



# La faute inexcusable de l'employeur : pour mieux comprendre les droits des victimes

publié le 19/08/2013, vu 9697 fois, Auteur : [Guillaume Cousin](#)

**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. Le manquement à cette obligation a le caractère de faute inexcusable 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.**

## *Qu'est-ce qu'une faute inexcusable de l'employeur ?*

Sa définition a été fixée par la Cour de Cassation :

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.

Le manquement à cette obligation a le caractère de faute inexcusable 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.

## *Quelques exemples de faute inexcusable traitées par notre cabinet :*

- la chute d'un salarié du haut d'un échafaudage présentant des défauts de sécurité (garde-corps non continu, et vide entre son plancher et la façade de l'immeuble) ;
- l'arrachage d'un doigt dû à une fraiseuse dont la lame mobile n'était pas sécurisée.
- la hernie discale résultant du fait de devoir manipuler sans aide ni matériel des pièces métalliques lourdes de 50kg ;
- la chute du salarié d'un garage automobile en glissant dans l'eau savonneuse occasionnée par le lavage d'un véhicule dans un endroit non aménagé à cet effet.

## *Comment lancer cette procédure ?*

Il suffit d'adresser une lettre recommandée avec accusé de réception à la caisse de sécurité sociale dont vous dépendez, en indiquant que vous soulevez la faute inexcusable de l'employeur.

Après une tentative infructueuse de conciliation, la caisse vous invitera à saisir le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale.

Devant ce Tribunal, votre employeur sera représenté par un avocat spécialisé. Il est fortement recommandé de ne pas se défendre seul.

**Important** : Le délai pour lancer cette action est très court : **deux ans** à compter du jour de l'accident, ou de la cessation du paiement de l'indemnité journalière.

### **Comment la victime est-elle indemnisée ?**

1/ Votre rente versée par la CPAM sera majorée.

Si par exemple votre taux d'incapacité a été fixé à 20%, vous recevez actuellement 10% de votre salaire de référence.

Une fois la faute inexcusable de l'employeur reconnue, votre rente sera majorée à son taux maximum : vous recevrez donc 20 % de votre salaire de référence, et ce depuis la date de votre consolidation (un arrérage est alors versé par la Sécurité Sociale).

2/ Vous recevrez des dommages et intérêts :

La Loi (article L.452-3 du Code de la Sécurité Sociale) prévoit l'indemnisation :

- des souffrances physiques et morales
- du préjudice esthétique
- du préjudice d'agrément
- de la perte de chance de promotion professionnelle

Vient s'y ajouter :

- le préjudice de perte d'emploi, en cas de licenciement pour inaptitude (à demander devant le Conseil de Prud'hommes).

Le 18 juin 2010, le Conseil Constitutionnel a rendu une décision élargissant les possibilités d'indemnisation des victimes. Sont désormais indemnisés, en plus des postes de préjudice listés ci-dessus :

- les frais d'aménagement du logement et d'un véhicule adapté en raison du handicap
- le déficit fonctionnel temporaire
- le préjudice sexuel

**Important** : C'est la sécurité sociale qui verse à la victime les dommages et intérêts qui lui sont dus. Ainsi, elle sera indemnisée même en cas de liquidation judiciaire de son employeur.

### ***Et si j'ai moi-même commis une faute ?***

Si le salarié a commis une faute, cela ne fait pas obstacle à son indemnisation : peu importe que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident, il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire.

Autrement dit, du moment que l'employeur est fautif, seule une faute inexcusable du salarié pourrait priver ce dernier de toute indemnisation. Ce sont des cas relativement rares : tentative de suicide, prise de risque volontaire et assumée malgré les instructions claires de son employeur...