



DDC

**Droit des contrats - Partie 2
Le droit contre-attaque**

Par William Cloudless

Table des matières

Le contrat de travail	4
La relation de travail	4
Le travail subordonné	4
Le travail indépendant	5
Définition du contrat de travail	5
Les effets du contrat de travail	5
Les obligations de l'employeur	5
Les obligations du salarié	5
La diversité des contrats de travail	5
L'emploi stable : Le CDI	5
L'emploi précaire : Le CDD et le CTT	6
Comparatif entre les types de contrat	7
Le contenu du contrat de travail	8
Les clauses relatives à l'exécution du contrat	8
Les clauses relatives à la fin du contrat	9
La modification du contrat de travail	9
L'employeur, peut-il modifier le contrat de travail ?	9
Quelles sont les conséquences d'un refus du salarié ou d'un défaut de réponse ?	9
Rupture du contrat de travail	10
Les cas de rupture du contrat de travail	10
La démission	10
La rupture d'un commun accord salarié/employeur	11
La rupture conventionnelle	11
La rupture conventionnelle collective	11
Le licenciement pour motif personnel	12
Motif du licenciement	12
Le licenciement pour faute et ses conséquences	12
Le licenciement sans faute	13
La procédure de licenciement	14
Les conséquences du licenciement	14
Le licenciement pour motif économique	15
Qu'est-ce qu'un motif économique ?	15
Les conditions de mise en œuvre	15
La procédure de licenciement pour motif économique	15
Diverses responsabilités	17

Responsabilité civile contractuelle	17
Les obligations de résultat.....	17
Les obligations de moyen	17
Responsabilité civile délictuelle.....	17
Responsabilité délictuelle et contractuelle	17
Faute, dommage, lien de causalité.....	18
Responsabilité sans faute	18
Responsabilité du fait des produits défectueux	18
Responsabilité civile et pénale	19
Civil et pénal	19
Action civile et action publique	19
Tribunal Judiciaire et Tribunal correctionnel	19
Partie civile	19
Exonération de la responsabilité	20
Les préjudices ou dommages	20
Le préjudice matériel.....	20
Le préjudice moral.....	20
Le préjudice corporel.....	20

Introduction au droit des contrats

Pour rappel, dans cette partie, nous parlerons plus en détails du droit du travail ainsi que le conseil de prud'hommes. Ces notions sont à maîtriser afin de bien aborder la cette partie. Vous pouvez vous référer à l'ouvrage « [Il faut savoir être droit](#) » si besoin.

Le contrat de travail

Le contrat de travail permet de faire appliquer le droit du travail entre l'employeur privés et salariés.

Le droit du travail comprend l'ensemble des règles applicables aux relations individuelles et collectives entre l'employeur privé et les salariés liés par un contrat de travail.

Par exemple, il comporte le droit de grève, la rémunération, durée du travail, etc...

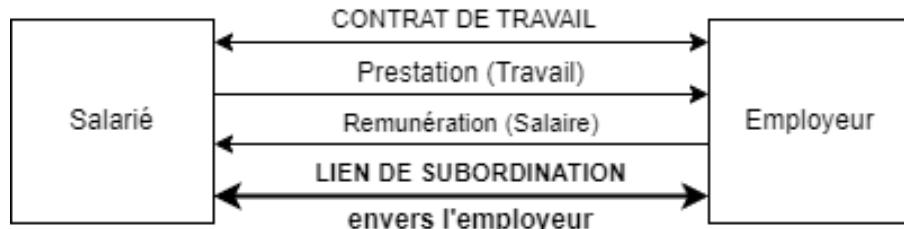
Le droit du travail a pour objectif d'établir l'équilibre entre les intérêts du salarié (c'est-à-dire obtenir un revenu pour vivre) et les intérêts de l'employeur (c'est-à-dire la baisse des coûts salariaux). C'est ainsi que le droit du travail s'est construit progressivement.

Exemples historiques :

- **1936** : Création des délégués du personnel, 2 semaines de congés payés et semaine de 40h max de travail (accords de Matignon entre la CGT et le patronat)
- **1956** : 3 semaines de congés payés
- **1968** : 4 semaines de congés payés
- **1970** : Création du SMIC (11,65€ brut horaire au 1er janvier 2024)
- **1982** : Passage à 5 semaines de congés payés et aux semaines 39h max de travail.
- **1998** : Passage à 35h max de travail par semaine avec effet en 2000 ou en 2002, selon le nombre de salariés dans l'entreprise

La relation de travail

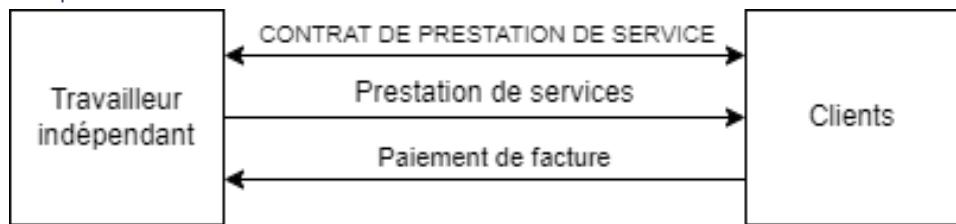
Le travail subordonné



Le lien de subordination est caractérisé par l'autorité de l'employeur. L'employeur peut :

- Donner des ordres et instructions
- Contrôler l'exécution du travail
- Sanctionner les éventuels manquements

Le travail indépendant



Le travailleur indépendant n'est pas en situation de subordination, car elle travaille pour elle-même avec ses propres règles, outils et horaires de travail.

Définition du contrat de travail

C'est la convention par laquelle le salarié s'engage à mettre son activité à la disposition de l'employeur, sous la subordination duquel il se place moyennant une rémunération.

