

*Jugement***Responsabilité du travailleur**

Pour évaluer le degré de responsabilité du travailleur dans un accident, on ne peut pas se référer de manière générale au risque professionnel. Il faut définir le comportement du sujet dans le cas considéré.

Faits

1.1 A. (défendeur) était employé en qualité de chauffeur depuis le 18 septembre 2007 auprès de Y., entrepreneur de car postal (demandeur). Les rapports de travail ont pris fin en janvier 2009. Par action du 9 avril 2009, Y. a demandé 4000 francs à A., celui-ci devant, selon Y., participer aux dommages qu'il avait occasionnés lors de quatre accidents avec des véhicules de l'entreprise.

Extrait des considérants

5. Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié (art. 321 al. 1 CO). Il répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. 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 (art. 321e CO). Comme l'a déjà précisé le tribunal du travail, en se référant au risque de dommage inhérent à l'activité de chauffeur, l'étendue de la responsabilité dépend du cas d'espèce. Le chauffeur n'a rien à payer pour les dommages au véhicule de peu d'importance (cas bagatelles) et pour les dommages plus étendus imputables à une faute légère. En cas de faute moyenne, il doit participer au dommage. En cas de faute grave, il prend en charge la plus grande partie ou la totalité du dommage.

5.1 A. ne fait pas valoir (de façon argumentée) que les quatre accidents n'ont conduit qu'à des dommages bagatelles. Il a au contraire reconnu, en signant les rapports d'accident, que le dommage matériel estimé s'élevait, dans chaque cas, à plusieurs milliers de francs. On ne

peut donc pas parler de dommages de peu d'importance. Cependant, comme on l'a dit, le travailleur ne répond pas des dommages d'une certaine importance que s'il a commis une faute légère.

5.2 A. reproche au tribunal du travail d'être, à tort, parti du principe qu'il avait commis une négligence grave. Les accidents sont, selon lui, dus à une négligence légère, à la rigueur moyenne. Il s'ensuit qu'il ne peut être question d'une responsabilité. Subsidiairement, il convient de réduire la responsabilité dans une mesure importante. Le considérant 5 du jugement de l'autorité précédente est contraire à l'expérience de la vie. Dans son travail, un chauffeur qui conduit un bus ou un camion doit s'accommoder du risque d'accrochage à certains endroits ou dans des passages étroits. Celui-ci entre dans la catégorie du risque d'exploitation. En outre, on ne peut pas exiger d'un chauffeur d'une manière générale qu'il demande à des passants (rectification: personnes) de donner des instructions et lui reprocher, à défaut, une négligence grave. Le plus souvent, de telles manœuvres seraient encore plus dangereuses et ne déchargeraient pas le chauffeur en cas de collision. A. ajoute que le tribunal du travail a également omis de considérer les cas d'espèce.

5.3 La faute du travailleur est présumée si le dommage, la violation du contrat et la relation causale sont établis (art. 97 al. 1 CO). A. ne conteste pas les quatre accidents. Il s'ensuit qu'il doit apporter la preuve que l'accident n'a pas été causé par une faute de sa part ou n'est dû qu'à une faute légère. Il ne suffit pas de se référer d'une manière générale au risque professionnel. Pour la prise en compte du risque profession-



nel, le risque général d'une profession déterminée n'est pas seul décisif: il faut aussi considérer la situation de risque concrète lors de l'acte à l'origine du dommage. Il va de soi que, en dépit des risques inhérents à sa profession, le risque professionnel ne peut excuser tous les accidents que le chauffeur cause. Par exemple, s'il prend son travail alors qu'il n'est pas apte à conduire et qu'il cause un accident, le risque professionnel joue un rôle secondaire dans l'évaluation de la faute (cf. art. 31 al. 2 LCR).

5.4 On entend, de manière générale, par négligence grave une violation des règles élémentaires de prudence. Le travailleur néglige ce qui se serait imposé à tout professionnel raisonnable dans la même situation et dans les mêmes circonstances concrètes. Constitue en revanche une négligence légère une violation de peu d'importance de la diligence attendue. Par conséquent, commet une négligence moyenne le travailleur qui cause un dommage en violant ses devoirs de diligence mais sans violer les règles élémentaires de prudence.

