

CHAPITRE 2

Les règles de la responsabilité civile pour le dommage causé par le salarié à un tiers

Dagmara Skupień

Docteur en droit à l'Université de Łódź

Introduction

Les règles de la responsabilité civile pour le dommage causé à un tiers par le salarié sont prévues en Pologne dans l'art. 120 § 1 du Code du travail. Selon la disposition précitée, dans le cas où le salarié dans l'exercice de ses devoirs découlant de la relation du travail a causé un dommage à un tiers, l'employeur est seul obligé de le réparer. Cette disposition est entrée en vigueur le 1er janvier 1975¹. Avant cette date, la responsabilité de l'employeur pour le dommage causé par le salarié à un tiers était réglée uniquement par les dispositions du Code civil sur la responsabilité délictuelle². Le fondement juridique de l'action de la victime pourrait se trouver dans l'article 430 du Code civil (toujours en vigueur) établissant la responsabilité du commettant pour le dommage causé par le préposé. En vertu de cette dernière disposition, qui pour son propre compte confie l'exercice des fonctions à la personne qui dans l'exercice de ses fonctions est subordonné à sa direction et qui est obligée de respecter ses indications, est responsable du dommage causé par la faute de cette personne dans l'exercice de la fonction qui lui a été confiée. A la lumière de cette disposition, la responsabilité sans faute du commettant apparaît 1) s'il a confié l'exercice de certaines fonctions à son préposé, 2) si l'acte dommageable du préposé est rattaché aux fonctions confiées et 3) si le salarié a causé le dommage par faute³. La responsabilité du commettant

1 La date d'entrée en vigueur du Code du travail.

2 Voir l'art. 415 et suivants de la loi du 23 avril 1964 Code civil, J.L.2014.121 (texte consolidé).

3 Voir i.a. W. Czachórski, *Zobowiązania. Zarys wykładu* (W. Czachórski, *Obligations - l'introduction au cours*) Varsovie 1994, p. 165.

sur la base de l'article 430 du Code civil n'exclut pas d'obligation de la réparation du dommage par la personne dont le comportement a causé un dommage, la responsabilité du commettant et du préposé étant solidaire (art. 441 § 1 du Code civil). Les actions en recours sont réglées par les articles 441 § 2-§ 3 du Code civil⁴.

L'article 120 § 1 du Code du travail a modifié d'une manière importante les règles générales de la responsabilité civile afin de protéger les intérêts matériels du salarié qui a causé le dommage⁵. Cette disposition a suscité des controverses sur sa signification réelle depuis son entrée en vigueur. Deux interprétations différentes de cette disposition découlent de la doctrine et de la jurisprudence de la Cour suprême. Selon la première interprétation présentée par A. Szpunar⁶ et B. Lewaszkiewicz-Petrykowska⁷, l'article 120 § 1 du Code du travail ne concerne que les relations internes entre l'employeur et le salarié et garantit au salarié la protection contre les actions en justice entamées par un tiers-victime du fait dommageable. Selon les auteurs susmentionnés, l'article 120 § 1 du Code du travail ne peut pas être compris d'une manière littérale en ce sens qu'il exclut la responsabilité du salarié pour son propre fait⁸.

Selon une interprétation contraire, l'article 120 du Code du travail est une disposition spéciale par rapport aux dispositions du Code civil. La Cour suprême polonaise s'est prononcée en ce sens en statuant dans la résolution de 1975 que le Code du travail régit des questions de la responsabilité matérielle du salarié d'une manière exhaustive et différente du Code civil⁹. Cependant il semble qu'une telle interprétation n'a pas été retenue dans les jugements successifs de la Cour suprême.

On peut résumer la jurisprudence de la Cour suprême sur l'interprétation de l'article 120 du Code du travail comme suit¹⁰. Cette disposition ne concerne pas uniquement les relations mutuelles entre le salarié et

4 Por. W. Czachórski, *Zobowiązania, Zarys wykładu (Obligations - l'introduction au cours)*, op. cit., p. 167.

5 Voir la résolution de la Cour suprême du 31 juillet 1975, III CZP 50/75.

6 Voir A. Szpunar, *Odpowiedzialność Skarbu Państwa za funkcjonariuszy (La responsabilité du Trésor public pour les fonctionnaires)*, Varsovie 1985, pp. 314-327.

7 Voir B. Lewaszkiewicz-Petrykowska, *Wyrządzenie szkody przez kilka osób (Obligations - l'introduction au cours)*, Varsovie 1978, pp. 152-157.

