



Pratiques

Faute inexcusable : quel coût pour l'employeur ?

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur emporte de lourdes conséquences financières à son encontre : paiement d'une cotisation complémentaire au titre de la majoration de la rente, dommages et intérêts. D'où l'utilité de savoir dans quels cas cette faute peut être retenue.

Effets de la faute inexcusable

Majoration de la rente de la victime

La reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur permet en premier lieu à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de bénéficier d'une majoration de sa rente forfaitaire ou de son indemnité en capital [CSS, art. L. 452-1 et L. 452-2]. Cette indemnisation complémentaire est cependant exclue en cas de rechute ou d'accident de trajet [Cass. 2e civ., 9 déc. 2010, n° 09-72.667 ; Cass. 2e civ., 8 juill. 2010, n° 09-16.180]. La rente majorée conserve un caractère forfaitaire, de sorte que le salarié ne peut réclamer la réparation intégrale de sa perte de gains professionnels [Cass. 2e civ., 4 avr. 2012, n° 11-10.308].

ATTENTION

La majoration de la rente ou de l'indemnité en capital ne peut être réduite en raison de la faute d'un tiers ou de la victime lors de l'accident. Seule la faute inexcusable de la victime justifie une diminution de la majoration. Elle est définie comme une faute volontaire d'une exceptionnelle gravité exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience [Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038]. En pratique, elle est rarement retenue. Par exemple, le fait pour un salarié de rouler à 100 km/h sur une route mouillée, sans ceinture de sécurité, n'a pas été considéré comme une faute inexcusable [Cass. 2e civ., 16 oct. 2008, n° 07-16.053].

Réparation des autres préjudices

En plus de la majoration de sa rente, la victime peut réclamer des dommages et intérêts au titre :

→ **des préjudices visés par le Code de la sécurité sociale** : préjudice causé par les souffrances physiques et morales, préjudices esthétiques et d'agrément et préjudice résultant de la perte ou la diminution des perspectives de carrière [CSS, art. L. 452-3]. Le préjudice d'agrément résulte des troubles ressentis dans les conditions d'existence, par exemple lorsque le salarié ne peut plus exercer normalement d'activités ludiques, sportives ou occupationnelles ou les actes courants de la vie quotidienne [Cass. 2e civ., 8 avr. 2010, n° 09-11.634] ;

→ **des autres préjudices non visés** : il peut s'agir, par exemple, des frais d'aménagement du logement et d'un véhicule [Cass. 2e civ., 30 juin 2011, n° 10-19.475], de la perte des droits à retraite consécutive au licenciement [Cass. soc., 26 oct. 2011, n° 10-20.991], du préjudice sexuel (désormais distinct du préjudice d'agrément) et du déficit fonctionnel temporaire, qui inclut, pour la période antérieure à la date de consolidation, l'incapacité fonctionnelle totale ou partielle ainsi que le temps d'hospitalisation et les pertes de qualité de vie et des joies usuelles de la vie courante durant la maladie traumatique [Cass. 2eciv., 4 avr. 2012, n° 11-14.311].

REMARQUE

En admettant la réparation d'autres préjudices, la Cour de cassation tire les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel selon laquelle l'article L. 452-3 du Code de la sécurité sociale ne peut pas fixer une liste limitative de préjudices indemnisables [Cons. const., déc. n° 2010-8 QPC, 18 juin 2010, JO 19 juin].

Par ailleurs, si l'accident du travail ou la maladie professionnelle est à l'origine d'une inaptitude du salarié ayant abouti à son licenciement, celui-ci a droit en outre à une indemnité réparant la perte de son emploi [Cass. soc., 17 mai 2006, n° 04-47.455].

En revanche, la victime ne peut pas solliciter une indemnisation au titre de son déficit fonctionnel permanent, déjà réparé par la rente majorée [Cass. 2e civ., 4 avr. 2012, n° 11-15.393] ou des frais chirurgicaux, pharmaceutiques, de transport et d'une façon générale des frais liés au traitement, à la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et au reclassement, déjà pris en charge par la CPAM [Cass. 2e civ., 4 avr. 2012, n° 11-18.014].

Indemnisation des ayants droit du salarié

En cas d'accident ou de maladie mortel du salarié, ses ayants droit peuvent faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur afin d'obtenir une majoration de leur rente et

l'indemnisation de leur préjudice moral [CSS, art. L. 452-2 et L. 452-3]. Les ascendants et descendants qui n'ont pas droit à une rente peuvent aussi être indemnisés de leur préjudice moral. Par ailleurs, les ayants droit peuvent exercer une action en réparation du préjudice moral personnel de la victime décédée [Cass. 2e civ., 20 sept. 2005, n° 04-30.110].

Conséquences financières pour l'employeur

→ **Cotisation complémentaire.** C'est la CPAM qui verse directement à la victime et à ses ayants droit la majoration de rente et l'indemnisation des préjudices. Elle récupère ensuite ces sommes auprès de l'employeur, d'une part en lui imposant une cotisation complémentaire s'agissant de la majoration de la rente et, d'autre part, en exerçant une action récursoire pour le remboursement des dommages et intérêts [CSS, art. L. 452-2 et L. 452-3]. La cotisation complémentaire ne peut excéder ni 50 % de la cotisation normale d'accident du travail, ni 3 % des salaires servant de base à cette cotisation. Elle est versée pendant 20 ans au plus [CSS, art. R. 452-1].