Les effets du contrat de travail

Le contrat de travail met des obligations au salarié et à l'employeur :

Les obligations de l'employeur

- Payer le salaire convenu sur le contrat
- Procurer au salarié le travail prévu (correspondant à sa qualification)
- Fournir les outils de travail
- Respecter le droit du travail
- Respecter les clauses du contrat de travail

Les obligations du salarié

- Exécuter consciencieusement et loyalement le travail
- Respecter le règlement intérieur de l'entreprise
- Respecter les ordres et instructions donnés par l'employeur
- Respecter les clauses du contrat de travail

La diversité des contrats de travail

L'emploi stable : Le CDI

Le Contrat de travail à Durée Indéterminé (CDI) est le contrat le plus protecteur du salarié, car elle permet de répondre au besoin de stabilité. Il est conclu sans détermination de durée.

Il peut être conclu à temps complet ou à temps partiel, cependant, le contrat peut être rompu à tout moment par le salarié ou l'employeur pour l'une des raisons suivantes : démission, licenciement, accord commun.

Le 22 septembre 2017, une loi travail a instauré un **CDI de chantier, d'opération ou de projet**. Pour ce faire, l'employeur doit appartenir à une branche d'activité où cet usage est fréquent. Le salarié est alors embauché pour la réalisation d'un ouvrage ou de travaux précis, mais pour une durée qui ne peut pas être préalablement définie avec certitude. Ce CDI existait déjà dans le secteur du bâtiment, mais a été étendu à tout secteur professionnel. Une fois l'opération réalisée, le CDI est rompu par un licenciement pour motif personnel.

L'emploi précaire : Le CDD et le CTT

L'utilisation des emplois précaires se justifie par le besoin de flexibilité de l'entreprise. On peut utiliser ces contrats dans les cas suivants :

- Remplacement d'un salarié absent (maladie, congé, maternité, etc...)
- Accroissement temporaire d'activité (Exemple : commande importante, etc...)
- Emplois saisonniers (travaux agricoles, secteur du tourisme) ou pour lesquels il est d'usage constant d'avoir recours au travail précaire (restauration, spectacles...).

Cependant, il est interdit d'utiliser des contrats précaires dans les situations suivantes :

- Pour pouvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.
- Pour remplacer un salarié gréviste.
- Pour effectuer des travaux dangereux.
- Pour pouvoir un poste ayant fait l'objet d'un licenciement économique moins de 6 mois auparavant.

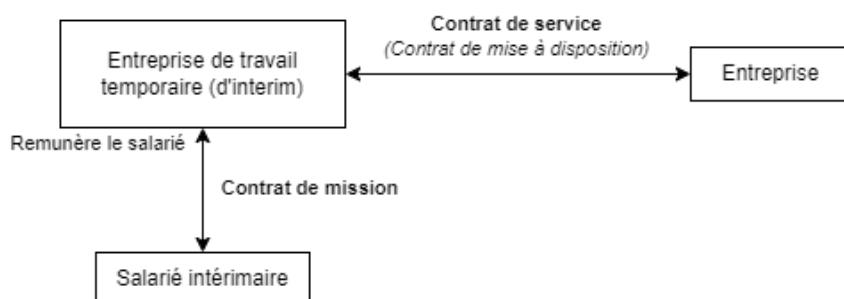
Le contrat de travail à Durée Déterminée

L'embauche du salarié est limitée dans le temps. Il est fixé dans le contrat de travail. Son utilisation peut être liée à 2 situations :

- De date à date (Sa durée maximale est, en principe, de 18 mois. 2 renouvellements compris).
- Ou avec un terme incertain, mais en indiquant une durée minimale de présence (Exemple : remplacement d'un salarié).

Contrat de Travail Temporaire (ou Travail Intérimaire)

Il nécessite la conclusion de contrats :



Le salarié est mis à disposition de l'entreprise utilisatrice le temps d'effectuer une tâche précise et temporaire (une mission).

Comparatif entre les types de contrat

Les conditions de forme	
CDI	CDD et CTT
<p>L'écrit du contrat n'est, en principe, pas une condition de validité du contrat.</p> <p>Cependant, depuis le 1^{er} juillet 1993, il doit être remis au salarié un document écrit (lettre d'embauche, contrat, bulletin de paie...) comportant des mentions obligatoires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identité des parties • Lieu de travail • Date de début du contrat • Poste occupé • Dure du travail et la durée de la période d'essai ainsi que les modalités de son renouvellement • Rémunération • Convention et accords collectifs applicables • Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et, s'il y a lieu, de l'organisme de prévoyance <p>Si le contrat comporte des clauses particuliers un écrit est obligatoire. (Ex : période d'essai)</p>	<p>Un écrit est obligatoire. Il doit être délivré dans les 48h suivant l'embauche.</p> <p>À défaut, l'entreprise pourrait recevoir une amende de 3750€.</p> <p>Mentions obligatoires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les mêmes mentions que dans un CDI. • Raison du recours à ce contrat ainsi que le nom et la qualification de la personne remplacée, au cas où. • Durée de la période d'essai.

Durée		
CDI	CDD	CTT
Sans détermination de durée	De date à date ou sans terme précis	Durée de la mission
Renouvellement du contrat		2 fois à condition de ne pas dépasser la durée maximum. Quand le contrat arrive à expiration, il faut attendre « un délai de carence » qui correspond à $\frac{1}{3}$ de la durée du contrat pour conclure un nouveau contrat précaire sur le même poste.
Statut du salarié précaire		Les droits du salarié sont les mêmes que ceux d'un salarié en CDI de qualification et postes équivalents.
Fin du contrat et ses conséquences		
Cas de rupture : <ul style="list-style-type: none"> • Durant la période d'essai. • Fin automatique à l'arrivée du terme. • Rupture anticipée pour résiliation par accord des 2 parties ou pour faute grave du salarié ou rupture à l'initiative du salarié justifiant d'une embauche sous CDI. Conséquences : <ul style="list-style-type: none"> • Le salarié sous CDD a droit à une indemnité de précarité et l'intermédiaire à une indemnité de fin de mission. Chacune de 10% du total des salaires bruts perçus. • Les paiements des congés payés sont égaux au 10% du total des salaires bruts perçus sous déductions des jours éventuellement pris. 		

Par accord de juillet 2013, étendu en février 2014, une agence intérimaire peut conclure un CDI avec un salarié pour des missions successives. Ce contrat pourra comporter des périodes d'intermission, durant lesquelles le salarié n'aura pas de travail. En mission ou en intermission, le SMIC est garanti chaque mois.