8 Voir la synthèse des opinions sur ce sujet W. Czachórski, *Zobowiązania. Zarys wykładu*, op. cit., pp. 204-205.

9 Voir la résolution de la séance plénière de la Chambre du travail et de la sécurité sociale de la Cour suprême du 19 décembre 1975, V PZP 13/75 (OSNCP du 1976, cahier 2, position 19)

10 Voir la résolution de la Cour suprême (7) du 7.06.1976, III CZP 9/75 (OSNCP de 1976, cahier 2, position 20).

l'employeur mais elle modifie les principes de la responsabilité délictuelle établis dans le Code civil. La règle de la responsabilité exclusive de l'employeur pour le dommage causé à un tiers par le salarié signifie que c'est l'employeur est non le salarié qui est actionné directement par la victime. Quand bien même, l'article 120 du Code du travail ne constitue ni le fondement juridique pour les demandes de la victime ni pour la définition du dommage¹¹. Les dispositions du Code civil concernant les délits constituent le fondement juridique dans ce cas¹².

Cependant, il résulte de la jurisprudence de la Cour suprême que le salarié peut être subsidiairement responsable sur le plan civil pour son propre fait en cas d'insolvabilité de l'employeur¹³. La Cour suprême a jugé que le salarié qui a causé le dommage peut être mis en cause en cas d'insolvabilité de l'employeur¹⁴. La Cour a statué que la responsabilité de l'employeur énoncée dans l'article 120 § du Code du travail, est entraînée dans les situations typiques, c'est-à-dire dans les cas où l'employeur dispose d'une possibilité de réparer le dommage.

L'employeur qui a réparé le dommage a un droit de recours contre un salarié qui a causé un dommage à un tiers. Selon l'art. 120 § 2 du Code du travail, la portée de l'action en recours de l'employeur contre le salarié-auteur du fait dommageable est réglée dans les dispositions du Code du travail sur la responsabilité matérielle des salariés (les articles 114–122 du Code du travail).

La responsabilité des salariés pour leur propre fait entre également en jeu dans les situations dans lesquelles le salarié a causé le dommage à un tiers, ensemble avec une autre personne qui n'est pas un salarié. Dans ces cas, la personne qui n'est pas un salarié dispose d'un droit de recours contre le salarié qui est co-responsable. Cette question prend de l'importance en raison de l'utilisation croissante de l'embauche sur la base de contrats de droit civil ainsi que de l'emploi de travailleurs intérimaires qui sont des travailleurs d'agences de travail temporaire, de sorte qu'ils ne sont pas des salariés du point de vue de l'employeur-utilisateur.

11 Voir E. Staszewska, *Odpowiedzialność pracownicza (La responsabilité des salariés)*, in *Biblioteka Prawa Pracy*, dir. Z. Góral, Varsovie 2013, p. 80 ou T. Skoczyński, *Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych (La responsabilité pour le dommage causé à un tiers par le salarié dans l'exercice de ses devoirs)*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne (Travail et Sécurité Sociale)*, 11/1998, p. 35.

12 Voir par exemple le jugement de la Cour suprême du 25 mars 1987, II CR 48/87.

13 Voir le jugement de la Cour suprême du 11 avril 2008, II CSK 618/07, OSNC-ZD 2009/2/41.

14 La résolution de 7 juges de la Cour suprême – Chambre civile – le principe juridique du 7 juin 1975 r., III CZP 19/75 (OSNC 1976/2/20), la résolution de la Cour suprême du 12.06.1976, III CZP 5/76 (OSNCP 1977, n° 4, poz. 61).

Dans la doctrine et la jurisprudence, les doutes concernent également les principes de la responsabilité pour le dommage causé par un salarié à un tiers par faute intentionnelle et pour le dommage causé par un salarié qui est assuré contre la responsabilité civile. Dans le contexte de l'assurance, il faut aussi relever le problème de la responsabilité récursoire du salarié dans les cas où le dommage causé à un tiers n'a pas été réparé par l'employeur, mais par la compagnie d'assurance.

Ce chapitre présente donc les règles de la responsabilité de l'employeur pour le dommage causé par le salarié à un tiers (1) ainsi que les règles de la responsabilité du salarié pour son propre fait (2).

1. Responsabilité de l'employeur du dommage causé par le salarié à un tiers

A la lumière de l'article 120 § 1 du Code du travail, l'obligation de l'employeur de réparer un préjudice s'applique au dommage causé par un salarié à « un tiers ». La notion de l'employeur doit être comprise au sens de l'article 3 du Code du travail donc elle englobe les unités organisationnelles, même celles qui ne sont pas dotées de la personnalité morale, ainsi que les personnes physiques quand elles emploient des salariés.

