



Focus sur la faute inexcusable de l'employeur : conditions et conséquences

Conseils pratiques publié le 01/04/2020, vu 1314 fois, Auteur : [Pierre Nicolet](#)

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses employés : il est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour les protéger des risques que suscite l'activité professionnelle.

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses employés, étant souligné qu'il s'agit d'une **obligation de sécurité de résultat**.

Si le salarié, dans le cadre de son travail, est victime d'un accident ou d'une maladie, l'employeur sera tenu de réparer le manquement à cette obligation de sécurité.

Ce manquement, pour être tout à fait précis, constitue une **faute inexcusable** dès lors qu'il est établi que 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.

La présomption de faute inexcusable est prévue à l'article L. 4154-3 du Code du travail qui peut être combattue qu'en rapportant la preuve d'une formation renforcée à la sécurité

Le juge apprécie souverainement la conscience du danger, c'est-à-dire celle que ce dernier doit ou aurait dû avoir compte tenu de son expérience et de ses connaissances professionnelles.

Par exemple, l'employeur pourrait être considéré comme avoir manqué à l'obligation de sécurité s'il met à disposition d'un apprenti une machine dangereuse. De la même façon qu'un chef de chantier pourrait voir sa responsabilité engagée s'il ne s'assure pas au début d'un chantier que toutes les règles de sécurité (harnais de sécurité, garde-corps) ont bien été prévues.

Lorsque le Tribunal reconnaît **que** l'accident ou la maladie professionnelle est dû à la faute inexcusable de l'employeur, la victime ou ses ayants-droits ont le droit à :

- Une indemnisation complémentaire forfaitaire par le biais d'une **majoration de le rente d'incapacité permanente**,
- La **réparation intégrale de ses préjudices** subis et non réparés par la majoration.

Il convient enfin d'évoquer le fait qu'une éventuelle faute du salarié ne permet pas d'écarter la faute inexcusable de l'employeur.

La **condamnation pénale** du chef d'entreprise peut avoir une incidence sur la reconnaissance du caractère inexcusable de sa faute au plan civil.

La jurisprudence que la faute pénale est distincte de la faute inexcusable. Mais la faute pénale permet au juge civil d'apprécier le caractère inexcusable de cette faute.

C'est notamment le cas lorsque le chef d'entreprise a été condamné pénalement au titre de la violation d'une infraction aux règles de sécurité.

Dès lors, le juge civil ne saurait méconnaître une décision du juge pénal sur la culpabilité ou l'absence de culpabilité de l'employeur à qui le fait est imputé :

- Si l'employeur est condamné pénalement au titre d'une inobservation des règles de sécurité, le juge civil pour alors caractériser la conscience du danger qu'a eu l'employeur du risque auquel il exposait son travailleur ;
- Si l'employeur est relaxé en raison d'une absence de faute pénale non intentionnelle, le juge civil peut tout de même caractériser une faute inexcusable en application de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale. Il suffit alors que la faute de l'employeur soit en lien de causalité avec le dommage subi par le salarié.

Il convient de préciser toutefois que l'employeur condamné pour homicide involontaire a forcément commis une faute inexcusable (Cass. Civ 2^{ème}, 11 octobre 2018, n°17-18.712).

Me Pierre Nicolet

Avocat au Barreau de Paris

www.pierrenicoletavocat.fr