



Tout savoir sur la faute inexcusable de l'employeur (mise à jour novembre 2023)

Fiche pratique publié le 02/11/2023, vu 10884 fois, Auteur : [Guillaume Cousin](#)

Qu'est-ce que la faute inexcusable de l'employeur ? Quelle est la procédure à suivre ? Comment les victimes sont-elles indemnisées ?

Tout savoir sur la faute inexcusable de l'employeur (mise à jour novembre 2023)

Qu'est-ce que la faute inexcusable de l'employeur ?

Quelle est la procédure à suivre ?

Comment les victimes sont-elles indemnisées ?

Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle a la possibilité de se retourner contre son employeur si ce dernier a manqué à son obligation de sécurité. Ce manquement conduit à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

I – Notion de faute inexcusable de l'employeur

Ce que doit établir la victime :

Le régime de la faute inexcusable de l'employeur est fixé par les [articles L452-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale](#).

Sa définition actuelle résulte d'arrêts rendus le du 28 février 2002 en matière de maladie professionnelle dues à l'amiante (notamment n°00-10.051, 99-21.555, 99-17.201, et 99-17.221) :

« En vertu du contrat de travail, l'employeur est tenu envers le salarié d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par l'intéressé du fait des produits fabriqués ou utilisés par 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. »

Par la suite, cette jurisprudence a été étendue aux accidents du travail.

Pour que la faute inexcusable de l'employeur soit reconnue par les juridictions de sécurité sociale, il appartient à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de démontrer :

1/ Les circonstances/conditions dans lesquelles l'accident ou la maladie se sont produits

Il ne faut pas négliger cet aspect. Devant un Tribunal, c'est à la victime de démontrer ce qui lui est arrivé précisément.

Le simple fait que l'accident du travail ou la maladie professionnelle a été reconnu par la CPAM peut ne pas être suffisant.

2/ Que son employeur avait, ou aurait dû avoir connaissance du danger auquel il était exposé.

La connaissance du danger par l'employeur peut notamment résulter de la violation des règles de sécurité mises à sa charge par le Code du Travail, mais aussi du signalement qui lui aura été fait préalablement à l'accident par la victime elle-même, ou un membre du comité hygiène, sécurité et conditions de travail (art. L. 4131-4 du Code du Travail).

3/ Qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Si le salarié a apporté suffisamment de preuves sur la conscience du danger, ce sera surtout à l'employeur de se donner le mal de prouver qu'il respecté toutes les règles de sécurité applicables, prodigué les formations indispensables, et fourni le matériel nécessaire.

Une fois cette preuve apportée, la responsabilité de l'employeur est établie, ce dernier étant tenu, en exécution du contrat de travail, d'une obligation de sécurité de résultat.

En matière d'accidents du travail, il faudra aussi veiller à ce que les preuves communiquées permettent d'établir avec certitude les circonstances dans lesquelles l'accident s'est produit.

Incidence de la faute de la victime :

Par un [arrêt du 24 juin 2005](#), l'Assemblée Plénière de la Cour de Cassation a confirmé sa définition de la faute inexcusable, en ajoutant :

« Qu'il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié mais il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes ont concouru au dommage. ».

Dans ces conditions, il importe peu que plusieurs fautes (celle de la victime, mais aussi éventuellement celle d'un tiers) aient concouru au dommage : la faute inexcusable de l'employeur est reconnue dès lors que sa faute a été une cause nécessaire de l'accident ou de la maladie.

Autrement dit, il suffit que la faute de l'employeur ait contribué à la réalisation du risque, même sans en être la cause prépondérante, pour que sa responsabilité soit encourue.

Seule la faute inexcusable du salarié peut exonérer l'employeur de sa responsabilité. Elle est définie par un [arrêt du 27 janvier 2004](#) comme « *la faute volontaire du salarié, d'une exceptionnelle gravité, exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience* ».

Il s'agit du cas où, en toute connaissance de cause, le salarié s'est volontairement et gravement mis en danger. Cela reste une situation très exceptionnelle.

II - La procédure visant à faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur

Il est important de noter que l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur est soumise à la prescription de **deux ans** prévu à l'article L. 431-2 du Code de la sécurité sociale.

Ce délai commence à courir à compter :

- pour les accidents du travail, du jour de l'accident ou de la cessation du paiement de l'indemnité journalière ;

- pour les maladies professionnelles, de la date de la première constatation de la maladie par le médecin traitant, ou de la date de cessation du paiement de l'indemnité journalière ;

étant précisé que ce délai est interrompu par l'exercice de l'action pénale ou de l'action en reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie.