Avantages : emploi stable, pris des congés payés, SMIC mensuel minimum même si pas de mission.

Inconvénients : obligé d'accepter une mission, pas de prime de congés payés, pas d'indemnité de fin de mission car CDI.

[**Le contenu du contrat de travail**](#)

Le contrat de travail peut contenir des clauses particulières. Certaines sont relatives à l'exécution du contrat, tandis que d'autres concernent la fin du contrat.

Les clauses relatives à l'exécution du contrat

La période d'essai

Il s'agit d'une clause permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, et au salarié d'apprécier si le poste lui convient.

Depuis le 25 juin 2008, pour les CDI, la durée maximale de la période d'essai est de :

- 2 mois pour les ouvriers et employés
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens
- 4 mois pour les cadres

Pour le CDD, la durée maximale est de :

- 1 jour/semaine dans la limite de 2 semaines pour les CDD conclut jusqu'à 6 mois
- 1 mois pour les CDD de plus de 6 mois

Pour les CTT, sa durée maximale est de :

- 2 jours pour un CTT inférieur à 1 mois
- 3 jours pour un CTT entre 1 et 2 mois
- 5 jours pour un CTT supérieur à 2 mois

Un seul renouvellement de la durée est possible si cela est prévu dans le contrat de travail ou par un accord de branche, sans que la durée totale dépasse le double de cette maximale initiale.

Par décision de justice en 2011, sa durée se décompte de manière calendaire, soit 7 jours par semaine, sauf accords particuliers. Par décision de justice en 2013, un CDD sert de période d'essai, si un CDI est signé ensuite. On devra alors décompter de la durée prévue de cet essai.

La clause de mobilité

Le salarié accepte sa mutation par avance. La zone géographique doit alors être indiquée.

Si le salarié refuse la mutation, il commet une faute grave pouvant justifier son licenciement.

De plus, l'employeur ne peut pas faire jouer cette clause que si l'intérêt de l'entreprise le justifie. À défaut, le licenciement est considéré comme « abusif ».

Les clauses relatives à la fin du contrat

La clause de débit de formation

Le salarié s'engage, en contrepartie d'une formation payée par l'employeur à rester travailler un certain temps pour lui ou à défaut à lui rembourser les frais engagés par sa formation. Les usages veulent que le temps de présence dans l'entreprise soit compris entre 2 et 5 ans.

La clause de non-concurrence

Cette clause interdit au salarié de faire concurrence à son ancien employeur. Elle est alors active uniquement après la rupture du contrat de travail. Pour être valable, elle doit :

- Être limitée dans le temps et l'espace
- Avoir une contrepartie financière
- Être légitimé par l'intérêt de l'entreprise sans entraver la liberté de travail du salarié

Cette clause ne doit pas être moins favorable au salarié que ne le prévoit la convention collective. Ainsi, une clause de non-concurrence prévue dans une convention collective est opposable au salarié (même en l'absence de toute mention dans le contrat de travail), à condition que le salarié ait été informé de l'existence de la convention collective et mis en demeure d'en prendre connaissance.

Les clauses similaires à ne pas confondre avec la clause de non-concurrence :

- L'obligation de loyauté du salarié (exécution de bonne foi) qui s'applique pendant la durée du contrat de travail.
- La clause d'exclusivité qui interdit au salarié de travailler pour un autre employeur durant la durée du contrat, quel que soit le travail.
- Le respect de la clientèle ou de non-démarchage qui interdisent à l'ex-salarié de démarcher la clientèle de son ancien employeur, tout en le laissant libre de la concurrencer.

La modification du contrat de travail

L'employeur, peut-il modifier le contrat de travail ?

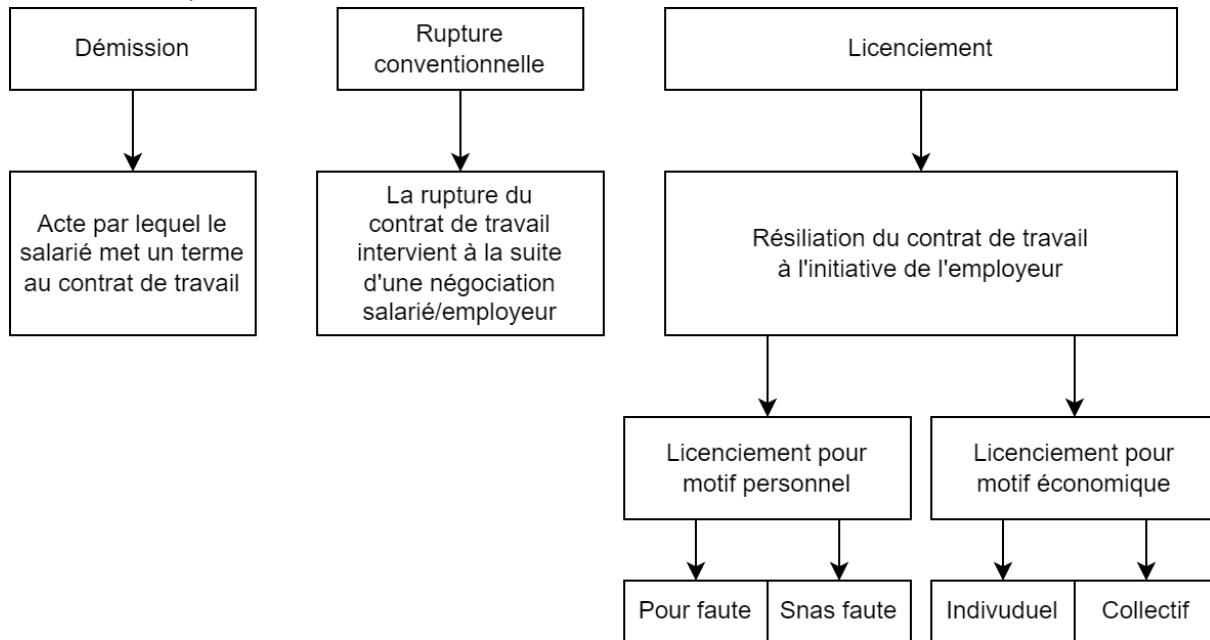
L'employeur peut proposer au salarié une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail (modification substantielle) ou un simple changement ses conditions de travail (modification non-substantielle). Exemple de modification : la rémunération, les qualifications, l'emplacement du lieu de travail, etc...

