

La faute inexcusable de l'employeur



“En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l’employeur est tenu envers celui-ci d’une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés dans l’entreprise; le manquement à cette obligation a le caractère d’une faute inexcusable, au sens de l’article L. 452-1 du code de la sécurité sociale, lorsque l’employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu’il n’a pas pris les mesures nécessaires pour l’en préserver.”

Chambre sociale de la Cour de Cassation - 28 février 2002

La faute inexcusable de l'employeur correspond au manquement de ce dernier à son **obligation de sécurité de résultat** révélé par un **accident du travail ou une maladie professionnelle**.

Il s'agit donc de la situation selon laquelle, sans avoir intentionnellement causé l'événement dommageable, l'employeur a manqué à son obligation contractuelle de sécurité vis-à-vis de son employé en le plaçant dans des situations dangereuses, alors qu'il aurait dû en avoir conscience et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

La reconnaissance de la faute inexcusable résulte d'un accord amiable entre la victime et son employeur ou d'une décision de la juridiction de Sécurité sociale. L'intérêt pour la victime de faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur est d'obtenir une majoration de sa rente et la réparation de ses préjudices.

Responsabilité et preuve de la faute inexcusable

Pour caractériser la faute inexcusable **le salarié doit donner la preuve que l'employeur avait conscience du danger** et qu'il n'a pas mis les moyens nécessaires en œuvre pour l'éviter.

Compte tenu de la définition de la faute inexcusable, le salarié devra prouver :

1. Qu'il était exposé à un danger,
2. Que son employeur eût conscience ou aurait dû avoir conscience de ce danger,
3. Que son employeur n'a pas pris les mesures permettant d'éviter la réalisation du dommage.

Il existe cependant deux exceptions à ce principe :

1. **La faute inexcusable de l'employeur est présumée** si la victime est sous contrat de travail temporaire ou à durée déterminée et qu'elle n'a pas bénéficié d'une formation à la sécurité **renforcée** ([lien vers partie formation](#)).
2. **L'employeur a été informé par des salariés ou par un membre du CHSCT** de l'existence d'un risque et n'a pris aucune mesure pour y remédier. L'employeur est donc informé mais n'a pas satisfait à son obligation de sécurité de résultat.

La faute inexcusable est dans ces cas de droit pour la victime et l'employeur ne peut s'y soustraire.

Il n'est pas nécessaire que la faute de l'employeur ait été la cause directe et déterminante de l'accident ; simplement qu'elle en ait été une cause nécessaire. Peu importe alors que d'autres fautes aient concouru à la réalisation du dommage.

Démarche pour engager la faute inexcusable

Peuvent agir en reconnaissance d'une faute inexcusable les victimes d'un accident du travail ainsi que leurs ayants-droits si les victimes sont décédées.

La procédure se déroule en deux phases :

- **Une phase à l'amiable** où la victime, la Caisse primaire d'assurance maladie et l'employeur cherche un accord à l'amiable pour faire reconnaître la faute inexcusable. En l'absence d'accord amiable, une phase de contentieux va suivre.
- **Une phase contentieuse** où la victime saisit la justice qui tranchera le litige en reconnaissant, ou non, l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur.

Indemnisation

Tout salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle en raison de la faute inexcusable de son employeur pourra obtenir une indemnisation supplémentaire se traduisant par une majoration de sa rente ou du capital versé par la Caisse primaire d'assurance maladie.

Elle permet également au salarié de bénéficier d'une indemnisation complémentaire concernant la réparation des souffrances et préjudices subis :

- La réparation des souffrances physiques et morales.
- La réparation du préjudice esthétique.
- La réparation du préjudice d'agrément.
- La réparation de la perte de chance de promotion professionnelle.
- La réparation de tout autre préjudice qui n'est pas spécifiquement réparé par l'indemnisation de base de la Sécurité sociale.