

LES ACTEURS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Rôles d'aujourd'hui et de demain

L'obligation de sécurité du salarié

par *Christophe Radé*, Professeur à la Faculté de droit de Bordeaux

PLAN

I. La justification de l'obligation de sécurité du salarié

- A. Justification rationnelle
- B. Justification formelle

II. Le régime de l'obligation de sécurité du salarié

- A. Le salarié sanctionné sur le plan professionnel et pénal
- B. L'irresponsabilité civile du salarié

Consacrer une étude à l'obligation de sécurité *du salarié* pourrait de prime abord surprendre, voire choquer, tant il est aujourd'hui habituel de raisonner sur l'obligation de sécurité de l'employeur qui a fait l'objet, depuis la redéfinition de la faute inexcusable de l'article L. 452-1 du Code de la Sécurité sociale intervenue en 2002, de développements importants (1). Affirmer l'existence d'une obligation de sécurité du salarié équivaldrait alors à inverser les rôles et à faire supporter au travailleur un risque que le contrat de travail a précisément pour objet de transférer à l'employeur (2). Le salarié ne serait donc pas débiteur de sécurité, seulement créancier.

Cette conception de l'obligation de sécurité, entièrement concentrée sur les obligations de l'employeur, a vécu et le droit du travail a bien consacré, depuis une vingtaine d'années maintenant, une obligation de sécurité du salarié qui, dans une certaine mesure, constitue le pendant de l'obligation de sécurité de son employeur (3).

Les deux obligations ne doivent toutefois pas être considérées comme étant symétriques, ce qui serait méconnaître la nature profonde du droit du travail qui, partant du constat de l'inégalité de situation entre salariés et employeurs, a construit un régime juridique protecteur des premiers et exigeants pour les seconds.

Pour bien comprendre à la fois les enjeux de cette reconnaissance contemporaine d'obligations pesant sur les salariés en matière de sécurité, mais aussi les limites, il est nécessaire de commencer par rappeler la justification de cette obligation (I), avant d'en examiner le régime (II).

(1) « Autorité et responsabilités au sein de l'entreprise », RLDC 2008, supp. n° 51, p. 39.

(2) Sur le contrat de travail comme instrument de transfert des risques économiques et corporels, « L'entreprise et les risques professionnels : de la responsabilité civile à la responsabilité sociale », *Riséo*, mars 2012 (riseo.fr)

(3) D. Corrigan-Carsin, « L'obligation de sécurité du salarié », *Mélanges dédiés à B. Bouloc*, Dalloz, 2006, pp. 233 et s. – F. Favennec-Héry, « L'obligation de sécurité du salarié », *Dr. soc.* 2007, pp. 687 et s. – H. Kobina Gaba « Obligation de sécurité pesant sur le salarié : ombre et lumière jurisprudentielles » *Dr. Ouv.* 2011, p. 114 et s.

I. La justification de l'obligation de sécurité du salarié

Il faudra envisager tour à tour la justification rationnelle (A), puis formelle (B), de l'obligation de sécurité du salarié.

A. Justification rationnelle

L'existence d'une obligation de sécurité du salarié semble s'imposer pour plusieurs raisons.

La première est évidente et tient non pas à une analyse de la situation au sein de l'entreprise en termes de *risques de l'activité* qui doivent être assumés évidemment par l'employeur, mais *d'aptitude à la sécurité*. D'évidence, le salarié est mieux placé que l'employeur pour se protéger d'un certain nombre de risques liés à ses propres imprudences : l'employeur, même sous le coup d'obligations de prévention lourdement sanctionnées, ne peut pas tout.

La seconde tient au fait que, même si l'entreprise constitue une micro société particulière au sein de laquelle les rapports entretenus par les personnes répondent à des règles dérogatoires (subordination, inégalités) à celles qui prévalent dans les rapports sociaux ordinaires (*égalité des droits*), elle n'en demeure pas moins soumise aux *principes fondamentaux de la vie en société*, notamment à l'idée que nul n'a le droit de nuire à autrui. Les salariés ne sauraient ainsi échapper totalement à l'application de ce principe fondamental de la vie sociale.

Il y a enfin des raisons d'opportunité qui tiennent de manière plus contemporaine à la notion de « *responsabilisation* » des acteurs et à la recherche d'une meilleure *effectivité* de la recherche de sécurité dans l'entreprise, précisément au travers de la reconnaissance de cette responsabilisation : le salarié est alors considéré comme un *acteur de sa propre sécurité*, mais aussi de celle de ses collègues ; l'obligation de sécurité de l'employeur s'exécute ainsi par des actions de *prévention* et de *responsabilisation de ses salariés* : les deux obligations de sécurité sont donc étroitement imbriquées l'une dans l'autre.