La notion d'un tiers signifie non seulement les clients ou les parties contractantes de l'employeur (personnes physiques, morales ainsi que des unités sans personnalité morale) mais également d'autres salariés d'un employeur donné¹⁵ tout comme les personnes employées par un employeur donné en vertu d'un contrat régi par le droit civil.

La responsabilité de l'employeur ne concerne que les situations quand un dommage a été causé à un tiers « pendant l'exercice des fonctions ». L'employeur n'est donc pas tenu de réparer un préjudice causé « à l'occasion de l'exercice des fonctions », c'est-à-dire pendant que le salarié ne réalisait pas les tâches confiées dans le cadre de la relation de travail¹⁶. L'employeur n'encourt pas de responsabilité du préjudice causé dans l'enceinte de l'établissement par une personne ayant une relation de travail avec lui lorsque l'auteur du préjudice l'a causé à une autre personne pendant le temps dédié à l'exercice du travail mais en exécutant des tâches sortant du cadre de ses fonctions et de l'activité de l'établissement.

15 Comparer avec la résolution de la Cour suprême (7 juges – principe juridique) du 12 juin 1976, n° III CZP 5/76, OSNC 1977/4/61.

16 Voir p.ex. les résolutions de la Cour suprême (7) – principes juridiques: du 16.10.1976, III CZP 38/76 (OSN 1977, cahier 6, texte 76) et du 12.06.1996, III CZP 5/76 (OSN 1977, cahier 4, texte 61).

A ce moment-là l'auteur n'agit pas avec l'intention d'atteindre les objectifs couverts par l'activité de l'établissement¹⁷. Cependant, l'incompatibilité entre l'objectif de l'action réalisée par le salarié et les attentes de son supérieur ne constitue pas le seul critère permettant de constater si un préjudice est causé par le salarié « en réalisant la tâche qui lui a été confiée » au sens de l'article 430 du Code civil. D'autres critères doivent être également pris en compte, notamment l'action dans le cadre d'un ensemble (une catégorie) de tâches confiées au salarié, la durée des tâches du salarié (ponctuelles ou à long terme), l'endroit où les tâches confiées sont exécutées, l'utilisation du nom de l'entreprise, le fait d'être « dirigé » par le supérieur pendant toute la durée de la tâche (même si le supérieur ne dirige pas le salarié de manière permanente)¹⁸.

Comme indiqué, l'article 120 § 1 du Code du travail ne constitue pas une base juridique pour les prétentions d'un tiers. Dès lors, les conditions de la responsabilité de l'employeur vont résulter des dispositions du Code civil concernant la responsabilité délictuelle. L'article 430 § 1 précité du Code civil constitue d'habitude la base pour les prétentions car il institue le principe de responsabilité du commettant pour faute du préposé¹⁹. Il faut souligner que cette dernière disposition s'applique lorsque le préjudice est causé par les salariés au sens de l'article 2 du Code du travail, c'est-à-dire les personnes travaillant en vertu d'un contrat de travail, de nomination, de désignation, d'élection ou d'un contrat de travail dans une coopérative ainsi que les personnes travaillant en vertu d'un contrat régi par le droit civil, à condition que la victime du préjudice démontre qu'il existe un lien de subordination entre cette personne et celui qui lui confie l'exécution d'une tâche donnée²⁰. Même si, en principe, le lien basé sur le droit civil ne crée pas de lien de direction, dans certains cas il est impossible d'exclure le lien de subordination²¹. Cependant dans le

17 Voir le jugement de la Cour suprême du 19.02.1976, III PR 21/76.

18 Comparer avec le jugement de la Cour suprême du 25 novembre 2005, V CK 396/05.

19 D'autres bases juridiques possibles pour la responsabilité de l'employeur pour le préjudice causé à un tiers par le salarié c'est notamment l'article 435 du Code civil (la responsabilité de l'exploitant d'une entreprise mue par les forces de la nature pour le dommage causé par le mouvement de cette entreprise), l'article 474 du Code civil (la responsabilité du débiteur pour avoir confié l'exercice de l'obligation à une autre personne sous sa direction), ou bien l'article 417 du Code civil qui institue la responsabilité délictuelle du Trésor public, d'une collectivité territoriale ou d'une autre personne morale pour une action non conforme à la loi ou pour une négligence pendant l'exercice du pouvoir public.