Quelles sont les conséquences d'un refus du salarié ou d'un défaut de réponse ?

- Le simple changement des conditions de travail peut être imposé par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction. Le refus du salarié constitue une faute professionnelle qui peut être sanctionnée par un licenciement pour faute grave sans préavis ni indemnités.
- La modification d'un élément essentiel du contrat de travail ne peut être imposée par l'employeur, mais seulement être proposé au salarié concerné. En cas de refus, l'employeur peut soit renoncer à modifier, soit à licencier le salarié pour motif économique. L'employeur doit alors respecter la procédure de licenciement avec un préavis de départ et le versement des indemnités de licenciement.

Rupture du contrat de travail

Les cas de rupture du contrat de travail



La démission

La démission est l'acte par le salarié qui met fin au CDI. Celui-ci n'a pas à justifier son départ.

La démission peut être à l'oral, mais bien souvent la convention collective exige une lettre.

Elle ne se présume pas et elle doit provenir de la volonté « sérieuse et non-équivoque » du salarié. Celui-ci doit exécuter son préavis, mais peut en être dispensé par l'employeur.

- Quelle est la situation du salarié à la fin du contrat ?

À l'issue du contrat de travail, lorsque le préavis est achevé, le salarié est libre de tout engagement vis-à-vis de son employeur. Cependant, certaines obligations particulières peuvent encore s'appliquer. (Ex : clause de non-concurrence, etc...)

- L'employeur doit :
 - Verser l'indemnité » compensatrice de préavis.

Si celui-ci n'a pas été effectué (à l'initiative de l'employeur),

- Verser l'indemnité de congés payés si le salarié n'a pas épuisé ses droits
- Remettre un certificat de travail qui atteste, notamment, de l'emploi occupé par le salarié dans l'entreprise.

Le salarié est privé du droit aux allocations chômage sauf cas exceptionnels (Démission pour suivre son/sa conjoint/conjointe qui occupe un nouvel emploi, en cas de non-paiement des salaires et pour reconversion professionnelle et création de son entreprise).

La rupture d'un commun accord salarié/employeur

La rupture conventionnelle

Elle est encadrée par le code du travail et obéit à une procédure spécifique. Elle a été mise en place en 2008. Elle est soumise à :

- L'homologation du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)
- Ou à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, pour ce qui concerne les salariés protégés (délégués du personnel...)

A l'occasion de la rupture conventionnelle, le salarié doit percevoir une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant ne peut être inférieur *au montant de l'indemnité légale de licenciement¹* ou de *l'indemnité conventionnelle²*, si cette dernière est plus favorable.

En pratique, quand la rupture conventionnelle intervient à l'initiative de l'employeur, il est fréquent que le salarié négocie une indemnité supérieure. Elle ouvre droit au bénéfice du chômage.

Carence de France Travail (Anciennement Pôle Emploi en cas de versement d'une indemnité de rupture conventionnelle supra légale (avec 150 jours maximum)

La rupture conventionnelle collective

Un accord collectif d'entreprise, portant une rupture conventionnelle collective (RCC) peut définir les conditions et les modalités de rupture d'un commun accord du CDI. Ces ruptures, exclusives du licenciement ou de la démission, ne peuvent pas être imposées par l'une des parties, à l'autre.

Après validation de l'accord par l'administration, l'entreprise peut supprimer des emplois, en dehors de tout licenciement pour raisons économiques. L'entreprise a 2 possibilités pour en place ces départs collectifs :

- Soit dans le cadre d'un accord de rupture conventionnelle collective sans avoir à justifier de difficultés économiques.
- Sois dans le cadre d'un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) en cas de difficultés économiques nécessitant de procéder également à des licenciements.

¹ L'indemnité de licenciement est calculée en fonction de la rémunération brute perçue par le salarié avant la rupture de son contrat de travail.

² La convention collective applicable au sein de l'entreprise du salarié licencié peut prévoir une indemnité de licenciement plus avantageuse que l'indemnité légale, notamment un montant plus élevé ou des conditions d'ancienneté moins restrictives. Dans ce cas, seule l'indemnité conventionnelle est versée. Elle n'est pas cumulable avec l'indemnité légale de licenciement.

Le licenciement pour motif personnel

Motif du licenciement

Le licenciement d'ordre personnel repose sur la personne du salarié : son comportement, une insuffisance professionnelle... Pour être valable, la cause du licenciement doit être à la fois « réelle et sérieuse ». Sinon, le licenciement est qualifié d'abusif ou sans cause réelle et sérieuse.