B. Justification formelle

C'est dans le droit de l'Union européenne qu'il y a lieu de chercher les racines modernes de l'obligation de sécurité du salarié.

L'article 137 du Traité de Rome (*article 153 TFUE*) dispose ainsi que « 1. En vue de réaliser les objectifs visés à l'article 136, la Communauté soutient et complète l'action des États membres dans les domaines (de) a) l'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ». Cette mission a été particulièrement mise en œuvre par la Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, dont l'article 13 a introduit l'obligation de sécurité du travail.

Selon l'exposé des motifs de la directive, et « *pour assurer un meilleur niveau de protection, il est nécessaire que les travailleurs et/ou leurs représentants soient informés des risques pour leur sécurité et leur santé et des mesures requises pour réduire ou supprimer ces risques* » et « *qu'ils soient à même de contribuer, par une participation équilibrée conformément aux législations et/ou pratiques nationales, à ce que les mesures nécessaires de protection soient prises* ».

Inséré dans une section III intitulée « Obligations des travailleurs », cet article 13 indique que « 1. Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur », précise que « 2. Afin de réaliser ces objectifs, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :

a) *utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens ;*

b) *utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, le ranger à sa place ;*

c) *ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser de tels dispositifs de sécurité correctement ;*

d) *signaler immédiatement, à l'employeur et/ou aux travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection ;*

e) *concourir, conformément aux pratiques nationales, avec l'employeur et/ou les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées par l'autorité compétente afin de protéger la sécurité et la santé des travailleurs au travail ;*

f) *concourir, conformément aux pratiques nationales, avec l'employeur et/ou les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risques pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité ».*

Ces dispositions ont été transposées en droit interne par la loi du 31 décembre 1991 qui a introduit dans le

Code du travail l'obligation faite aux salariés de veiller à leur propre sécurité, ainsi qu'à celle de leurs collègues de travail, dans les anciens articles L. 230-3 et L. 230-4 du Code du travail, devenus en 2008 L. 4122-1 : « Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir. Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur » (4).

Le Code du travail comporte également des dispositions comparable dans le régime du règlement intérieur, ce qui est logique compte tenu du rôle qui est le sien en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise. L'article L. 1321-1 dispose ainsi que « Le règlement intérieur (...) fixe (...) les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ».

Le salarié est donc également tenu de sa propre obligation de sécurité au sein de l'entreprise. L'intensité de cette obligation, et le risque de voir sa responsabilité engagée en cas de manquement, varient selon qu'on se situe dans le champ de la responsabilité professionnelle, civile ou pénale.

II. Le régime de l'obligation de sécurité du salarié

Le salarié peut être assez facilement sanctionné par le biais d'une mise en cause de sa responsabilité disciplinaire et pénale (A). En revanche, sur le plan de la responsabilité civile, il ne risque rien, ou presque, tant son immunité est étendue (B).

A. Le salarié sanctionné sur le plan professionnel et pénal

1. La mise en cause de la responsabilité professionnelle du salarié

Le salarié ne dispose ici d'aucune immunité et sa responsabilité disciplinaire peut être engagée dans les conditions du droit commun. La jurisprudence n'en fait toutefois qu'une application parcimonieuse pour sanctionner uniquement les manquements les plus graves, ce qui protège le salarié contre les fautes excusables, mais conduit au licenciement pour faute grave pour les manquements les plus caractérisés.

Les juges tiennent compte de nombreux facteurs, comme l'existence de règles formelles violées par le salarié destinées à protéger l'ensemble du personnel, qu'il

s'agisse de l'obligation d'établir un plan de prévention (5) ou de se protéger soi-même, comme l'obligation de porter un casque (6) ou un harnais de sécurité (7).

Dans certaines hypothèses, personne ne songera sérieusement à protester contre le licenciement du salarié, singulièrement lorsque celui-ci aura été reconnu coupable d'actes de harcèlement (8). La Cour de cassation a d'ailleurs confirmé récemment que le fait pour un salarié d'abuser de son pouvoir hiérarchique dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles constitue un harcèlement sexuel, même si les agissements ont lieu en dehors du temps et du lieu de travail, caractérisant ainsi une faute grave rendant impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise (9).