20 Dans le 2ème cas l'article 430 § 1 du Code civil constitue une base autonome de prétentions.

21 Voir le jugement de la Cour d'appel de Gdańsk du 17 octobre 2013, III AUa 195/13, LEX n° 1428002.

cas des personnes employées en vertu d'un contrat régi par le droit civil, l'article 120 du Code du travail ne s'applique pas bien évidemment et l'article 430 § 1 du Code civil constitue la base juridique intrinsèque de la responsabilité du commettant.

Vu que la responsabilité de l'employeur est engagée à l'égard d'un acte commis par autrui (le salarié), il est nécessaire de remplir les conditions permettant d'imputer la faute au salarié au sens de l'article 415 du Code civil, c'est-à-dire l'acte commis par le salarié doit être illicite, le salarié doit avoir la capacité de discernement et il doit agir de manière intentionnelle ou par négligence²².

La littérature n'est pas unanime en ce qui concerne la responsabilité de l'employeur du dommage causé par le salarié à un tiers par faute intentionnelle dans l'exercice des fonctions. Conformément à l'article 122 du Code du travail lorsqu'un salarié cause un préjudice intentionnellement il est tenu de le réparer entièrement. Cependant il faut se demander si à la lumière de l'article 120 § 1 du Code du travail qui exclut la possibilité d'intenter une action en réparation par un tiers lésé à l'encontre du salarié-auteur du préjudice, il est possible d'intenter une telle action sur la base des dispositions du Code civil relatives à la responsabilité délictuelle à l'encontre du salarié qui a causé un préjudice de manière intentionnelle.

À la lumière du principe juridique formulé par la Cour suprême²³, la cohérence des dispositions de l'article 120 § 1 et l'art. 2 du Code du travail plaide dans un tel cas en faveur d'exclure aussi l'application de l'article 120 § 1 du Code du travail, par conséquent c'est le salarié-auteur du préjudice qui sera tenu de réparer le préjudice à la victime conformément aux principes généraux du Code civil indépendamment de la responsabilité de l'établissement. L'opinion contraire perturberait cette cohérence et favoriserait de manière infondée l'auteur du préjudice qui, compte tenu du caractère de sa faute, ne mérite pas un tel traitement. La littérature souligne également qu'il n'y pas de lien de causalité entre le préjudice causé intentionnellement par un salarié et « l'exercice des fonctions », car aucun travail ne consiste à causer de manière intentionnelle des préjudices et ne serait-ce qu'à ce titre que le salarié devrait être responsable de ses propres actes²⁴.

22 Voir aussi B. Lewaszkievicz-Petrykowska, *Wyrządzenie szkody przez kilka osób (Le préjudice causé par plusieurs personnes)*, Varsovie 1978, p. 153.

23 Cour suprême, principe juridique de 7 juges du 12 juin 1976, III CZP 5/76 OSNC 1977/4/61. Comparer avec l'opinion appropriaire: A. Szpunar, *Odpowiedzialność Skarbu Państwa za funkcjonariuszy (La responsabilité du Trésor public pour les agents)*, Varsovie 1985, p. 316.

24 Comparer Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy (Le risque de l'employeur)*, Varsovie 2008, p. 330 et la bibliographie citée.

Conformément à l'opinion contraire présentée notamment par B. Wagner²⁵, dans le cas de la faute intentionnelle ainsi que de la faute non-intentionnelle du salarié la responsabilité de l'employeur est engagée. Selon cet auteur, l'adoption de cette position signifierait que la loi garantit la couverture du préjudice subi par un tiers²⁶.

D'après E. Staszewska²⁷, ce litige semble être tranché par le jugement de la Cour suprême du 2 février 2011 II PK 189/10²⁸, à la lumière duquel lorsqu'un salarié cause un préjudice à un autre salarié par faute intentionnelle, l'article 120 du Code du travail ne s'applique pas. Dans un tel cas la responsabilité du salarié est engagée pour réparer le préjudice selon les principes généraux indépendamment de la responsabilité de l'établissement. Cependant ceci n'exclut pas la responsabilité de l'employeur du préjudice causé par le salarié selon le principe de responsabilité de l'acte commis par quelqu'un d'autre prévu dans le Code civil p.ex. en vertu de son article 474²⁹. D'après le jugement susvisé de la Cour suprême dans l'affaire II PK 189/10, l'obligation de l'employeur de respecter les droits de la personnalité du salarié englobe également la prévention et la lutte contre l'atteinte à ces droits par d'autres de ses subordonnés. Lorsque l'employeur tolère de telles atteintes, il contribue ainsi au préjudice qui en découle ce qui justifie sa propre responsabilité du préjudice dont son organe est fautif en vertu de l'article 416 du Code civil.

