

JURISPRUDENCE TURQUE

DROIT CIVIL

DE LA NON EXIGENCE DE LA FAUTE DE L'EMPLOYEUR OU DE L'EMPLOYÉ DANS LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

(Arrêt d'Unification des Chambres civiles réunies de la Cour de Cassation du 27 Mars 1957 (*))

I. La faute de l'employeur ou celle de ses ouvriers ou employés est-elle nécessaire pour l'établissement de la responsabilité de l'employeur provenant du fait de ses employés ou ouvriers ? Des solutions divergentes ont été apportées à ce problème par divers systèmes juridiques. Il ne serait pas sans intérêt de les indiquer sommairement :

1) Le droit commun admettait seulement la responsabilité pour sa propre faute, et, de ce fait, l'employeur n'était responsable des dommages causés par l'employé que s'il y avait *faute de sa part*, c'est-à-dire si on pouvait lui imputer une " *culpa in eligendo, instruendo, custodiendo* ". La charge de la preuve de la faute incombait au lésé.

2) L'article 1384 du Code Civil français et les systèmes juridiques qui l'ont pris pour modèle tiennent l'employé, même non fautif, responsable des dommages *résultant de la faute de son préposé*.

3) L'ancien Code des Obligations suisse (Art. 62,115), le Code Civil Allemand (§§ 831, 278) et le nouveau Code des Obligations Turc et Suisse (Art. Co. turc 55,100/Co. suisse 55, 101) font une distinction :

a) D'après le § 831 du BGB. et l'article 100 du Code des Obligations Turc (CO. suisse 101), le débiteur est responsable de *la faute de ses employés ou ouvriers*⁴, même s'il n'est pas lui-même fautif.

(*) Communication au Congrès international de Droit Comparé de Bruxelles, 1958.

1) Malgré la lettre de l'article 100 du Code des Obligations Turc

b) D'après le § 831 du BGB et l'article 55 du Code des Obligations Turc (CO. Suisse 55), l'employeur est responsable du dommage causé *par ses employés ou ouvriers*, s'il n'arrive pas à prouver qu'il a pris tous les soins commandés par les circonstances pour détourner le dommage, soit, principalement sa " *cura in eligendo, instruendo, custodiendo* ".

Or le § 831 du BGB. reste attaché au " principe de la faute " du droit commun précité, et exige la faute de l'employeur, soit principalement la " *culpa in eligendo, instruendo et custodiendo* "2. Cependant la charge de la preuve n'incombe pas au lésé, à qui il serait très difficile de prouver des faits dont il ne peut avoir qu'une connaissance imparfaite, mais à l'employeur qui est obligé de prouver qu'il n'y a pas eu manque de diligence fautif, pour se soustraire à la responsabilité. Il y a inversion de la charge de la preuve.

L'article 62 de l'ancien Code des Obligations Suisse et l'article 55 du nouveau Code qui reproduisent à la lettre le § 831 du BGB, a été d'abord, de ce fait, interprété similairement. Cependant par la suite, le Professeur C. Chr. Burckhardt, dans son étude "Die Revision des Schweizerischen Obligationenrechts in Hinsicht auf das Schadenersatzrecht" (Verhandlungen des Schweizerischen Juristenvereins 1903, ZSR. NF. 22, p. 469 et suiv.), a soutenu que l'employeur ne pouvait se soustraire à la responsabilité qu'en prouvant que tous les soins commandés par les circonstances ont été effectivement

(CO. Suisse 101), qui tient responsable le débiteur des " dommages causés " par les auxiliaires d'exécution, **Von Tuhr** soutient que l'article doit être ainsi interprété (cf. **Von Tuhr/Slegwart**, Allgemeiner Teil des Schweizerischen Obligationenrechts Zürich 1924/1944 § 70, III) ; **Oser/Schönenberger**, Art. 101, N. 12 ; selon **Oftinger** (cf. Schweizerisches Haftpflichtrecht Zürich 1940/1942, § 18, note 60 ; p. 688) ; bien que la faute de l'auxiliaire d'exécution ne soit pas nécessaire il doit exister un rapport de causalité entre le dommage et le fait d'utiliser des auxiliaires d'exécution, c'est-à-dire que le débiteur ne sera pas responsable si le même dommage était survenu malgré l'inexistence de sa faute, au cas où il aurait lui-même exécuté le contrat.

2) cf. **Enneccerus/Lehmann**, Recht der Schuldverhältnisse, Tübingen 1954, § 241, I ; **Esser**, Lehrbuch des Schuldrechts; Karlsruhe 1949; § 315, 1 et les commentaires sur le § 831 du BGB.

pris, sans tenir compte s'il y avait manque de diligence fautif ou non ; ainsi l'employeur qui n'a pas pris effectivement et objectivement tous les soins commandés par les circonstances par suite d'une soudaine maladie, serait responsable, bien qu'il n'y ait pas faute de sa part. La doctrine et la jurisprudence suisses n'ont point tardé à se rallier à ce point de vue.