Depuis un arrêt du 7 juillet 2022, la Cour de Cassation considère qu'une action prud'homale engagée par la victime pour l'indemnisation d'un préjudice résultant d'un AT/MP interrompt la prescription de l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur ([Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 7 juillet 2022, 20-21.294](#)).

La caisse de sécurité sociale dont dépend la victime est saisie par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette démarche interrompt le délai de prescription.

Après une tentative infructueuse de conciliation, la caisse de sécurité sociale invite la victime à saisir le pôle social du Tribunal Judiciaire compétent.

L'examen du dossier par le Tribunal portera sur les critères de la faute inexcusable de l'employeur. S'ils sont réunis, il entrera en voie de condamnation.

La procédure devant le Tribunal se déroule en deux temps. Il statuera dans un premier jugement sur la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur et ordonnera, avant-dire droit, une expertise médicale.

Après expertise, un second jugement viendra ensuite statuer sur le montant des dommages et intérêts alloués à la victime.

III – L'indemnisation de la victime

Lorsque la faute inexcusable de l'employeur est reconnue, la victime obtient, outre les prestations auxquelles elle avait déjà droit en application du Code de la Sécurité Sociale, une indemnisation complémentaire, composée d'une majoration de rente (ou de capital), et de dommages et intérêts.

La majoration de rente ou de capital :

L'article L.452-2 du Code de la Sécurité Sociale prévoit que la rente, ou le capital, payé(e) à la victime seront majorés.

Cette mesure est d'autant plus favorable à la victime que son taux d'incapacité fixé par la caisse de sécurité sociale est élevé.

La majoration est payée à compter de la date de consolidation, ce qui donne parfois lieu au paiement d'arrérages.

Les dommages et intérêts :

Les postes de préjudice listés par le Code de la Sécurité Sociale :

L'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

Les postes de préjudice supplémentaires :

Suite à une question prioritaire de constitutionnalité qui lui a été soumise, le Conseil Constitutionnel a rendu le 18 juin 2010 une décision n°2010-8, aux termes de laquelle il a formulé une réserve d'interprétation concernant l'article L 452-3 du Code de la Sécurité Sociale :

« 18. Considérant, en outre, qu'indépendamment de cette majoration, la victime ou, en cas de décès, ses ayants droit peuvent, devant la juridiction de sécurité sociale, demander à l'employeur la réparation de certains chefs de préjudice énumérés par l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale ; qu'en présence d'une faute inexcusable de l'employeur, les dispositions de ce texte ne sauraient toutefois, sans porter une atteinte disproportionnée au droit des victimes d'actes fautifs, faire obstacle à ce que ces mêmes personnes, devant les mêmes juridictions, puissent demander à l'employeur réparation de l'ensemble des dommages non couverts par le livre IV du code de la sécurité sociale ».

Dans le communiqué de presse accompagnant cette décision, le Conseil Constitutionnel précisait qu'il appartiendrait aux juridictions de sécurité sociale de vérifier au cas par cas si les préjudices subis par une victime sont ainsi réparés.

La question du périmètre des « *dommages non couverts par le livre IV du code de la sécurité sociale* » pouvant donner lieu à indemnisation en plus des postes de préjudice défini par l'article L.452-3 du Code de la Sécurité Sociale a, dans les années qui suivirent, donné lieu à un débat juridiques, et à de nombreuses décisions au fond contradictoires.

Au terme d'une jurisprudence considérée par les défenseurs des victimes d'accidents comme extrêmement restrictive, la Cour de Cassation a pour l'instant choisi de considérer qu'un dommage donnant potentiellement lieu à une prestation payée au titre du livre IV du Code de la Sécurité Sociale, même pour un montant minime, doit être considéré comme « couvert » et ne peut donner lieu à indemnisation complémentaire.

Ainsi, outre ceux cités par l'article L.452-3 du Code de la Sécurité Sociale, la Cour de Cassation a, à ce jour, estimé que seuls peuvent donner lieu à indemnisation les postes de préjudice suivants :

- les frais d'aménagement du logement et d'un véhicule adapté en raison du handicap (Cass. Civ 2ème, 30 juin 2011, pourvoi n°10-19475) ;

- le préjudice sexuel, qui comprend tous les préjudices touchant à la sphère sexuelle, et doit désormais être apprécié distinctement du préjudice d'agrément (Cass. Civ 2ème, 4 avril 2012, pourvois n°11-14311 et 11-14594) ;

- le 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. Civ 2ème, 4 avril 2012, pourvois n°11-14311 et 11-14594) ;

- la tierce personne avant consolidation : assistance d'une tierce personne pendant la maladie traumatique (Cass. Civ 2ème, 20 juin 2013, pourvoi n°12-21.548).

