



Revalorisation de l'indemnisation des préjudices des salariés en cas de faute inexcusable

publié le 05/06/2012, vu 2660 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Débutons cet article en évoquant le principe d'indemnisation de la victime en cas de réalisation d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. C'est la loi du 9 avril 1898 qui a mis en œuvre ce système de réparation forfaitaire ayant pour finalité de compenser la perte de revenus professionnels. Ici, le caractère forfaitaire de cette réparation s'analyse comme la contrepartie de son automaticité. D'après l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale (CSS), ce n'est qu'en cas de faute inexcusable de l'employeur que la victime peut prétendre à une indemnisation complémentaire.

Chacun comprend alors l'importance de la définition de la faute inexcusable de l'employeur à l'origine d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail. Celle-ci est le fait de la jurisprudence et non de la loi.

Dans un arrêt du 10 novembre 2009, sous le visa des articles 1147 du Code civil, L. 411-1 et L. 452-1 du CSS, la Cour de cassation rappelle « *qu'il résulte de ces textes qu'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 accidents du travail, et que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du CSS, 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'il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié mais qu'il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage* ».

On parle donc de conscience du danger que devait ou aurait dû avoir l'auteur de la faute. Ce sont les juges du fond qui vont apprécier les circonstances de l'espèce en référence à ce qu'aurait dû connaître un professionnel avisé, c'est-à-dire in abstracto. Seule l'imprévisibilité, élément de la force majeure, peut exonérer l'employeur de son obligation de sécurité de résultat.

Toutefois, pour que l'employeur puisse se délier, il ne suffit pas qu'il ait pris des mesures pour protéger le salarié, encore faut-il que celles-ci soient appropriées. Il ne s'agit donc pas d'agir sans raisonner sur les dangers réels et potentiels présents dans l'environnement de travail du salarié.

La conscience du danger est un préalable à l'établissement de la faute inexcusable et ce n'est que par la suite que le salarié devra démontrer que les mesures nécessaires pour préserver sa santé et sa sécurité n'ont pas été prises.

Il faut savoir que la responsabilité de l'employeur est engagée, non seulement par sa propre faute,

mais encore, par celle des préposés auxquels il a pu confier par délégation expresse ou tacite la direction de l'affaire ou d'un travail.

Comme nous l'avons déjà évoqué ci-dessus, l'article L. 452-1 du CSS n'ouvre droit à une indemnisation complémentaire pour la victime ou ses ayants droit que lorsque l'accident ou la maladie sont dus à la faute inexcusable de l'employeur.

Dès lors, le salarié peut demander à l'employeur la réparation de l'ensemble de ses préjudices devant la juridiction de sécurité sociale.

De plus, indépendamment de la majoration de rente servie à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, celle-ci peut demander à l'employeur la réparation non seulement des chefs de préjudice énumérés par l'article L. 452-3 du CSS, mais aussi de l'ensemble des dommages non couverts par le livre IV du même code.

Ensuite, il revient à la CPAM de verser à la victime l'indemnisation des préjudices énumérés dans cet article à charge pour elle d'engager une action récursoire contre l'employeur pour en récupérer le montant.

En l'occurrence, l'article L. 452-3 du CSS reconnaît à la victime le droit d'intenter contre l'employeur (devant la juridiction de sécurité sociale) une action en réparation du préjudice causé par les souffrances physiques et morales, des préjudices d'esthétique et d'agrément et du préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle. La privation des agréments d'une vie normale, distincte du préjudice objectif résultant de l'incapacité constatée, justifie l'octroi d'une indemnité de caractère personnel.

Auparavant, le préjudice d'agrément incluait les troubles ressentis dans les conditions d'existence et notamment le préjudice sexuel.

Récemment, la Cour de cassation a opéré un recadrage en considérant que le préjudice sexuel et le déficit fonctionnel temporaire, qui ne sont pas des dommages couverts par le livre IV du CSS, peuvent valablement être indemnisés dans le cadre de l'action en reconnaissance de faute inexcusable introduite par le salarié à l'encontre de son employeur.

En agissant de la sorte, la Haute Juridiction s'aligne sur la décision du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010 qui confirme que la liste des préjudices indemnisables mentionnés à l'article L. 452-3 du CSS n'est plus exhaustive.

Par conséquent, les préjudices non couverts par le livre IV du CSS peuvent être indemnisés distinctement et le préjudice sexuel doit être évalué distinctement du préjudice d'agrément.

En clair, si un préjudice est déjà couvert par le livre IV du CSS alors, toute demande en réparation complémentaire est exclue. Pour pouvoir prétendre à une indemnisation, la victime devra démontrer l'existence et le caractère distinct des préjudices non couverts par le Livre IV.

Dernièrement, les hauts magistrats ont rappelé que le déficit fonctionnel permanent était un préjudice déjà indemnisé par l'allocation de la rente d'incapacité permanente partielle en soulignant que cette rente a précisément pour vocation à indemniser, d'une part, les pertes de gains professionnels et l'incidence professionnelle de l'incapacité, et d'autre part, le déficit fonctionnel permanent.

Du bon sens vous dîtes ? ...

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Sources

Cass. 2e civ., 6 avr. 2004, n° 02-30.954 Cass. 2e civ., 16 sept. 2003, n° 02-30.670, Bull. civ. II, n° 264

Cass. 2e civ., 10 nov. 2009, n° 08-20.580 P+B

Cass. 2e civ., 8 avr. 2010, n° 09-11.634, Bull. civ. II, n° 77
Conseil constitutionnel décision n° 2010-8QPC du 18 juin 2010
Cass. 2e civ., 4 avr. 2012, n° 11-14.311
Cass. 2e civ., 4 avr. 2012, n° 11-15.393