

De la responsabilité des employés

La législation en matière de dommages et intérêts définit le type de dommages dont la responsabilité incombe aux collaborateurs, établit la hauteur des coûts liés à un dommage et précise si ces coûts peuvent être prélevés directement sur le salaire.

D'après les règles générales juridiques des dommages-intérêts, quatre conditions doivent être remplies pour que la responsabilité soit en cause: violation des obligations, dommage, relation de cause à effet et faute. Il faut également que le dommage soit imputable à la violation de ses obligations par l'employé. D'autre part, la violation des obligations doit s'être produite à titre intentionnel ou par négligence. On parle par exemple de violation intentionnelle des obligations si un employé détourne de l'argent ou qu'il commet un vol. La situation est en revanche plus complexe si le collaborateur n'a pas agi de manière intentionnelle ou préméditée, mais par négligence. On distingue la négligence grave, moyenne ou légère. Le degré attribué à la faute par négligence est essentiel car c'est lui qui détermine les dommages-intérêts. Les tribunaux considèrent qu'en cas de négligence grave, la responsabilité du collaborateur est pleinement engagée. Il y a négligence grave si un devoir de précaution élémentaire a été ignoré. La hauteur des parts du dédommagement entre employeur et employé découle directement du degré de gravité de la faute. En cas de négligence de moyenne importance, les tribunaux divisent les dommages-intérêts en deux parts égales.

Devoir de vigilance de l'employé

Le devoir de vigilance attribué à l'employé prend en considération le risque lié à la profession exercée, le degré de formation, les connaissances techniques requises et les capacités de l'employé, des éléments connus par l'employeur (ou qui auraient dû l'être) au moment des faits. Si l'activité exercée par le collaborateur est associée à un risque professionnel élevé, les tribunaux considèrent qu'une négligence légère n'engage pas la responsabilité de l'employé et que la

négligence moyenne engage la responsabilité de l'employé dans une moindre mesure.

Application de la demande d'indemnisation

Les demandes d'indemnisation à l'encontre des collaborateurs doivent être appliquées par l'employeur dès qu'il en prend connaissance. Le paiement du salaire sans restriction donne l'impression que l'employeur renonce à la demande d'indemnisation par l'employé, ce qui a pour conséquence de rendre cette demande caduque. Le prélèvement illimité sur le salaire n'est autorisé qu'en cas de dommage intentionnel. En cas de dommage lié à une négligence, l'employeur prélèvera la somme requise après avoir versé à son employé la part de salaire correspondant au minimum vital.

Les membres de Droga Helvetica, l'Association professionnelle regroupant tous les employés droguistes, ont accès à un service gratuit de renseignement juridique en cas de litiges professionnels et bénéficient donc automatiquement d'une protection juridique en la matière. En outre, ils peuvent profiter de rabais sur l'assurance complémentaire de leur caisse maladie et de conditions préférentielles en cas de conclusion d'une assurance de protection juridique multi. Pour en savoir plus sur les avantages offerts aux membres de Droga Helvetica, rendez-vous sur www.droga-helvetica.ch.