



La faute inexcusable de l'employeur

publié le **06/06/2013**, vu **4550 fois**, Auteur : [Chris 37](#)

D'une gravité exceptionnelle, l'accident du travail subi par le salarié peut entraîner sous conditions la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur

La faute inexcusable de l'employeur

- Reconnaissance de la faute inexcusable

Caractéristiques de la faute inexcusable

Elle comprend 5 éléments cumulatifs :

- Acte ou omission volontaire
- Conscience du danger que devait en avoir l'employeur
- Caractère d'exceptionnelle gravité de la faute
- Absence de cause justificative
- Défaut d'élément intentionnel

Les textes disposent à l'**article L.452-1 du Code de la sécurité sociale** que l'employeur a une obligation de résultat en matière de sécurité et de santé au travail et par ailleurs, la faute inexcusable est reconnue en cas d'existence de deux éléments cumulatifs

- **L'employeur avait conscience du danger**
- **Il n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver son salarié**

1. Quant à la Conscience du danger de l'employeur :

En vertu du contrat de travail, l'employeur doit s'attacher à éviter que ne survienne un dommage à l'un de ses salariés, et le seul fait que ce dernier ait été réalisé suffit à engager sa responsabilité, peu important qu'il ait commis ou non une faute « **Cass.Soc.21/06/06, n°05-43-914** » **ou que des mesures soient prises ultérieurement pour faire cesser la situation** « **Cass.Soc.07/06/2011, n°09-63-903** ».

1. Quant à l'absence de mesures prises par l'employeur afin de prévenir le danger

A cet égard, la loi impose à ce dernier un certain nombre d'obligations qui en l'espèce n'ont pas été respectées, ainsi l'**article L.4121-2 du Code du travail** dispose que dans le cadre de son obligation de résultat, l'employeur doit évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.

Par ailleurs, la loi a prescrit qu'une fois le risque diagnostiqué, le résultat devait être transcrit dans un document spécial, appelé « **Document unique d'évaluation des risques** », tel que visé à l'**article R.4121-1 du Code du travail**.

Ce document doit par ailleurs être complété **d'une fiche individuelle de prévention des expositions** lorsque le travailleur est exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels « **D.4121-5 du Code du travail** ».

Le travail de nuit est ainsi considéré par renvoi à l'article **L.3122-29 du Code du travail** comme devant être pris en compte par cette fiche spécifique.

Ces documents nécessaires à la prévention doivent être enfin accessibles aux salariés en application de **l'article R.4121-4 du Code du travail** et la jurisprudence a pu décider que l'employeur a l'obligation de communiquer à l'ensemble des salariés les informations relatives aux risques encourus et aux mesures de prévention correspondantes répertoriées dans le document unique « **Cass.Crim, 25/10/2011 n°10-82-133** ».

En raison de ce manquement, la Cour d'appel de Paris 13 janvier 2011 a considéré que l'employeur a commis une faute inexcusable lorsqu'il ne justifie pas avoir établi le **Document unique relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs en violation des dispositions légales et réglementaires**

II - Les préjudices indemnisés

Par 4 arrêts du avril 2012, la Cour de cassation s'est prononcée sur l'étendue de la réparation accordée à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, en cas de faute inexcusable de l'employeur, eu égard aux divers préjudices qu'elle a subi.

Comment interpréter **l'article L.452-3 du Code de la sécurité sociale** ?

Les préjudices indemnisés ne sont pas uniquement ceux couverts par **le livre V du Code de la sécurité sociale** et intègrent désormais « préjudice physique, moral, esthétique, d'agrément, perte de chance, et préjudice sexuel qui ne fait plus partie du seul préjudice d'agrément ».

L'article L.452-3 du CSS dispose par ailleurs que la CPAM fait l'avance du montant des sommes allouées à ce titre et les récupère auprès de l'employeur.

III - Procédure

Tentative de conciliation devant la commission de recours amiable dans les deux ans après saisine du directeur de la CPAM

En cas d'échec de la conciliation, saisine du TASS

Appel ou recours en cassation devant la Chambre sociale