un état d'énervement.

Si l'employeur doit prouver le caractère volontaire de l'acte, il ne doit pas obligatoirement prouver que le salarié avait l'intention de commettre un préjudice.

### 2. La réparation du dommage

#### 2.1. La réparation sur une base volontaire

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

## 2.2. La retenue sur salaire

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

Base légale : Article L.224-3 du code du travail.

En effet

- les hypothèses pouvant justifier une retenue sur salaire sont définies légalement
- et la retenue pour réparation d'un dommage est limitée à 10% de la rémunération, afin d'assurer au salarié une certaine disponibilité de son salaire.

### Tableau récapitulatif des retenues sur salaire

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

[1] Cf. Jurisprudences annotées sous l'article 1384 du code civil.

[2] Article 58, NCPC. Ce principe trouve cependant des applications particulières en droit du travail. On notera un allègement de la charge de la preuve pour le salarié en matière de discrimination, ou en matière de harcèlement sexuel, Et 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.

[3] Par exemple : 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).