

LA FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR

Caen, le 18 janvier 2023

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

Lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle a été reconnu, la **faute inexcusable** de l'employeur, au sens de l'article L.452-1 du Code de la sécurité sociale peut être reconnue à la condition que l'employeur ait commis un **manquement à son obligation de sécurité**, qu'il avait ou **aurait dû avoir conscience du risque** qu'il faisait prendre à son salarié, et qu'il **n'a fait le nécessaire pour l'en préserver** et empêcher l'accident ou la maladie.

Ainsi, la faute inexcusable de l'employeur est caractérisée lorsque **3 conditions** sont réunies :

- un manquement à une obligation de sécurité ;
- la conscience que l'employeur avait ou aurait dû avoir du danger encouru par le salarié ;
- la faute, caractérisée par le fait que l'employeur n'a pas pris les mesures de prévention ou de protection nécessaires pour préserver son salarié du danger.

Attention, dans certaines situations, la faute inexcusable de l'employeur est **présumée établie**. C'est le cas notamment :

- lorsqu'un **salarié intérimaire, en contrat à durée déterminée ou un stagiaire** a été affecté à un **poste de travail à risques** sans bénéficier d'une **formation renforcée** à la sécurité et **d'un accueil et d'une information** adaptée dans l'entreprise ;
- lorsque le salarié victime de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle ou un représentant du comité social et économique (CSE) **avait signalé à l'employeur le risque qui s'est réalisé**.

Pour faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur, le salarié doit saisir le **Pôle social du Tribunal judiciaire** dans les **deux ans** suivant l'un de ces événements :

- le jour de l'accident du travail ou de la première constatation médicale de la maladie professionnelle ;
- le jour de la cessation du travail ;
- le jour de la clôture de l'enquête de l'organisme de sécurité sociale ;
- le jour de la cessation du paiement des indemnités journalières.

Quel intérêt le salarié a à agir en reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur ?

Une telle action lui permet d'obtenir une **indemnisation** de l'ensemble des préjudices consécutifs à son accident du travail ou à sa maladie professionnelle, pour lesquels il n'aurait pas été indemnisé par la sécurité sociale, soit des dommages et intérêts pour des préjudices tels que les **souffrances physiques et morales endurées**, le **préjudice esthétique**, le **besoin d'assistance** d'une tierce personne pendant une certaine période, les frais engendrés par l'achat d'un **véhicule adapté** ou par la nécessité **d'aménager le logement**, etc.

Aussi, si le salarié perçoit une rente d'accident du travail des suites de son accident ou de sa maladie, la reconnaissance de la faute inexcusable lui permet d'obtenir la **majoration de sa rente**.

La **charge** de ces indemnisations complémentaires reposera, **in fine, sur l'employeur**, l'organisme de sécurité sociale devant seulement faire l'avance des condamnations.

Que puis-je faire pour éviter la reconnaissance d'une faute inexcusable ?

Il faut **analyser l'ensemble des risques** présents au sein de l'entreprise, induits notamment par l'activité de chacun des salariés et par l'intervention d'entreprises ou de personnes extérieures à l'entreprise, et **mettre en œuvre toutes les mesures de prévention** possibles permettant de supprimer ou limiter au maximum les risques existants.

- L'outil de référence en la matière est le **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**. Il s'agit d'un document obligatoire dès l'embauche du premier salarié, devant être mis à jour à chaque

Lorsqu'il existe des **représentants du personnel** au sein de l'entreprise, il convient de les associer à la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels. Associé **l'ensemble des salariés** peut aussi être une opportunité de sensibiliser chacun d'entre eux aux risques professionnels.

A noter : la **mise à jour** du DUERP est **obligatoire** dans 3 situations :

- lorsque les conditions de travail et donc les **risques professionnels sont modifiés**,
- lorsque qu'une **information supplémentaire** intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est nouvellement connue (par exemple la création d'une nouvelle maladie professionnelle),
- au moins **une fois par an** dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

A savoir : certaines branches professionnelles proposent des outils d'aide à l'élaboration du DUERP. Les services de la médecin du travail ou un avocat peuvent également vous accompagner sur cette démarche.

Par ailleurs, afin d'éviter l'application des présomptions de reconnaissance de faute inexcusable expliquées ci-avant, il est indispensable de :

- **accueillir et transmettre une information** adaptée à l'entreprise les stagiaires, les intérimaires et les salariés en contrat à durée déterminée recrutés. La remise d'un livret d'accueil est par exemple très utile pour respecter cette obligation ;
- **former** ces mêmes personnes sur la **sécurité**, cette formation devant être **renforcée**. La formation peut tout à fait être réalisée en interne par des salariés permanents de l'entreprise ;

→ **réagir au plus vite** en cas de signalement par un salarié ou un représentant du CSE d'un risque au sein de l'entreprise : **analyser** ce risque et **prendre les mesures** nécessaires pour le supprimer ou le réduire au maximum, en associant le cas échéant les représentants du personnel.

[Quels réflexes avoir si vous êtes informé par LRAR que votre salarié cherche à faire reconnaître la faute inexcusable de votre entreprise ?](#)

Le premier réflexe est de vérifier si la démarche est **amiable** (c'est le cas si vous recevez un courrier de l'organisme de sécurité sociale tel que la CPAM aux fins de tentative de conciliation), ou **judiciaire** (c'est le cas si vous recevez par exemple la requête déposée au Tribunal par le salarié ou son conseil).

Le second réflexe est de prendre contact avec le(s) **assureur(s)** de l'entreprise afin de savoir si elle est couverte en la matière, et le cas échéant de **déclarer un sinistre**.

Le troisième réflexe est de prendre contact avec votre **conseil** habituel en droit social afin d'analyser les chances de succès de l'action du salarié et les risques pour l'entreprise, et mettre en place une **stratégie de défense**.

Chloé DELL'AIERA
Avocate associée