

Responsabilité civile de l'entreprise du fait des dommages causés par un travailleur intérimaire

Olivier Gout

Professeur à l'Université Jean Moulin Lyon 3

17-02-2014

Comme on le sait, l'article 1384 alinéa 5 du Code civil pose le principe selon lequel les commettants sont responsables de plein droit des dommages causés par leurs préposés. Si le lien de préposition n'est pas défini par la loi, il est bien admis que ce lien se caractérise par le droit qui appartient au commettant de donner des ordres et des instructions au préposé. Autrement dit, il doit exister un rapport d'autorité et de subordination pour que le commettant puisse devenir comptable des agissements de son préposé.

Il n'est pas surprenant dans ces conditions que le secteur qui illustre par excellence le rapport de préposition soit celui du salariat. C'est en effet la subordination de l'une des parties à l'autre qui caractérise fondamentalement le contrat de travail.

Qu'en est-il toutefois de la responsabilité d'une entreprise consommatrice de travail temporaire ? Plus précisément, doit-elle répondre des dommages causés par le personnel qu'elle utilise ? Telle est la question qui est indirectement abordée par l'arrêt rendu par la cour d'appel de Lyon le 25 juin 2013.

En l'espèce, un employé intérimaire a été victime d'une agression de la part de l'un de ses collègues de travail, lui-même intérimaire, qui lui a lancé un pot de yaourt et une fourchette dans sa direction en lui tenant des propos racistes. Ce même collègue, après avoir été renvoyé de l'entreprise où se sont produits ces méfaits, est revenu sur les lieux de travail et s'en est à nouveau pris à la victime initiale en le frappant à la tête à l'aide d'une clé de douille.

Notre victime fait alors assigner la société utilisatrice du travail temporaire devant les juges des référés du TGI de Lyon pour voir ordonner une expertise médicale. Déboutée de sa demande elle interjette appel mais sans plus de succès.

Il a été jugé en effet qu'il appartenait à la victime de mettre en œuvre, non pas la responsabilité de l'entreprise utilisatrice, mais celle avec laquelle l'auteur des dommages avait conclu un contrat de travail. Seule cette dernière revêt en effet la qualité d'employeur de l'auteur du dommage, à charge pour cette dernière entreprise d'exercer un éventuel recours en garantie contre l'entreprise utilisatrice.

Cependant aucun élément du dossier ne permet d'envisager une quelconque faute de la part de l'entreprise recourant à l'intérim qui plus est avait mis fin à la mission de travail de l'agresseur avant même qu'il ne frappe la victime.

La demande de la victime contre la société dans laquelle il travaillait au moment des faits était alors manifestement vouée à l'échec si bien que l'expertise devient sans objet.

La solution rendue est conforme à la lignée de ce qui est désormais traditionnellement jugée dans ce cas de figure. Dans un arrêt de 1973, la Cour de cassation a en effet consacré la responsabilité du commettant d'habitude en relevant que le préposé restait par principe sous l'autorité de la société de travail intérimaire (Cass. crim., 29 novembre 1973, *D.* 1974, 194, note Dauvergne). Mais il peut en aller autrement dans une hypothèse où la convention de mise à disposition d'un travailleur stipule un transfert d'autorité, ce qui revient à convenir du transfert de la responsabilité (v. par ex. Cass. crim., 10 mai 1976, *RTD civ.* 785, obs. G. Durry). On ne saurait par ailleurs exclure l'hypothèse d'une responsabilité cumulative de deux commettants d'un même préposé car le lien de préposition n'est pas seulement de droit, il peut résulter d'une autorité exercée en fait. Rien n'interdit dès lors de rechercher au cas par cas la personne qui avait effectivement autorité au moment du fait dommageable. On comprend mieux dans ces conditions les raisons qui ont incité la victime de l'espèce annotée à contester la décision de la juridiction de première instance.

Arrêt commenté :

CA Lyon, 25 juin 2013, n° 12/05878