La responsabilité de l'employeur pour un préjudice résultant du harcèlement moral (*mobbing*) d'un salarié par un autre est régie par des dispositions séparées du Code du travail, c'est-à-dire son article 943 § 3 et 4. Conformément à l'article 943 § 3 du Code du travail le salarié dont la santé a été altérée à cause du harcèlement moral, peut réclamer à l'employeur le paiement d'un montant approprié à titre de réparation pécuniaire du préjudice subi. Cependant, à la lumière de l'article 943 § 4 du Code du travail, le salarié qui a mis fin à son contrat de travail du fait du harcèlement moral, a le droit de réclamer à l'employeur une récompense d'un montant n'étant pas inférieur au salaire minimum. Conformément au jugement rendu par la Cour d'appel de Gdańsk le 28 février 2014³⁰,

25 Voir B. Wagner, *Komentarz do art. 120 (Le commentaire à l'article 120)*, in *Kodeks pracy 2010. Komentarz (Code du travail 2010. Commentaire)*, dir. B. Wagner, Gdańsk 2010, p. 627.

26 Voir. B. Wagner, *Komentarz do Art. 120 k.p. (Le commentaire à l'article 120)*, in *Kodeks pracy. Komentarz (Code du travail 2010. Commentaire)*, dir. T. Zieliński, p. 618.

27 Voir E. Staszewska, *Odpowiedzialność pracownicza (Responsabilité des salariés)*, *op. cit.*, p. 83.

28 LEX n° 811844.

29 Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy (Le risque de l'employeur)*, *op. cit.*, p. 331.

30 III APa 2/14, LEX n° 1448508.

les réparations liées au harcèlement moral définies dans les articles précités, devraient être réclamées par le salarié uniquement à l'employeur qui emploie la victime du harcèlement moral. Selon cette juridiction, l'article 430 du Code civil constitue la base juridique de la responsabilité de l'employeur pour le dommage causé par l'action d'un autre salarié, néanmoins la réparation par l'employeur du préjudice subi par le salarié harcelé autorise ce premier à intenter une action récursoire contre l'auteur du harcèlement moral en vertu de l'article 441 § 3 du Code civil en relation avec l'article 300 du Code du travail. Il faut mentionner que ledit jugement ne concerne pas l'action en dommages-intérêts qui peut être intentée par la victime directement contre l'auteur du harcèlement moral sur la base du Code civil.

Comme il est indiqué, le salarié est responsable subsidiairement lorsque l'employeur est insolvable ou en liquidation³¹. Lorsque l'établissement est repris par un autre employeur en vertu de l'article 23¹ du Code du travail, la responsabilité pour un préjudice causé par un salarié à un tiers avant la reprise de l'établissement repose sur le nouvel employeur qui en vertu de la loi devient partie dans les relations de travail existantes.

Cependant, lorsque seulement une partie de l'établissement est reprise par un autre employeur, l'article 231 du Code du travail prévoit la responsabilité solidaire des employeurs, l'ancien et le nouveau, pour toute obligation résultant de la relation de travail née avant la reprise d'une partie de l'établissement par un autre employeur. En même temps, si seulement une partie de l'établissement est transférée à un autre employeur, l'article 231 § 2 du Code du travail ne s'applique pas aux salariés qui travaillent toujours dans la partie restante de l'établissement³². La responsabilité solidaire ne naît pas par rapport à ces obligations qui ne sont pas liées aux salariés transférés. En conséquence la responsabilité solidaire naît seulement quand le nouvel employeur devient l'employeur du salarié transféré³³.

La responsabilité pour un préjudice causé à un tiers par un salarié qui possède une assurance de responsabilité civile est un sujet à part. Les auteurs qui semblaient se prononcer dans un tel cas en faveur de la responsabilité du salarié, même selon les règles générales concernant la responsabilité délictuelle, invoquaient l'argument selon lequel lorsque le salarié

31 Comparer avec le jugement de la Cour suprême du 11 avril 2008, II CSK 618/07, OSNC-ZD 2009, n° 2, texte 41.

32 Comparer avec le jugement de la Cour suprême du 27 novembre 2014, III PK 31/14, LEX n° 1640259.

33 Jugement de la Cour suprême du 20.01.2014, II PK 118/13.

est couvert par une assurance l'objectif de protection poursuivi par l'article 120 § 1 du Code du travail³⁴ n'est plus valable. Il semble néanmoins qu'également, dans les rares cas quand le salarié est assuré, l'article 120 du Code du travail devrait s'appliquer.

