

Fiche 4.7 : Risques professionnels et responsabilité civile

A. CADRE GÉNÉRAL

En matière de risques professionnels et d'assurance en responsabilité civile, le contrat d'alternance prévoit dans son article 3 :

./.....

16° conclut, auprès d'une société d'assurance agréée en responsabilité civile, un contrat d'assurance qui couvre les dommages causés par l'apprenant à des tiers à l'entreprise où ce dernier se forme et ce, dans le cadre de sa formation en entreprise ;

./.....

B. RESPONSABILITÉ ET OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE FORMATRICE

L'entreprise formatrice qui souhaite engager un apprenant doit conclure un contrat d'assurance responsabilité civile (assurance RC) auprès d'une société d'assurance.

L'assurance RC protège l'employeur contre les dommages causés à des tiers par l'apprenant dans le cadre de sa formation en entreprise. L'apprenant peut causer différents types de dommages :

- corporels : blessures, ...
- matériels : taches de peinture,
- immatériels : préjudice économique dû à l'arrêt d'une entreprise tiers suite, par exemple, à une atteinte à l'environnement dont l'apprenant serait responsable,

L'assurance Responsabilité Civile indemnise la victime à condition que les dommages causés par l'apprenant l'aient été de manière non intentionnelle.

C. RESPONSABILITÉ DE L'APPRENANT

« En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde. Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel. (...) »¹.

En principe, l'apprenant n'est pas tenu responsable pour les dommages qu'il cause à l'entreprise formatrice ou à un tiers **dans le cadre de l'exécution de son contrat d'alternance**. Un lien étroit entre le dommage et l'exécution des tâches de l'apprenant doit être avéré.

Toutefois, il existe trois exceptions dans le cadre desquelles l'apprenant devra indemniser la victime en raison de son comportement :

- **La faute intentionnelle** qui suppose une volonté de nuire.
Exemples : vol, destruction volontaire du matériel, coups et blessures volontaires.

¹ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, article 18.

- **La faute lourde** qui, sans être intentionnelle, est à ce point grave et grossière qu'elle devient inexcusable.
Exemple : conduire un véhicule en état d'ivresse, fumer dans un local où sont entreposées des matières inflammables malgré un panneau d'interdiction.
- **La faute légère habituelle** à laquelle une personne normalement attentive reste exposée et qui suppose une répétition consciente d'actes fautifs ou de manquements.
*Exemple : l'apprenant qui commet des erreurs répétées à la caisse d'un magasin.
En revanche, l'apprenant n'est pas responsable d'un trou dans la caisse si cette erreur n'arrive pas fréquemment, c'est-à-dire de manière accidentelle.*

La **faute légère non habituelle**, à savoir l'erreur, n'entraîne pas la responsabilité de l'apprenant.

De plus, l'apprenant n'est pas responsable des détériorations ou de l'usure normale des outils de travail ni de leur perte accidentelle ou involontaire.

Etant donné que le contrat d'apprentissage est un contrat de formation, le droit à l'erreur d'un jeune en formation doit être pris en considération dans l'appréciation de la faute : lourde, légère habituelle ou légère non habituelle.

En effet, quelle que soit l'ampleur du dommage, la jurisprudence évalue in concreto si un comportement déterminé est considéré comme fautif, à la lumière des activités de l'entreprise, des circonstances des faits, de la fonction, de la qualité et des responsabilités de l'apprenant. Ainsi, le manque d'expérience ou de formation de l'apprenant peut constituer une circonstance atténuante.

Seule une convention collective de travail rendue explicitement obligatoire aux apprenants pourrait étendre la responsabilité de ces derniers à l'égard de l'entreprise.

D. INDEMNISATION

Lorsque la responsabilité de l'apprenant est engagée, il doit réparer le préjudice causé à l'entreprise formatrice ou à un tiers.

Une fois connu le montant des dommages et intérêts, à condition que ces derniers aient été fixés de commun accord entre les parties ou établi par le juge, l'entreprise formatrice a la possibilité d'imputer ce montant sur la rétribution de l'apprenant².

² Loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs, article 23.