Bien entendu, les juges tiennent compte de la gravité intrinsèque de la faute : sera ainsi sanctionné « le salarié (...) avait décroché son harnais de la ligne de vie tandis qu'il procédait, en bordure de toit à un nettoyage du chantier » (10), qui avait été mis au courant « des manquements d'une particulière gravité commis par le salarié sur les deux sites au sujet de l'enlèvement de réservoirs contenant des matières corrosives et

(4) Sur cette loi P. Chaumette, « Commentaire de la loi du 31 déc. 1991 relative aux obligations de l'employeur et du salarié en matière de sécurité du travail », Dr. soc. 1992, pp. 337-346. – H. Seillan, « La loi n° 91-1414 du 31 déc. 1991 relative à la prévention des accidents du travail », ALD 1993, comm. légis., pp. 1-9. – F. Kessler et F. Meyer « Les mesures d'hygiène et de sécurité à l'épreuve du droit communautaire, à propos de la transcription de la Directive CEE 89-391 relative à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs » Dr. Ouv. 1992, p. 161

(5) Cass. soc., 28 févr. 2002 : D. 2002, p. 2079, n. H. Kobina Gaba.

(6) Cass. soc., 23 mars 2005 : D. 2005, p. 1458, n. H. Kobina Gaba.

(7) Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-21.472, non publié.

(8) Cass. soc., 19 mai 2010, n° 09-42.079, non publié

(9) Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-12.930, publié : JSL 2012, n° 317, p. 13, n. J.-P. Lhernould ; Lexbase hebdo édition sociale n° 470 du 26 janv. 2012, chron. L. Casaux-Labrunée.

(10) Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-21.472, non publié.

dangereuses, de la fermeture des armoires électriques, de la fixation des extincteurs avec leur signalisation dans les lieux aux accès dégagés et du dégagement des issues de secours », et qui n'avait pas réagi (11), ou encore qui incitait les salariés placés sous son autorité à se soustraire aux règles de sécurité applicables dans l'entreprise (12). En revanche, « *le seul manquement du salarié consistant à n'avoir pas signalé au directeur général les anomalies et dysfonctionnements en matière d'hygiène et de sécurité qu'il lui appartenait de constater dans l'exercice de ses attributions contractuelles* » ne sera pas suffisant pour l'exposer à une sanction (13). On est alors proche des critères de la faute inexcusable du droit de la Sécurité sociale, s'agissant singulièrement de la connaissance du danger, soit que le salarié n'ait pas été informé des risques et que sa faute ne soit pas retenue (14), soit, au contraire, qu'il l'ait été et qu'il soit précisément sanctionné pour cette raison (15), ou qu'il aurait dû l'être compte tenu de son expérience (16). Certains faits sont d'ailleurs intrinsèquement graves et justifieront un licenciement immédiat ; c'est le cas du harcèlement, sexuel (17) comme moral (18).

Les juges tiendront compte aussi de variables personnelles, comme l'ancienneté et l'expérience du salarié en matière de sécurité. C'est ainsi qu'il a été jugé que commet une faute grave « *le salarié, qui exerçait la profession de couvreur dans la société depuis quinze ans, avait obtenu le CACES le 23 janvier 2008 et reçu le livret de la société PSA afférent à la sécurité et plus spécialement au port du harnais en cas de travaux en hauteur, et qui disposait des connaissances et des instruments propres à lui faire prendre conscience de la nécessité des consignes pour sa sécurité, avait décroché son harnais de la ligne de vie tandis qu'il procédait, en bordure de toit à un nettoyage du chantier, ce qui constituait un non-respect d'une règle de sécurité et un danger pour lui-même* » (19).

Certaines difficultés sont apparues s'agissant de cadres, singulièrement de chefs d'établissement ou de chantiers. La jurisprudence les tient pour responsables sur le plan disciplinaire même s'ils n'ont pas reçu de délégation de

pouvoirs (20). Le fait qu'ils aient reçu une délégation de pouvoirs renforce toutefois les obligations qui pèsent sur eux : c'est ainsi qu'un salarié, chef magasinier promu comme chef de magasin et bénéficiant d'une délégation de pouvoirs à l'effet de prendre toutes mesures et toutes décisions en vue d'appliquer et de faire appliquer les prescriptions d'hygiène et de sécurité pour le personnel et les tiers dans un dépôt, a reçu un avertissement aux motifs que l'issue de secours du dépôt était obstruée par des marchandises et que le dispositif de sécurité du portillon était hors d'usage, avant d'être licencié pour faute grave quelques mois plus tard pour ne pas avoir fait réaliser des travaux de sécurisation d'une mezzanine, en dépit des nombreuses plaintes des salariés de l'entreprise (21).