A l'époque de l'expansion de l'emploi atypique en Pologne, la responsabilité de l'employeur pour un dommage causé par un travailleur intérimaire devient une question d'importance. Du point de vue formel, c'est l'agence de travail temporaire qui est l'employeur d'un travailleur intérimaire³⁵. Cependant, en réalité, c'est l'employeur-utilisateur en vertu de l'article 14 alinéa 1er de la loi relative à l'emploi de travailleurs intérimaires, qui exerce les obligations et profite des droits de l'employeur dans la mesure nécessaire pour organiser le travail avec la participation d'un travailleur intérimaire. L'employeur-utilisateur dirige le processus du travail et il est le supérieur hiérarchique. Il est donc impossible d'exclure la responsabilité de l'employeur-utilisateur devant un tiers pour un dommage causé au cours du travail, dont par le fonctionnement de l'entreprise, en vertu de l'article 435 du Code civil dans ce contexte pour un préjudice causé par un travailleur intérimaire à un tiers ou à un autre salarié³⁶, ou bien en vertu de l'article 430 du Code civil. La question de la responsabilité civile de l'agence de travail temporaire se pose également. La littérature propose la solution suivante – correcte d'après nous – selon laquelle dans un tel cas le montant de la réparation versée par l'employeur-utilisateur devrait être traitée comme un préjudice subi par l'employeur-utilisateur³⁷. Ce dernier pourrait donc tenter une action en réparation du préjudice contre l'agence de travail temporaire. Cependant conformément à l'article 19 alinéa 1er de la loi relative à l'emploi de travailleurs intérimaires, l'agence de travail temporaire est tenue de réparer le préjudice causé à l'employeur – utilisateur par le travailleur intérimaire pendant l'exécution du travail intérimaire – selon les principes et dans les limites s'appliquant au salarié conformément aux dispositions sur la responsabilité matérielle des travailleurs.

34 Comparer A. Szpunar, *Odpowiedzialność odszkodowawcza Skarbu Państwa za funkcjonariuszy* (La responsabilité du Trésor public pour les agents), Varsovie 1985, p. 325.

35 Comparer avec l'article 1 de la loi du 9 juillet 2003 relative à l'emploi de travailleurs intérimaires (ci-après dénommée la loi relative à l'emploi de travailleurs intérimaires). J.L. 2003, N° 166, texte 1608.

36 Comparer avec le jugement de la Cour suprême du 10 avril 2014, I PK 243/13.

37 Comparer Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy* (Le risque de l'employeur), Varsovie 2008, p. 351.

2. Principes de responsabilité du salarié pour son propre fait

Conformément à l'article 120 § 2 du Code du travail, la responsabilité du salarié est engagée à l'égard de l'employeur qui a réparé le dommage causé à un tiers comme prévu dans le chapitre I du Code du travail régissant la responsabilité du salarié pour préjudice causé à l'employeur. Cette disposition modifie les règles générales de la responsabilité récursoire définies dans l'article 441 § 3 du Code civil selon lequel celui qui a réparé le préjudice, dont il est responsable malgré l'absence de la faute, a le droit d'exercer une action récursoire à l'encontre de l'auteur si le préjudice est dû à la faute de l'auteur.

L'article 119 du Code du travail stipule que le montant de la réparation correspond au montant du préjudice causé, mais il ne peut pas dépasser le montant de la rémunération pour trois mois que le salarié recevait le jour du préjudice, lorsque le préjudice est causé par une faute non intentionnelle. En outre, le salarié est responsable du préjudice dans les limites du préjudice réel (article 115 du Code du travail). La situation quand l'employeur confie au salarié des biens tels que valeurs mobilières, objets de valeur, outils, instruments etc. avec l'obligation de les retourner ou d'en rendre compte constitue une exception (article 124 § 1 du Code du travail). Dans une telle situation, le salarié est pleinement responsable du préjudice subi par ces biens, à moins qu'il démontre que le préjudice a eu lieu pour des raisons indépendantes de sa volonté. Lorsque le salarié cause un préjudice de manière intentionnelle, comme indiqué, l'article 120 du Code du travail ne s'applique pas et le salarié est responsable de son propre acte. Pour l'étendue de la responsabilité du salarié en vertu de l'article 120 § 2 du Code du travail il est sans importance si l'employeur a changé après le préjudice en vertu de l'article 23¹ du Code du travail.³⁸

La littérature propose de lever la limite de l'étendue de l'action récursoire à l'encontre du salarié exercée par l'employeur qui a réparé le préjudice, lorsque le salarié cause un préjudice par négligence grave³⁹.