- le déficit fonctionnel permanent : par deux arrêts du 20 janvier 2023, la Cour de Cassation a jugé que *« a rente ne re?pare pas le de?ficit fonctionnel permanent »* ([Cass. Ass. Plén. 20 janvier 2023, pourvois n°20-23673 – 21-23.947](#)). Il existe encore un vif débat sur les contours de ce poste de préjudice. Pour notre part, nous estimons qu'il doit indemniser les atteintes aux fonctions physiologiques de la victime, la perte d'autonomie personnelle, mais aussi la douleur permanente qu'elle ressent, la perte de la qualité de vie et les troubles dans les conditions d'existence qu'elle rencontre au quotidien après sa consolidation.

En conséquence, contrairement à la victime d'un accident de droit commun, la victime d'une faute inexcusable de l'employeur ne peut réclamer de dommages et intérêts, devant la juridiction de sécurité sociale, pour les préjudices suivants (liste non exhaustive) :

- perte de revenus (salaire, retraite...) pendant l'arrêt de travail et après la consolidation ;
- incidence professionnelle (s'agissant de la pénibilité au travail, et du retard de carrière essentiellement) ;
- préjudice scolaire
- besoin en aide humaine (tierce personne), après consolidation.

C'est à la caisse de sécurité sociale qu'il reviendra de faire l'avance des indemnités allouées à la victime par le Tribunal.

La victime n'a donc pas à craindre les conséquences d'une liquidation judiciaire de son employeur ou les frais et délais inhérents à l'exécution forcée d'une décision de justice.

La réparation de la perte de l'emploi :

Lorsque la faute inexcusable de l'employeur a été reconnue, cela peut avoir des incidences en matière prud'homale, si les séquelles de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle ont conduit à un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle.

Par un [arrêt de principe en date du 17 mai 2006](#), la Chambre Sociale de la Cour de Cassation a jugé que lorsqu'un salarié a été licencié en raison d'une inaptitude consécutive à une maladie professionnelle qui a été jugée imputable à une faute inexcusable de l'employeur, il a droit à une indemnité réparant la perte de l'emploi due à cette faute de l'employeur.

Cette indemnité est appréciée souverainement par la juridiction prud'homale, qui est seule compétente pour connaître d'un litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif au licenciement.

La Cour de Cassation ajoutait, [le 26 janvier 2011](#), que cette indemnisation « *ne fait pas obstacle à la réparation spécifique afférente à l'accident du travail ayant pour origine la faute inexcusable de l'employeur par la décision du tribunal des affaires de sécurité sociale qui n'a pas le même objet* ».

Plus récemment, le [3 mai 2018](#), la Cour de Cassation a jugé que *si l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, relève de la compétence exclusive de la juridiction de de sécurité sociale, la juridiction prud'homale est seule compétente pour statuer sur le bien-fondé de la rupture du contrat de travail.*

Elle souligne :

« (...) est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude lorsqu'il est démontré que l'inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée ;

Et attendu, qu'ayant constaté, sans méconnaître l'objet du litige, que la salariée ne réclamait pas des dommages-intérêts en réparation d'un préjudice résultant de son accident du travail ou du manquement de son employeur à son obligation de sécurité mais des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que par son manquement à l'obligation de sécurité, l'employeur était à l'origine de son licenciement pour inaptitude, la cour d'appel en a exactement déduit qu'elle était compétente pour statuer sur cette demande ».

La reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur implique nécessairement un manquement de ce dernier à ses obligations en matière de sécurité. Elle devrait donc avoir quasi-automatiquement pour conséquence une procédure prud'homale.

Attention toutefois aux délais ! Faire reconnaître la faute inexcusable est une procédure pouvant être longue, alors que le salarié n'a désormais qu'une année pour lancer une contestation de son licenciement devant le Conseil de Prud'hommes.

Guillaume Cousin

Avocat à la Cour
7 rue Taylor - 75010 PARIS
Tél. : 01 71 19 95 74
guillaumecousin@yahoo.fr

<https://guillaumecousin-avocat.blogspot.com>