Celui-ci, consacré depuis longtemps par la doctrine et la pratique suisses, a été adopté par la Cour de Cassation Turque dans son arrêt d'unification de la jurisprudence des Chambres Réunies de la Section Civile du 27 Mars 1957, No. 1/3. Il y est dit : " Selon le Code des Obligations turc, la responsabilité de l'employeur ne dépend ni de la faute de l'employeur, ni de celle de l'employé "3.

II. Cependant il y aurait lieu d'analyser les attendus qui ont fait conclure à la Cour de Cassation Turque que la faute de l'employé n'est point nécessaire dans l'application de l'article 55 du Code des Obligations Turc.

1) D'abord la Cour de Cassation considère la disposition de l'article 55 réglementant la responsabilité de l'employeur comme une disposition de responsabilité sans faute équivalente à la responsabilité fondée sur le risque social ".

Or la responsabilité sans faute et la responsabilité pour risque ne sont point des notions juridiques identiques. La responsabilité sans faute est une notion plus large englobant la responsabilité pour risque, qui en est une application particulière. Le *fondement* de la responsabilité sans faute peut aussi bien être le risque créé pour les tiers, que l'obligation de surveillance comme contrepartie du profit résultant de l'emploi de préposés, ou, plus généralement, l'équité et la conformité au but recherché (*Zweckmaessigkeitserwaegung*). Les cas de responsabilité sans faute sont classés dans la doctrine selon leurs fondements⁴. Ainsi des auteurs tels que *Oser/Schönenber-*

3) Resmî Gazete (Journal Officiel Turc), No. 9640.

4) cf. *Von Tuhr/Segwart*, § 49, 50 ; *Oftinger*, § I; IV; *Imre*; *Doktrinde ve Türk Hukukunda Kusursuz Mesuliyet Halleri*, (en turc) — Les cas de responsabilité sans faute dans le droit turc et dans la doctrine — İstanbul 1949, § 11, II.

ger et *Wattenwyl* ont rangé la responsabilité de l'employeur parmi les cas de responsabilité pour risque⁵, comme l'a fait la Cour de Cassation Turque. Mais ce classement n'est point exact. Car, à l'encontre des cas de responsabilité pour risque, l'emploi de préposés ne crée qu'exceptionnellement un risque typique. Aussi le risque ne peut pas être à la base de la responsabilité de l'employeur⁶. La doctrine récente admet comme fondement de la responsabilité de l'employeur le devoir de surveillance en contrepartie du profit tiré du travail des préposés,⁷ ou, plus généralement, l'équité et la conformité au but recherché⁸.

En effet, on doit distinguer le responsabilité pour risque au sens technique de l'expression, du *risque* de réparation des dommages résultant du fait des employés, en contrepartie du profit obtenu, si tous les soins commandés par les circonstances ne sont pas pris.

2) Ensuite, la Cour de Cassation Turque, à côté de la lettre de l'article 55 du Code des Obligations et de son élaboration historique — rejet d'une motion exigeant la faute de l'employé durant les débats parlementaires en Suisse — et de la doctrine et de la jurisprudence suisses, s'est basé sur le fait que l'article 55 contient une disposition de responsabilité sans faute. Selon la Cour de Cassation, l'article 55 n'étant pas basé sur la faute " on devrait aboutir au résultat que la responsabilité de l'employeur pour les dommages causés par son employé ne dépend pas de la faute de l'employeur ou de l'employé ". L'on voit bien que la Cour de Cassation se base sur le fait que la faute de l'employeur n'est point exigée, pour conclure que la faute de l'employé n'est pas, non plus, nécessaire.

Et en effet, le Tribunal Fédéral Suisse, dans l'un de ses trois arrêts publiés où il conclut à la non-exigence de la faute de l'em

5) Oser/Schönenberger, Art. 41, N. 70 ; *Wattenwyl*, *Ausserkontraktliche Haftung des Aufsichtspflichtigen*, Diss. Zürich 1926, p. 109 (cité par *Oftinger*, § note 26).

6) cf. *Oftinger*, p. 18.

7) *Von Tuhr/Siegwart*, § 49, note 1 ; *Oftinger*, p. 17; *Imre*; § 17; note 2.

8) *Oftinger*, § 1, V, 3 (p. 21/23).

ployé, se base aussi sur ce motif, c'est-à-dire sur le fait que la responsabilité de l'employeur de l'article 55 est une responsabilité sans faute. Je cite textuellement les passages caractéristiques :

" 1. ... En vertu de l'art. 55 CO., il suffit, pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, que son employé ou ouvrier ait causé le dommage ; il n'est pas nécessaire qu'il ait en outre commis une faute... Cette opinion, conforme à la lettre et à l'esprit de l'art. 55 CO. a été exprimée à plusieurs reprises par le TF (cf. BGE 50 II p. 494 et plus récemment encore deux arrêts du 17 Juin 1930 et du 27 septembre 1930) ; elle est admise par la doctrine (cf. *Von Tuhr*, OR I p. 352 ; *Oser/Schönenberger*, Art. 55, N.18 ; *Becker*, Art. 55, N. 5 ; *Chamorel*, la responsabilité de l'employeur pour le fait de ses employés en matière extracontractuelle, p. 31 ; *Von Wattenwyl*, *Ausserkontraktliche Haftung des Aufsichtspflichtigen*, p. 100 et suiv.)...