En ce qui concerne les travailleurs intérimaires, conformément à l'article 19 alinéa 2 de la loi relative à l'emploi de travailleurs intérimaires, l'agence de travail temporaire a le droit de réclamer au travailleur intérimaire de rembourser l'équivalent de la réparation versée à l'employeur-utilisateur. Cette disposition ne limite donc pas le montant réclamé dans le cadre de l'action récursoire par l'agence auprès du travailleur intérimaire. Néanmoins, à la lumière de l'article 5 de la loi

38 Comparer avec le jugement de la Cour suprême, OSNP 2005/19/301.

39 Zob. Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy (Le risque de l'employeur)*, op. cit., p. 332.

relative à l'emploi de travailleurs intérimaires qui impose d'appliquer les dispositions du droit du travail concernant respectivement l'employeur et le salarié à l'agence de travail temporaire, aux travailleurs intérimaires et aux employeurs – utilisateurs pour toute question non régie séparément dans la loi précitée ou dans d'autres lois, le montant réclamé dans le cadre de l'action récursoire devrait dépendre conformément aux dispositions du Code du travail précitées du fait si le préjudice a été causé par le salarié de manière intentionnelle ou non intentionnelle.

Lorsque l'employeur a contribué au préjudice et l'a réparé, il a le droit d'exercer l'action récursoire en vertu de l'article 444 § 2 du Code civil. Conformément à cet article, lorsque le préjudice résulte d'une action ou d'une négligence de plusieurs personnes, celui qui a réparé le préjudice peut réclamer aux autres de lui rembourser une partie de ce montant selon les circonstances, et surtout selon la faute d'une personne donnée et du degré auquel cette personne a contribué au préjudice.

Selon l'article 117 du Code du travail, la responsabilité du salarié n'est pas engagée pour cette partie du préjudice qui a été causée ou augmentée par l'employeur ou une autre personne. La Cour suprême dans l'affaire précitée II PK 189/10 a dit que l'employeur en ne réagissant pas à l'atteinte à la réputation, l'honneur et la dignité du salarié par son supérieur a contribué à l'atteinte aux droits de la personnalité de cette personne par son salarié. Dans un tel cas, d'une part la victime peut engager une action en réparation directement à l'encontre du salarié qui lui a causé un préjudice intentionnellement et d'autre part à l'encontre de l'employeur en vertu de l'article 416 du Code civil qui stipule qu'une personne morale est tenue de réparer le préjudice causé par la faute de son organe. L'employeur qui répare le préjudice peut engager une action récursoire à l'encontre du salarié-auteur en vertu de l'article 441 § 2 du Code civil.

Lorsque le préjudice est causé à un tiers dans l'exercice de ses fonctions par plusieurs salariés, l'employeur en vertu de l'article 118 du Code du travail pourra engager une action récursoire à l'encontre de chacun d'eux pour cette partie du préjudice dont ils sont individuellement coupables et à laquelle ils ont contribué, s'il s'avère impossible d'établir ces circonstances – à parties égales.

Dans les relations de travail contemporaines, la question de responsabilité récursoire du salarié à l'encontre du co-auteur n'étant pas un salarié devient très importante. Dans une telle situation, la responsabilité des personnes qui travaillent sur base d'un contrat régi par le droit civil sera engagée en vertu des dispositions du Code civil concernant les délits. Si ces personnes réparent le préjudice, elles sont autorisées à exercer une action récursoire à l'encontre du salarié – co-auteur. Selon B. Lewaszkiwicz-Petrykowska, une action récursoire engagée par une personne

n'étant pas le salarié qui a réparé le préjudice, n'est pas limitée par les dispositions relatives à la responsabilité matérielle du salarié⁴⁰. Une telle position est basée sur deux arguments : premièrement le salarié-auteur ne peut pas invoquer l'article 120 § 1 du Code du travail à l'encontre du co-auteur puisqu'il n'est pas victime et deuxièmement les co-auteurs ne sont liés par aucune relation juridique qui justifierait la situation où seulement l'un d'eux supporterait la charge du préjudice.