L'employeur peut s'assurer contre les conséquences financières de sa faute inexcusable [CSS, art. L. 452-4]. La CPAM recouvre alors les sommes directement contre l'assureur. À cet égard, le contrat d'assurance peut couvrir des risques antérieurs à 1987 (date de la loi instituant la possibilité de s'assurer) tels que ceux liés à l'exposition à l'amiante [Cass. 2e civ., 19 mars 2009, n° 07-19.506]. Toutefois, même si l'employeur est assuré, la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) peut lui imposer une cotisation supplémentaire qui sera affectée au Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles [CSS, art. L. 242-7].

→ **Incidence de l'inopposabilité de la décision de la CPAM.** Lorsque la reconnaissance par la CPAM du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie est inopposable à l'employeur (en raison par exemple du non-respect du principe du contradictoire au cours de la procédure), la caisse ne peut pas récupérer les sommes versées auprès de l'employeur, quand bien même sa faute inexcusable a été définitivement reconnue à l'égard du salarié [Cass. 2e civ., 4 avr. 2012, n° 11-12.299]. En revanche, lorsque l'employeur a été définitivement condamné à rembourser à la CPAM les sommes qu'elle a versées, il ne peut plus contester, dans une instance ultérieure, l'opposabilité à son égard du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie [Cass. 2e civ., 12 mars 2009, n° 07-21.251].

À NOTER

Lorsque la victime est un intérimaire, c'est l'entreprise de travail temporaire qui rembourse à la CPAM les sommes versées au titre de majoration de rente et de réparation des préjudices subis du fait de la faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice. L'entreprise de travail temporaire peut ensuite faire condamner cette dernière à garantir les conséquences financières de sa faute, tant en ce qui concerne la réparation complémentaire (majoration de rente et

indemnités), que le coût de l'accident du travail lui-même (surcoût de cotisations, ne comprenant que le seul capital représentatif de la rente) [CSS, art. L. 412-6 ; Cass. 2e civ., 12 mars 2009, n° 08-11.735 ; Cass. 2e civ., 17 déc. 2009, n° 08-20.690].

Conditions de reconnaissance de la faute inexcusable

Critères de la faute inexcusable

La faute inexcusable de l'employeur est caractérisée en cas de manquement à son obligation de sécurité de résultat, dès lors qu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures de prévention ou de protection nécessaires pour l'en préserver [Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-13.172].

→ **Conscience du danger.** Le salarié doit donc établir, en premier lieu, que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel il était exposé.

→ **Absence de mesures appropriées.** Il doit ensuite démontrer que, face à ce danger, l'employeur n'a pas adopté les mesures de prévention et de protection qui s'imposaient.

EXEMPLES

→ Dans les affaires suivantes, les juges ont considéré que l'employeur avait ou aurait dû avoir **conscience du danger** que représente :

- l'utilisation d'une tondeuse à gazon qui ne comportait pas de dispositif de sécurité obligatoire à la date de l'accident [Cass. 2e civ., 2 avr. 2009, n° 08-10.890] ;
- la montée d'un escalier de quatre marches non pourvu d'une rampe [Cass. 2e civ., 22 janv. 2009, n° 07-21.222] ;
- l'exposition à l'amiante, compte tenu de l'importance, de la nature de l'activité de l'entreprise et des travaux effectués par le salarié, même si à l'époque des faits il n'existait pas de réglementation en la matière [Cass. 2e civ., 3 juill. 2008, n° 07-18.689 ; Cass. 2e civ., 7 mai 2009, n° 08-14.540].

À l'inverse, ne pouvait ni n'aurait dû avoir conscience du danger encouru l'employeur qui n'avait pas été préalablement informé par le médecin du travail de la prédisposition d'un salarié à une pathologie allergique [Cass. 2e civ., 16 déc. 2010, n° 09-69.216].

→ Quant à l'**absence de mesures appropriées**, la faute inexcusable n'a pas été retenue à l'encontre d'un employeur dont le salarié, employé en tant qu'éboueur, avait eu la main écrasée par la pelle de compactage. Il lui avait fait suivre une formation, lui avait fait prendre

connaissance des consignes de sécurité et avait assuré la conformité des machines aux normes de sécurité. Les juges ont reconnu que l'employeur avait ainsi pris toutes les mesures nécessaires pour préserver le salarié du danger encouru [Cass. 2e civ., 20 juin 2007, n° 06-13.957].

Par ailleurs, dans la mesure où l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur concerne tant la santé physique que mentale du salarié, sa faute inexcusable a pu être retenue dans des affaires où l'accident du travail, caractérisé par le suicide du salarié, était dû à une dégradation de ses relations de travail ayant gravement affecté son équilibre psychologique [Cass. 2e civ., 22 févr. 2007, n° 05-13.771] ou à un stress professionnel causé par de fortes contraintes pour la réalisation des objectifs et l'absence d'évaluation par l'employeur de la charge de travail [CA Versailles, 19 mai 2011, n° 10/00954].