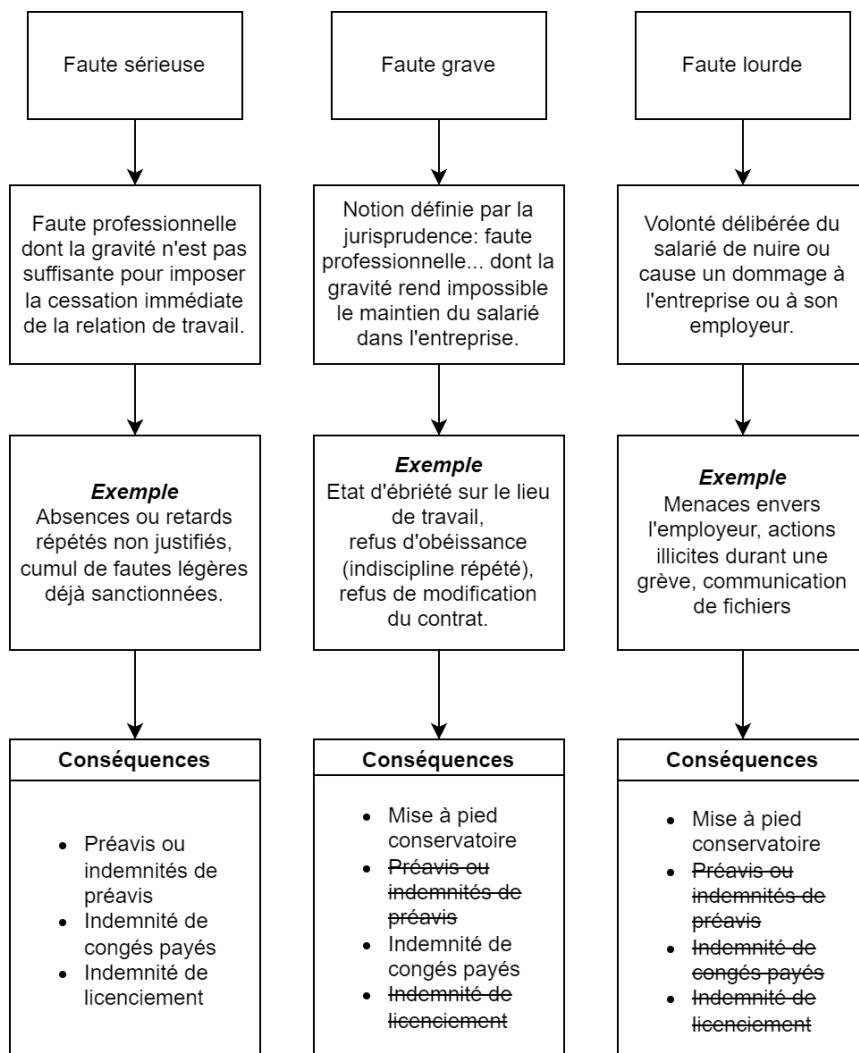
Une cause réelle et sérieuse :

- **Réelle** : qui repose sur des faits objectifs, vérifiables et non sur une impression.
- **Sérieuse** : suffisamment grave pour rendre inévitable le licenciement.

Sous peine de nullité, aucun licenciement ne peut être fondé sur un motif discriminatoire (sexe, religion, opinions politiques, ethnies, etc...) ou en violation d'un droit du salarié. (droit de grève, droit de saisir la justice)

Le licenciement pour faute et ses conséquences

La faute du salarié



Les indemnités

	Conditions	Montant
Indemnités de licenciement	Ne pas être licencié pour une faute grave ou lourde, et avoir au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur	Elle ne peut être inférieure à $\frac{1}{4}$ de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et $\frac{1}{3}$ de mois à partir de la 11 ^{ème} année d'ancienneté.
Indemnités compensatrices de congés payés	Ne pas être licencié pour une faute lourde, et le salarié n'a pas pris tous ces congés auxquels il a le droit au moment de la rupture.	Elle est égale au montant correspondant aux congés acquis par le salarié (2,5 jours/mois) de travail effectif pendant la période de référence.
Indemnités compensatrices de préavis	Due lorsque l'employeur dispense le salarié d'exécuter son préavis. (Sauf cas de force majeure, faute grave, faute lourde)	Elle est égale aux salaires qu'aurait perçus le salarié s'il avait exécuté le préavis.

Le licenciement sans faute

Le licenciement pour motif personnel n'est pas nécessairement fondé sur une faute. D'autres motifs (insuffisance professionnelle, absence répétées ou prolongées entraînant l'impossibilité de maintenir le contrat de travail, ...) peuvent être à l'origine d'un licenciement.

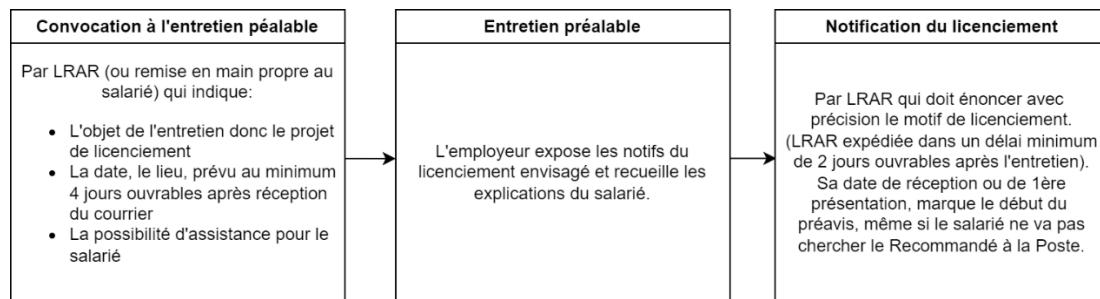
L'inadéquation du salarié « a l'entreprise » peut provenir :

D'une inaptitude physique	D'une inaptitude ou insuffisance professionnelle
Constatée par le médecin du travail. Avant de prononcer le licenciement, l'employeur doit proposer au salarié un reclassement.	Incompétence, manque de productivité, objectifs non atteints, manque d'autorité...

Un licenciement pour inaptitude suit une procédure particulière depuis le 1 janvier 2017 :

- Elle est constatée par le médecin du travail à l'issue d'un unique examen.
- Les représentants du personnel sont informés.
- L'employeur doit chercher à reclasser le salarié sur un poste compatible avec son état de santé, avant de procéder au licenciement.
- Procédure de licenciement engagée si reclassement impossible ou refusé par le salarié
- Le contrat prend fin au jour de l'envoi de la lettre de licenciement, puisqu'un préavis ne peut avoir lieu, vu l'état de santé du salarié.

La procédure de licenciement



Les conséquences du licenciement

⇒ Le préavis

Il est dû, sauf faute grave ou faute lourde.

Sa durée varie selon l'ancienneté :

- < 6 mois : la loi renvoie à la convention collective ou aux usages.
- Entre 6 mois et 2 ans : 1 mois minimum.
- 2 ans et plus : 2 mois minimum

L'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter son préavis. Dans ce cas, il lui verse une indemnité compensatrice de préavis. Le préavis démarre le jour de présentation de la lettre de licenciement au domicile, même si le salarié est absent.