On peut en principe attendre d'un chauffeur (professionnel) qu'il soit capable d'estimer la hauteur et la largeur de son véhicule et, en particulier dans un giratoire, qu'il assure une distance de sécurité avec le véhicule qui le précède. A. n'explique pas les raisons pour lesquelles cela n'a pas été possible dans



Illustration: Christine Ruf

Jugement

Licenciement pendant les vacances

Concernant la question de la validité d'un congé, la date de réception est déterminante. Ce n'est pas la date du timbre postal qui fait foi, mais celle où le travailleur entre réellement en possession du courrier. Le travailleur peut, par ailleurs, avoir appris la nouvelle de son licenciement par d'autres sources.

Faits

Le 28 décembre 2004, la défenderesse X. a signifié au demandeur A. son congé pour fin février. A. considérait ce licenciement comme abusif parce qu'il avait fait valoir son droit de vacances.

Extraits du jugement

Par lettre du 28 décembre 2004, X. a licencié A. pour fin février 2005, respectant le délai légal de deux mois selon art. 335c al. 1 CO.

A. a prétendu n'avoir eu connaissance de la résiliation que le 5 ou 6 janvier 2005, ce que X. a contesté. La lettre de congédiement avait été expédiée au domicile de A.

Le seul point litigieux entre les parties consiste de savoir si A. était censé rentrer de vacances le 3 ou le 9 janvier. X. savait que A. serait en vacances en Espagne jusqu'au 3 janvier 2005. Mais elle a quand même envoyé sa lettre de congé au domicile de A.

Le congé déploie ses effets seulement à l'instant où le destinataire en a pris réception. La date déterminante n'est donc pas celle du timbre postal, mais celle de la réception du congé. La réception effective est confondue à une autre prise de connaissance et l'éventualité que le destinataire de la lettre de congé devait ou pouvait être au courant de sa résiliation.

C'est le cas lorsque le congé en est parvenu dans son secteur d'influence et que l'on peut supposer que, dans des circonstances normales, il aurait, en toute bonne foi, dû en prendre connaissance. Quant à l'employeur, il devait dans le cas concret, partir du principe – ou plutôt devait savoir parfaitement – que le travailleur passerait ses vacances à l'étranger. Le Tribunal fédéral, d'accord avec la doctrine en vigueur, considère

qu'un congé signifié pendant les vacances ne devient effectif qu'au moment où le travailleur, à son retour, est censé en avoir pris connaissance. Ce n'est pas le cas lorsque le travailleur passe ses vacances à la maison, qu'il fait suivre son courrier ou qu'il s'absente sans en avoir informé l'employeur.

Ayant reçu le 26 décembre 2004 un fax de A. venant d'Espagne, X. devait s'attendre à ce que son employé reste dans le Sud jusqu'à la fin de l'année et sans doute au-delà du Nouvel An, cela d'autant plus que A. annonçait son retour pour le 9 janvier 2005. Si le congé a, malgré tout, été envoyé au domicile, X. devait bien penser que A. n'entrerait en possession de ce courrier qu'au début de l'année 2005. Si X. estimait avoir convenu de la reprise du travail pour le 3 janvier 2005, cela ne change rien à cette réalité. X. n'a d'ailleurs produit aucun élément permettant de conclure que A. avait pris connaissance effectivement de la lettre de résiliation encore en décembre 2004. On peut en déduire que A. n'a reçu son licenciement que début 2005 et que le délai de congé de deux mois ne pouvait commencer à courir qu'à partir de là. Son échéance se situe, par conséquence, à fin mars 2005.

Recueil de jugements du Tribunal des prud'hommes de Zurich, 28 octobre 2009 (AN050604) (Traduit de l'allemand)

les situations concrètes et il se cantonne à des généralités. Le fait qu'il ait causé les quatre accidents dans une période d'environ une année est également un élément à charge. Un chauffeur professionnel raisonnable aurait dû réfléchir sérieusement à son style de conduite déjà après le premier accident. Le deuxième accident a en outre créé une situation dangereuse pour des tiers. Cependant, lors du troisième accident, il a, comme lors du premier, accroché un avant-toit. Le tribunal du travail a donc ni excédé son pouvoir d'appréciation ni n'en a abusé lorsqu'il a jugé que la faute de A. était grave. Le reproche d'arbitraire est donc injustifié.

Arrêt de la Cour suprême du canton de Lucerne du 3 mars 2010 (11 09 163) (Traduit de l'allemand)