2. La mise en cause de la responsabilité pénale du salarié

Le salarié pourra être poursuivi en raison de ses fautes personnelles et ne bénéficiera d'aucune immunité. Le juge devra toutefois tenir compte de ses pouvoirs et de ses moyens pour apprécier sa faute pénale d'imprudence, conformément aux dispositions de l'article 121-3, alinéa 3, du Code pénal.

Il peut aussi être responsable du non-respect des obligations qui incombent en principe à l'employeur dans l'hypothèse où il « bénéficie » d'une délégation de pouvoirs qui entraînera délégation de responsabilité pénale (22), comme lorsqu'il s'agit de transférer à un cadre la responsabilité de la sécurité sur un chantier (23), y compris pour le compte de plusieurs entreprises (24).

La délégation de pouvoirs doit être *expresse* (25), mais elle n'a pas à être nominative, dès lors qu'elle désigne le poste sans ambiguïtés (26).

Elle n'a pas à être écrite, même si cela est souhaitable en cas de litige avec le salarié. En l'absence d'un écrit, elle peut être prouvée par tout moyen (28). L'existence d'une délégation ne saurait toutefois découler du fait que le déroulement même des travaux implique la présence d'une personne responsable et compétente (29). Pareillement, il a été jugé qu'une mission de surveillance,

(11) Cass. soc., 30 sept. 2005 : D. 2006, p. 973, n. H. Kobina Gaba ; JCP G 2006, II, 10012, n. S. Molla.

(12) Cass. soc., 21 avr. 2010, n° 09-40.069, non publié : CSBP n° 221 du 1^{er} juin 2010, p. 210, obs. C. Charbonneau.

(13) Cass. soc., 17 mars 2010, n° 08-43.233, non publié.

(14) Cass. soc., 28 févr. 2002, préc..

(15) Cass. soc., 30 sept. 2005, préc. : « *malgré des instructions précises et circonstanciées de son employeur* ».

(16) Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-21.472, préc. : « *disposait des connaissances et des instruments propres à lui faire prendre conscience de la nécessité des consignes pour sa sécurité* ».

(17) Cass. soc., 5 mars 2002, Bull. civ. V, n° 83, Dr. Ouv. 2002 p. 314 ; Cass. soc. 24 sept. 2008, Dr. soc. 2009, p. 57, chron. J. Savatier.

(18) Cass. soc., 11 janv. 2012, préc.

(19) Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-21.472, non publié.

(20) Cass. soc., 28 févr. 2002, préc.

(21) Cass. soc., 23 juin 2010 : Dr. soc. 2010, p. 954, chron. F. Duquesne

(22) Cass. crim., 11 mars 1993, Bull. crim. n° 112.

(23) Cass. crim., 23 nov. 2004, n° 04-81.601, D. 2005, pan. p. 1521.

(24) Cass. crim., 14 déc. 1999, n° 99-80.104 : RDI 2001, p. 68, n. M. Segond.

(25) Cass. crim., 8 mars 1988, n° 87-83.882, non publié.

(26) Cass. crim., 2 mars 1988, n° 87-81.528, non publié.

(27) Cass. crim., 26 juin 1979, n° 78-92.757 : Bull. Crim. n° 231.

(28) Cass. crim., 27 févr. 1979, n° 78-92.381 : Bull. crim. n° 88

(29) Cass. soc., 2 oct. 1979, n° 78-93.33 : Bull. Crim. n° 267.

avec charge de s'occuper de l'organisation et de la responsabilité de la sécurité du personnel, ne peut pas être considérée comme une délégation expresse du chef d'entreprise, en l'absence d'instructions plus précises (30). Les partenaires sociaux avaient souhaité, dans l'ANI du 11 janvier 2008, que le législateur intervienne pour imposer un écrit précisant les modalités de la délégation de pouvoirs, mais la loi du 25 juin 2008 n'a pas repris ces dispositions.

La délégation doit être spéciale (31) et ne peut porter d'une manière générale sur l'intégralité de la responsabilité pénale du chef d'entreprise (32).

Elle doit enfin être effective et transférer au délégataire les compétences, les moyens et l'autorité du délégataire (33) ; la multidélégation (*c'est-à-dire la délégation d'une même responsabilité à plusieurs salariés*) est devenue impossible depuis 2004 dans la mesure où elle a pour conséquence d'éparpiller les responsabilités, et donc de les diluer (34). Le délégataire doit être « *pourvu de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires pour veiller efficacement au respect des dispositions en vigueur* », ou encore être investi du pouvoir disciplinaire pour faire respecter les consignes de sécurité. Une délégation de pouvoirs n'est donc pas valable si le préposé est dans un état de subordination étroit, exclusif d'une délégation librement acceptée (37) ; dans cette hypothèse, l'employeur reste pénalement tenu des manquements imputables au salarié (38).