⇒ Le versement des indemnités (voir le chapitre Les indemnités)

⇒ Les formalités de fin de contrat :

L'employeur doit :

- Faire une déclaration à France Travail
- Remettre au salarié l'attestation chômage, lui permettant de bénéficier des allocations + Un certificat de travail précisant les dates d'entrée et de sortie du salarié

Il peut faire signer un reçu (solde de tout compte) au salarié qui fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

- Les contestations possibles du licenciement :

Le salarié licencié peut intenter une action en justice auprès du conseil de prud'hommes.

- S'il conteste le motif du licenciement alors il considère le licenciement comme « abusif ».
- En cas de non-respect de la procédure de licenciement alors il considérerait qu'il s'agit d'un licenciement irrégulier.

La sanction possible est l'octroi de dommages-intérêts.

Si le salarié signe le solde de tout compte, il a 6 mois pour contrôler les sommes indiquées et éventuellement les contester. Dans le cas contraire, il dispose de 1 à 3 ans pour porter plainte, selon le motif de contestation.

Le licenciement pour motif économique

Qu'est-ce qu'un motif économique ?

Il est prononcé « pour un ou plusieurs motifs non-inhérents à la personne » résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emplois ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

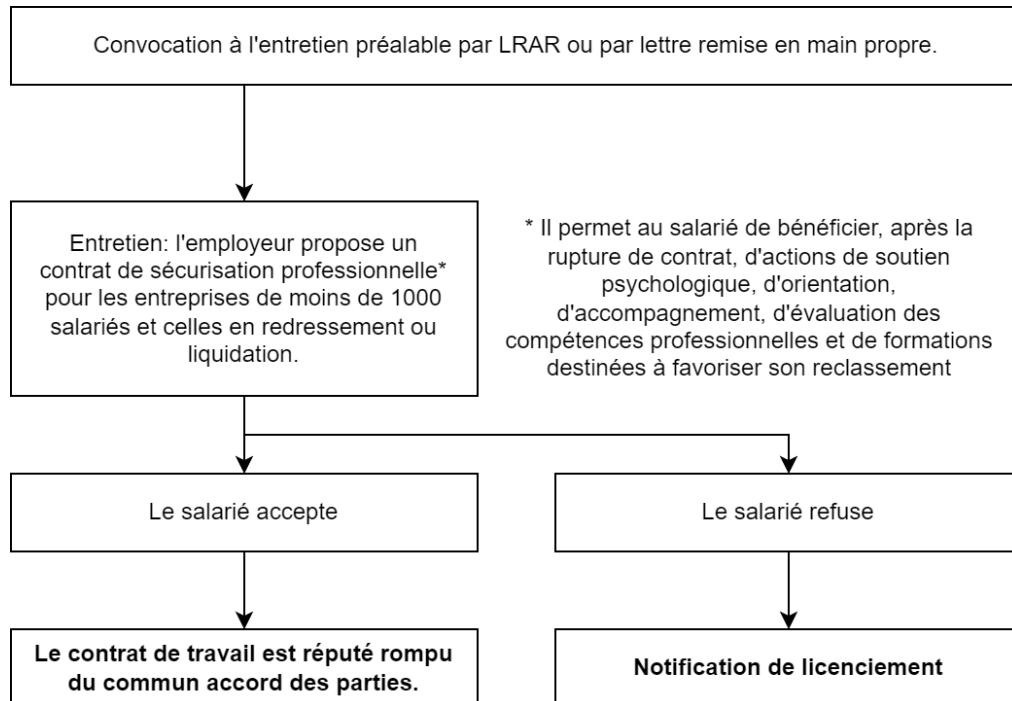
Les conditions de mise en œuvre

- La cause économique doit être réelle et sérieuse.
- Si au moins 100 salariés, l'employeur doit avoir satisfait à son obligation de reclassement (l'entreprise fait partie d'un groupe)
- Il doit avoir satisfait à son obligation de formation. (adaptation du salarié)
- Il doit fixer les critères qui détermineront l'ordre des licenciements, c'est-à-dire, les salariés qui seront en priorité visés. (Ancienneté, charge de famille, qualité professionnelle, etc...)
- Le licenciement ne peut intervenir sans que ce ne soit l'ouverture d'une négociation sur la réduction du temps de travail.
- L'employeur doit respecter une procédure spécifique.

À défaut du respect de ces conditions, le licenciement pourra être considéré comme « irrégulier » et ouvrir droit à indemnisation.