2. La responsabilité de l'employeur, réglée par l'art. 55 CO. n'est pas une responsabilité fondée sur le principe de la faute. Elle existe, non seulement lorsque l'employé n'a commis aucune faute, mais lorsque l'employeur lui-même n'a pas commis de faute... "9.

Ce point de vue est aussi celui d'*Oftinger* qui soutient que la faute de l'employé n'est point nécessaire, la responsabilité de l'employeur étant une responsabilité sans faute (responsabilité causale). Selon lui, même si elle n'exclut pas la responsabilité causale de l'employeur, l'exigence de la faute de l'employé crée une certaine confusion avec la responsabilité fautive, non conforme aux nécessités, à la logique et au but recherché. Aussi faut-il entendre la responsabilité de l'employeur comme dérivant de tous les dommages, quels qu'ils soient, causés par l'employé¹⁰.

A notre avis, le fait que la responsabilité de l'employeur est une responsabilité causale, ne nécessite pas logiquement la non-exigence de la faute de l'employé. En effet, comme il a été dit supra sous I, le droit français qui n'exige point la faute de l'employeur le tient seulement responsable pour les dommages causés fautivement par

9) BGE. 56 II p. 285/287 J.d.T, 1931 I, p. 400/403;

10) *Oftinger*, p. 517/518 ; *Imre*, p. 147/148.

son préposé. D'autre part, dans le droit allemand où la responsabilité de l'employeur est une responsabilité dérivant de la faute, la faute de l'employé n'est pas une condition de la responsabilité, l'employeur étant tenu de réparer les dommages causés par celui-ci. Ainsi la responsabilité de l'employeur résultant de son manque de diligence et des dommages causés par l'employé même non fautif, peut exister dans le système de la responsabilité basée sur la faute de l'employeur. L'on voit bien qu'il n'y a pas un lien logique entre la responsabilité causale ou la responsabilité sans faute de l'employeur et le fait de tenir l'employeur responsable des dommages causés par l'employé non fautif.

Il serait plus exact de trancher le problème comme suit : En droit allemand, qui est resté attaché au principe de la faute, même dans la responsabilité de l'employeur, il ne serait point contraire à ce principe de tenir l'employeur responsable des dommages causés par l'employé non fautif ; car c'est du *manque de diligence fautif de l'employeur* qu'a résulté le dommage causé par l'employé¹¹. Par contre en droit suisse et turc, où le principe de la faute a été délaissé dans la responsabilité de l'employeur, il ne serait point contraire aussi au principe, de tenir l'employeur responsable des dommages causés par son employé, et résultant de son manquement objectif au devoir de diligence.

Et enfin, comme l'a fait ressortir le grand juriste *Von Tuhr* : " La responsabilité selon l'article 55 découle d'une présomption de faute (au sens de manque de diligence objectif) de l'employeur et ne suppose nullement une faute imputable à l'employé. En effet, la faute du premier exclut souvent toute faute de l'employé. p. ex. dans le cas où le patron a donné à l'ouvrier des instructions inexactes ou des outils défectueux. " ¹². Ainsi, par suite du manque de diligence fautif ou non fautif de l'employeur, il peut ne point y avoir une faute imputable à l'employé ; si la faute de l'employé était exigée, l'employeur qui a manqué de diligence ne

11) cf. *Enneccerus/Lehmann* § 241, II 3 ; *Palandt*, Kommentar zum BGB, Munchen und Berlin, 1957, § 831, 5; *Reichsgerichtsrats-Kommentar*, Berlin 1953, § 831, 4.

12) *Von Tuhr/Siegwart*, § 70, note 41.

serait point responsable dans des cas semblables. *Von Tuhr* fait allusion à cet argument concluant à deux reprises, au § 49 du 1er volume, en étudiant la responsabilité dérivant du fait des employés¹³. Cependant il n'a exposé aussi clairement cet argument qu'au § 70 du 2e volume, en étudiant la responsabilité pour les auxiliaires d'exécution — pour montrer la différence entre l'article 55 et l'article 100 (CO. suisse 101) — De ce fait, la Cour de Cassation turque, comme d'ailleurs les auteurs qui ont analysé l'article 55, ne l'ont pas retenu.

Dr. İsmet Sungurbey

Doçent de Droit civil à
l'Université d'Istanbul

Traduit par

S. Kaniti

Assistant de Droit civil
à l'Université d'Istanbul

13) cf. *Von Tuhr/Siegwart*, ce qui est écrit après les notes 14 et 25 du § 49.