La subdélégation est possible si elle respecte les conditions de droit commun et sans que l'accord de l'employeur déléguant ne soit nécessaire (39). Dans un groupe de sociétés, une délégation de pouvoirs peut être donnée par le président de la société dominante à un salarié du groupe (40).

La jurisprudence a exclu la délégation de pouvoirs dans certaines hypothèses. Ainsi, la délégation ne peut pas porter sur la présidence du CHSCT quand ce dernier doit se prononcer sur une mesure concernant l'organisation

générale du travail qui ressort du domaine exclusif du chef d'entreprise (41). Par ailleurs, la délégation de pouvoirs donnée à un salarié pour présider le comité d'entreprise ne libère pas l'employeur de son obligation de consultation du comité (42).

B. L'irresponsabilité civile du salarié

Le salarié peut tout d'abord être protégé par le Code de la Sécurité sociale lorsque le dommage qui a été commis, et dont il est l'auteur, est pris en charge au titre de la législation sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles, car l'article L. 451-1 du Code de la Sécurité sociale le protège contre toute action, dès lors qu'il n'a pas commis de faute intentionnelle (43).

Si le dommage a été causé à un tiers à l'entreprise, il peut également se trouver protégé par le Code des assurances si l'assureur de l'entreprise a indemnisé la victime, puisque, dans cette hypothèse, l'article L. 121-12 du Code des assurances interdit le recours de l'assureur contre les préposés de l'assurés dès lors qu'ils n'ont pas eu l'intention de nuire aux intérêts de l'assureur.

Si le tiers n'a pas été indemnisé par l'assureur, la jurisprudence lui interdira d'agir directement en responsabilité civile contre l'auteur des faits s'il a agi dans l'exercice de ses fonctions et n'a pas commis de faute personnelle, par application de la jurisprudence *Costedoat* (44).

Conclusion. La reconnaissance d'une obligation de sécurité du salarié s'inscrit dans une *démarche de prévention* associant l'employeur et les salariés. Elle ne doit pas faire peser sur les salariés des *risques qui incombent normalement à l'employeur*, mais elle doit tout de même être suffisamment effective pour produire ses effets. Le droit du travail marche par conséquent, ici comme ailleurs, sur la corde raide ; mais n'est-ce pas là une nouvelle preuve de son ambivalence ?

Christophe Radé

(30) Cass. crim., 28 janv. 1975, n° 74-91.495 : Bull. crim. n° 32.

(31) Cass. crim., 30 avr. 2002, n° 01-84.405, non publié ; 8 oct. 2002, n° 02-82.752, non publié.

(32) Cass. crim., 22 janv. 1986, n° 84-95.210 : Bull. crim. n° 30.

(33) Cass. crim., 27 oct. 1976, n° 75-93.068 : Bull. crim. n° 303 ; Cass. crim., 27 févr. 1979, n° 78-92.381 ; Cass. crim., 08 oct. 1985, n° 85-91.134.

(34) Cass. crim., 23 nov. 2004 : Bull. Crim. n° 295.

(35) Cass. crim., 26 oct. 2010, n° 10-80.414, JCP S 2011, p. 1062, n. A. Martinon.

(36) Cass. crim., 4 juin 1998, n° 97-81.186, non publié.

(37) Cass. crim., 2 mars 1977 : Bull. crim. n° 85 ; Cass. soc., 21 nov. 2000 : Bull. Civ. V, n° 384.

(38) Cass. crim., 20 janv. 1998, n° 96-85.522, non publié.

(39) Cass. crim., 8 févr. 1983 : Bull. crim. n° 48 ; 30 oct. 1996 : Bull. crim. n° 389.

(40) Cass. crim., 7 févr. 1995, n° 94-81.832, non publié ; 13 oct. 2009 : Bull. crim. n° 169.

(41) Cass. crim., 15 mars 1994 : Bull. crim. n° 100.

(42) Cass. crim., 3 mars 1998, n° 95-85.808, non publié.

(43) Ce qui est le cas en cas de harcèlement : Cass. soc., 21 juin 2006 : Dr. soc. 2006, p. 826, et la chron.

(44) Cass. Ass. plén. 25 fév. 2000, Bull. Ass. Plén. n°2 ; « Responsabilité des commettants » (Droit à réparation. Responsabilité du fait d'autrui. Domaine : Responsabilité des commettants), J.-Cl. Resp. civ. et assur. 2007, comm. civ. et assur., Fasc. 143, 18 p.