La procédure de licenciement pour motif économique

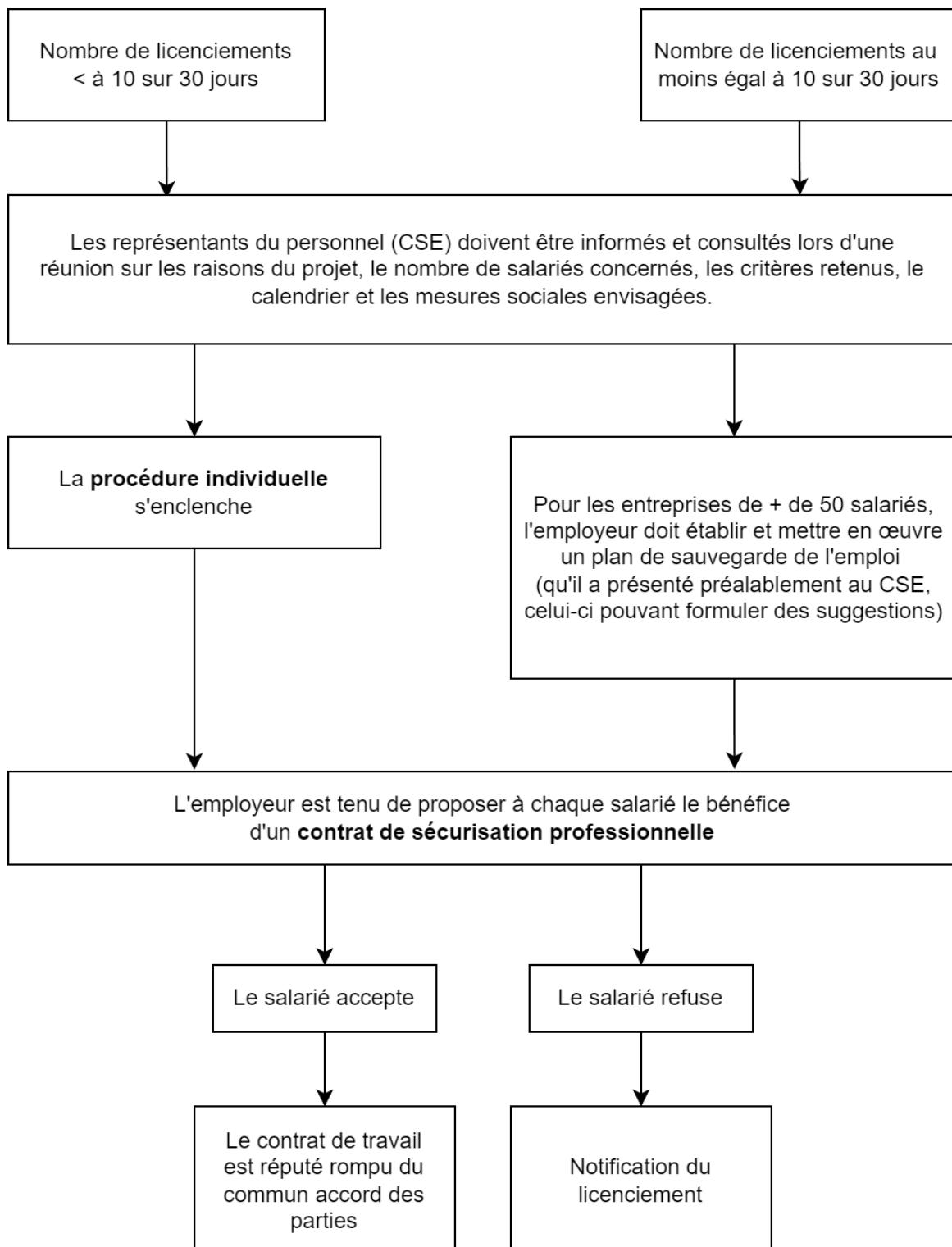
Cas de licenciement individuel



Le salarié licencié bénéficie d'une priorité de réembauche durant 1 an à condition qu'il manifeste son désir d'en user de cette priorité.

Cas de licenciement collectif

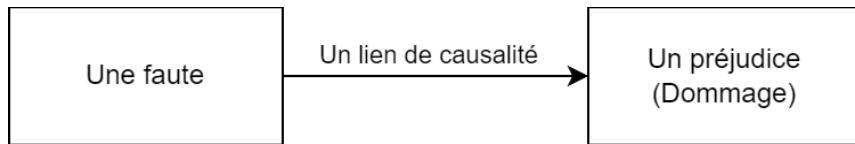
Les représentants du personnel : CSE (Conseil Social et Économique) sont obligatoirement associés à la procédure.



Diverses responsabilités

Responsabilité civile contractuelle

Pour que la responsabilité civile contractuelle puisse être mise en œuvre, 3 éléments doivent être réunis : une faute, un préjudice (ou dommage), un lien de causalité entre la faute et le dommage.



La faute est constituée par l'inexécution du contrat : il peut s'agir d'une inexécution totale ou partielle (livraison incomplète, par exemple, dans le cas d'un contrat de transport), d'une exécution défectueuse ou tardive.

Pour savoir si le débiteur d'une obligation est en faute, il faut s'interroger sur la nature exacte de son obligation. Il est nécessaire, de ce point de vue, de distinguer les obligations de résultat et les obligations de moyen.

Les obligations de résultat

Le contractant, débiteur d'une obligation de résultat, doit procurer un résultat déterminé ; livrer telle quantité de marchandises avant une date donnée, par exemple. La preuve de l'inexécution est, dans ce cas, facile : il suffit de prouver que le résultat n'a pas été atteint.

Les obligations de moyen

Le contractant, débiteur d'une obligation de moyens, ne permet pas à l'autre partie un résultat, mais seulement de mettre en œuvre tous les moyens dont il dispose, de faire de son mieux.

Ainsi, le médecin ne promet pas à son malade de le guérir, mais de le soigner consciencieusement, selon les données actuelles de la science. Dans ce cas, la preuve de l'inexécution est plus difficile : Il ne suffit pas de prouver que le résultat n'a pas été atteint, mais il faut prouver que les soins ont été insuffisants ou mal donnés.

Responsabilité civile délictuelle

Responsabilité délictuelle et contractuelle

La responsabilité est dite contractuelle lorsqu'un contrat avait été conclu entre l'auteur du dommage et la victime et que le dommage résulte de l'inexécution ou d'une mauvaise exécution du contrat. Elle est dite **délictuelle** dans les autres cas. (Exemple : le transporteur détériore les marchandises qui lui ont été confiées : il engage sa responsabilité contractuelle. Il renverse un passant : c'est sa responsabilité délictuelle qui est engagée).

Pour que la responsabilité civile délictuelle soit retenue, trois éléments doivent être réunis :

- Un fait génératrice
- Un dommage (ou préjudice)
- Un lien de causalité

Faute, dommage, lien de causalité

Extraits du Code civil :

Article 1240 : « Tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par qui la faute duquel il est arrivé, à le réparer ».

Article 1241 : « Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence ».

Pour que la responsabilité du fait personnel soit retenue, trois éléments doivent être réunis :

- a) Une faute : il s'agit de « tout fait quelconque de l'homme ». Cette expression est très vague. On peut dire qu'il y a faute lorsqu'on ne se comporte pas comme l'aurait fait quelqu'un de normalement prudent. La faute peut être intentionnelle (délit) ou non intentionnelle. (quasi-délit)
- b) Un dommage (ou préjudice)
- c) Un lien de causalité entre la faute et le dommage

Responsabilité sans faute

Certaines catégories de personnes sont responsables du fait d'autrui, c'est-à-dire pour un fait commis par une autre personne. Il s'agit principalement :

- Des parents du fait de leurs enfants
- Des employeurs du fait de leurs salariés

Dans ces hypothèses, la personne qui cause le dommage n'est pas celle qui est considérée comme responsable et donc qui indemnise les victimes. Les parents et employeurs sont responsables même s'ils n'ont commis aucune faute.