Finalement il faut indiquer que, conformément à la position de la Cour d'appel de Wrocław exprimée dans le jugement du 14 novembre 2008 dans l'affaire I ACa 849/08 dans le cas où un opérateur tiers p.ex. une compagnie d'assurances répare le préjudice en vertu de dispositions séparées, l'application de l'article 120 du Code du travail est exclue. Dans ces cas s'appliqueront les dispositions séparées adéquates qui régissent également les actions récursoires de ces opérateurs⁴¹. De même la Cour suprême dans le jugement du 10 septembre 2009 dans l'affaire V CSK 85/09⁴² a constaté que l'article 120 § 1 du Code du travail n'exclut pas l'application de l'article 43 point 3 de la loi du 22 mai 2003 relative aux assurances obligatoires, au Fonds d'assurance de garantie et au Bureau d'assurances automobiles polonais⁴³ par rapport aux conducteurs qui, sans avoir de permis requis pour conduire un véhicule, ont causé un préjudice de manière non intentionnelle à un tiers pendant qu'ils exerçaient leurs fonctions. La compagnie d'assurances qui a réparé le préjudice peut alors engager une action récursoire à l'encontre du salarié sans être limitée par les dispositions du Code du travail relatives à la responsabilité matérielle du salarié.

Conclusion

Les principes de responsabilité matérielle pour un préjudice causé par un salarié à un tiers pendant l'exercice des fonctions sont régis dans le Code du travail. Les dispositions du Code du travail modifient les principes généraux de responsabilité délictuelle du droit civil afin de garantir une meilleure protection au salarié. Malgré la critique de l'article 120 du Code du travail présentée dans la doctrine depuis quelques dizaines d'années, le contenu de cet article reste le même. Le texte de l'article art. 120 § 1 du Code du travail a été retenu dans l'article 367 § 1 du projet du Code du travail de 2007. La Commission de codification a seulement ajouté l'application du principe

40 Voir B. Lewaszkiwicz-Petrykowska, *Wyrządzenie szkody przez kilka osób (Le préjudice causé par plusieurs personnes)*, op. cit., pp. 156–157.

41 Comparer avec le jugement de la Cour suprême du 9 octobre 2002, IV CKN 1409/00.

42 OSNC-ZD 2010/2/63.

43 J.L. N° 124, texte 1152 avec les amendements.

de responsabilité exclusive de l'employeur lorsque, conformément aux dispositions du droit civil, c'est l'Etat ou une autre personne morale dont la responsabilité est engagée pour un préjudice causé à un tiers pendant l'exercice des fonctions⁴⁴. Il semble que l'article 120 § 1 du Code du travail devrait être modifié pour souligner clairement qu'il s'applique seulement aux cas où le préjudice est causé par faute non intentionnelle.

Néanmoins, l'insertion des règles de la responsabilité civile pour le dommage causé par un salarié à un tiers dans le Code du travail doit être évaluée positivement. Cette réglementation reflète la spécificité des relations du travail et protège le salarié contre une charge matérielle trop importante. D'autre part, il résulte de la jurisprudence de la Cour suprême que l'art 120 § 1 du Code du travail est interprété dans le sens qui tient en compte les intérêts de la victime. Il faut indiquer les jugements de la Cour suprême qui permettent de mettre en cause le salarié-auteur du préjudice dans les situations de liquidation ou de l'insolvabilité de l'employeur. La pratique de recours des employeurs aux contrats de droit civil ou au travail intérimaire augmente l'importance de la responsabilité de co-auteur qui n'est pas salarié pour le dommage causé ou bien de la responsabilité de l'employeur-utilisateur pour le dommage causé par le travailleur intérimaire.

Bibliographie

- Lewaszkiwicz-Petrykowska B., *Wyrządzenie szkody przez kilka osób (Le préjudice causé par plusieurs personnes)*, Varsovie 1978.
- Pisarczyk Ł., *Ryzyko pracodawcy (Le risque de l'employeur)*, Varsovie 2008.
- Skoczyński T., *Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez pracownika osobie trzeciej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych (La responsabilité pour le dommage causé à un tiers par le salarié dans l'exercice de ses devoirs)*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne (Travail et Sécurité Sociale), 11/1998.
- Staszewska E., *Odpowiedzialność pracownicza (La responsabilité des salariés)*, in Biblioteka Prawa Pracy, dir. Z. Góral, Varsovie 2013.
- Szpunar A., *Odpowiedzialność odszkodowawcza Skarbu Państwa za funkcjonariuszy (La responsabilité du Trésor public pour les agents)*, Varsovie 1985.
- Wagner B., *Komentarz do art. 120 (Le commentaire à l'article 120)*, in Kodeks pracy 2010. Komentarz (Code du travail 2010. Commentaire.), dir. B. Wagner, Gdańsk 2010.

44 Voir projet du Code du travail de 2007.
https://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Prawa%20Pracy/kodeksy%20pracy/KP_04.08.pdf, accès le 28.04.2015.