Existence d'un lien entre la faute et l'accident ou la maladie

Pour être qualifiée d'inexcusable, la faute de l'employeur doit avoir été une cause « nécessaire » de l'accident ou de la maladie. Il n'est donc pas exigé qu'elle soit la seule cause ou la cause déterminante [Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038]. Toutefois, lorsque les circonstances exactes de l'accident restent indéterminées, la faute inexcusable de l'employeur n'est pas retenue [Cass. 2e civ., 20 mars 2008, n° 07-12.417].

Par ailleurs, le fait que le salarié victime ait lui aussi commis une faute ayant concouru à la réalisation de l'accident ne fait pas disparaître la faute inexcusable de l'employeur [Cass. soc., 31 oct. 2002, n° 00-18.359]. Seule une faute exclusive de la victime à l'origine de l'accident pourrait exonérer l'employeur de sa responsabilité [Cass. soc., 27 juin 2002, n° 01-20.138] : il s'agissait par exemple dans cette affaire d'une utilisation irraisonnée du matériel par le salarié qui avait la qualification nécessaire pour comprendre et exécuter les instructions données.

À NOTER

L'employeur est responsable, non seulement de sa propre faute inexcusable, mais aussi de celle commise par les personnes qui se substituent à lui dans la direction, comme par exemple les titulaires d'une délégation de pouvoirs en matière de santé et de sécurité [CSS, art. L. 452-1].

Procédure de reconnaissance

Deux types de procédure

Le salarié ou ses ayants droit peuvent obtenir la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur soit :

- de manière amiable. Pour ce faire, ils introduisent leur demande auprès de la CPAM, qui organise une réunion de conciliation entre l'employeur et le salarié ou ses ayants droit. Selon les résultats de cette tentative, est alors établi un procès-verbal de conciliation (totale ou partielle) ou de non-conciliation ;
- de manière contentieuse, en saisissant le tribunal des affaires de sécurité sociale (Tass), le préalable de conciliation devant la caisse n'étant pas obligatoire. Dans ce cas, la CPAM (qui peut, elle-même, prendre l'initiative d'engager une telle action) doit être impérativement appelée en déclaration de jugement commun [CSS, art. L. 452-4].

L'employeur ne peut pas proposer au salarié un accord transactionnel par lequel ce dernier renonce à son droit d'agir en reconnaissance d'une faute inexcusable en contrepartie d'une indemnité [Cass. 2e civ., 1er juin 2011, n° 10-20-178].

À NOTER

Seuls la victime ou ses ayants droit peuvent saisir le Tass pour faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur. Dès lors, une association telle que la Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés (Fnath) ne peut agir en justice [Cass. 2e civ., 13 janv. 2011, n° 09-17.496].

Preuve

Il revient, en principe, à la victime ou à ses ayants droit d'établir que la maladie ou l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur. Toutefois, par exception, la faute inexcusable est présumée dans deux hypothèses :

→ pour les **salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée**, les intérimaires et les stagiaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils n'ont pas bénéficié d'une formation à la sécurité renforcée [C. trav., art. L. 4154-2 et L. 4154-3] ;

→ lorsque la **victime ou un membre du CHSCT** avait signalé à l'employeur le risque d'accident ou de maladie, qui s'est ensuite matérialisé [C. trav., art. L. 4131-4].

Prescription

Quelle que soit la voie empruntée, l'action doit être engagée dans un délai de deux ans à compter de :

- pour un accident du travail, la date de celui-ci ou de la cessation du paiement des indemnités journalières [CSS, art. L. 431-2] ;
- pour une maladie professionnelle, la date à laquelle la victime est informée par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle [CSS, art. L. 461-1], ou de la cessation du travail [CSS, art. L. 461-5], ou bien encore de la cessation du paiement des indemnités journalières. L'événement le plus récent doit être retenu.

Ce délai de prescription est opposable non seulement à la victime, mais aussi à ses ayants droit. Enfin, il est interrompu par l'exercice :

- d'une action pénale engagée sur le fondement des mêmes faits (par exemple, pour infraction à la réglementation sur la sécurité ou mise en danger d'autrui) ;
- d'une action en reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie [CSS, art. L. 431-2] ;
- d'une procédure amiable devant la CPAM [Cass. 2e civ., 3 mars 2011, n° 09-70.419].

Et si le salarié victime est expatrié ?

N'étant pas affilié à la sécurité sociale française, la législation sur les accidents du travail ne lui est pas applicable. Il ne peut donc pas invoquer la faute inexcusable de l'employeur devant le Tass. Mais il peut demander réparation, devant le conseil de prud'hommes, sur le fondement de la responsabilité civile contractuelle de l'employeur, en invoquant un manquement de celui-ci à son obligation de sécurité de résultat [Cass. soc., 7 déc. 2011, n° 10-22.875] ; (voir Social pratique n° 583, p. 14).

Social pratique, N° 589

© Tous droits réservés