Lorsqu'un dommage est provoqué par l'intermédiaire d'une chose, son gardien est automatiquement responsable : peu importe que la chose soit dangereuse ou inoffensive, qu'elle soit en mouvement ou inerte ; une chaise mal placée suffit à engager la responsabilité de son propriétaire. Il s'agit donc d'une responsabilité sans faute.

Reste à déterminer qui est le gardien. C'est celui qui a l'usage, la direction et le contrôle de la chose. Généralement, ce sera le propriétaire. Mais le propriétaire perd la garde de la chose chaque fois qu'elle se trouve entre les mains d'une personne sur qui il n'a pas d'autorité : locataire, emprunteur, transporteur... Ou voleur.

Le gardien n'est déchargé de sa responsabilité que s'il prouve que le dommage est dû à un événement de force majeure, au fait d'un tiers ou à la faute de la victime.

Responsabilité du fait des produits défectueux

Depuis 1998 a été mis en place un nouveau régime spécial dont l'objectif est d'améliorer l'indemnisation des victimes. Tout producteur est responsable du dommage causé par un défaut de son produit même lorsqu'il n'a pas commis de faute.

La faute inexcusable commise par la victime d'un accident de la circulation s'entend de la faute volontaire d'une exceptionnelle gravité exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience. Elle n'est pas caractérisée à la charge d'un piéton en état d'ivresse complet s'étant accroupi au milieu de la chaussée d'un chemin départemental situé hors agglomération, de nuit et par brouillard.

L'arrêt précise que la victime « en complet état d'ivresse, chancelant et continuant à boire du pastis directement à la bouteille, s'était accroupie sur la chaussée d'un chemin départemental, hors agglomération, de nuit par temps de brouillard réduisant la visibilité à trente mètres, au milieu du couloir de marche de l'automobile ».

Cassation du 6 novembre 1996 : Duffong c/ Monzon et a. Pourvoi c/C.A. Besançon, 5 mai 1994
D'après la vie judiciaire

- **Responsabilité du fait personnel** : Elle dépend d'une faute reprochable à son auteur.
- **Responsabilité du fait d'autrui** : Elle dépend d'une faute causée par des personnes dont on doit répondre.
- **Responsabilité du fait des choses** : Elle dépend d'une faute causée par une chose dont on a la garde.
- **Fait générateur** : Le fait générateur est la cause du dommage.
- **Cas de force majeure** : C'est un événement extérieur aux parties, imprévisible. (Exemple : catastrophe naturelle)

Responsabilité civile et pénale

Civil et pénal

La **responsabilité civile**, quand elle est établie, oblige à réparer les dommages causés à autrui par le versement d'une somme d'argent équivalent au préjudice subi.

La **responsabilité pénale** d'une personne est engagée lorsque celle-ci a commis une infraction aux lois. Les sanctions consistent en une amende ou une peine de prison.

Action civile et action publique

L'**action civile** est l'action permettant à la victime d'une infraction de demander la réparation du préjudice qu'elle a subi. Elle appartient à tous ceux qui ont personnellement souffert du dommage directement causé par l'infraction. Elle peut être portée, aux choix de la victime, soit devant le juge répressif (juge pénal), soit devant la juridiction civile.

L'**action publique** est l'action exercée au nom de la société comme le délinquant en vue de lui appliquer une peine. Elle est mise en mouvement par les magistrats du ministère public ou par certains fonctionnaires (contributions indirectes, douanes, eaux et forêts, ponts et chaussées...). Elle peut aussi être déclenchée par les parties lésées, au moyen d'une « plainte avec constitution de partie civile. »

Tribunal Judiciaire et Tribunal correctionnel

Le tribunal correctionnel est le tribunal judiciaire statuant en matière pénale.

Partie civile

Victime d'une infraction qui demande à une juridiction pénale la réparation du préjudice qu'elle a subi.

CIVIL = Réparation

PENAL = Puniton

Exonération de la responsabilité

Le contractant peut s'exonérer de sa responsabilité en apportant la preuve que c'est une cause étrangère qui est à l'origine du dommage. Cette cause étrangère peut prendre trois formes :

- **Le cas fortuit ou force majeure** est un événement extérieur à la personne qui l'invoque, imprévisible et irrésistible, c'est-à-dire insurmontable. Il peut s'agir de faits de la nature (neige, inondations, tremblement de terre...), du « fait du prince » (interdiction subite d'exporter certaines marchandises), de faits sociaux (révolution, grèves...).
- **Le fait du tiers** est un acte émanant d'une personne autre que le défendeur et présentant un caractère imprévisible et irrésistible.
- **La faute de la victime**

Les préjudices ou dommages

Le préjudice matériel

Il est constitué par un dommage aux biens. Selon le code civil, le créancier peut réclamer des dommages-intérêts non seulement pour la perte qu'il a subie, mais pour le gain dont il a été privé en raison de l'inexécution ou la mauvaise exécution du contrat.

Le préjudice moral

Il est constitué par un dommage d'ordre psychologique : atteinte à l'honneur d'une personne, à ses sentiments... Ainsi, la perte d'un être cher constitue un préjudice moral pour ses parents proches. La jurisprudence a même admis l'existence d'un tel préjudice, en cas de perte d'un animal.

Le préjudice corporel

Le préjudice corporel est constitué par une atteinte à l'intégrité physique d'une personne. Trois types de préjudices s'y rattachent :

- **Le pretium doloris ou prix de la douleur**, qui représente l'indemnisation des souffrances physiques.
- **Le préjudice esthétique**, qui représente par exemple l'indemnisation de cicatrices, d'une amputation, d'une diminution de la vue...
- **Le préjudice d'agrément**, qui compense la perte d'un agrément ou d'un loisir : impossibilité de pratiquer un sport, par exemple...