

## ÉDITORIAL

### RETOUR SUR LE DOMAINE DE LA FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR 5 ANS APRES LES ARRÊTS DU 28 FEVRIER 2002

UN ARRÊT DE LA DEUXIÈME CHAMBRE CIVILE DE LA COUR DE CASSATION DU 22 FEVRIER 2007 A RECONNU LA FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR POUR UNE TENTATIVE DE SUICIDE COMMISE PAR LE SALARIÉ ALORS QU'IL ÉTAIT À SON DOMICILE EN ARRÊT DE TRAVAIL.

IL NOUS EST APPARU INDISPENSABLE DE REVENIR SUR LES PRINCIPES GOUVERNANT LA RECONNAISSANCE DE LA FAUTE INEXCUSABLE EN MATIÈRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES AINSI QUE SUR LES MOYENS DONT DISPOSE L'EMPLOYEUR POUR S'EXONERER, 5 ANS APRES LES ARRÊTS DU 28 FEVRIER 2002 AYANT BANALISÉ LA RECONNAISSANCE DE CETTE FAUTE.

LES PRINCIPES GOUVERNANT LA RECONNAISSANCE DE LA FAUTE INEXCUSABLE

#### Rappel historique

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, celui-ci a le droit à une indemnisation forfaitaire compensant la perte de revenus (système mis en place par la loi du 9 avril 1898).

La victime salariée peut néanmoins prétendre à une indemnisation complémentaire lorsqu'elle rapporte la preuve d'une faute inexcusable de l'employeur (art. L 452-1 du Code de la sécurité sociale).

Par un arrêt « Veuve Villa » du 15 juillet 1941, la Cour de cassation avait défini la faute inexcusable comme une faute d'une exceptionnelle gravité, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, en l'absence de tout fait justificatif.

Autrefois exceptionnelle, la reconnaissance de la faute inexcusable s'est banalisée avec **les arrêts du 28 février 2002, la chambre sociale de la Cour de cassation ayant mis à la charge de l'employeur une obligation de sécurité de résultat** et donné une notion extensive de la faute inexcusable.

Désormais, il y a faute inexcusable dès lors que « l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qui n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. »

Ces arrêts rendus à propos des maladies professionnelles consécutives à la contamination par l'amiante, ont été appliqués aux accidents du travail (Cass. Soc. 11 avril 2002).

#### L'absence de présomption de faute inexcusable de l'employeur posée par la jurisprudence\*

Pour qu'il y ait reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur, la victime doit rapporter la preuve de :

- la conscience du danger qu'avait ou qu'aurait dû avoir l'employeur auquel il exposait ses salariés ;
- l'absence de mesures de prévention/protection.

Si la victime ne rapporte pas la preuve de ces deux conditions (Cass. 2ème civ. 8 juillet 2004 et Cass. 2ème civ. 5 juillet 2005) ou si les circonstances de l'accident demeurent inconnues (Cass. 2ème civ. 6 avril 2004), la faute inexcusable de l'employeur ne

\* puisqu'il existe des présomptions légales : on pense notamment à celle de l'article L231-8-1 du Code du travail qui prévoit qu'il y a, de droit, faute inexcusable de l'employeur lorsque le salarié est victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'il avait lui-même ou un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail signalé à l'employeur le risque.

peut pas être retenue.

A titre d'exemples, la jurisprudence a admis la faute inexcusable dans les cas suivants :

- l'accident causé du fait de l'utilisation, à l'initiative du salarié d'un outil dangereux et inadapté à la tâche qu'il devait réaliser mais qui lui avait été laissé à disposition par l'employeur (Cass. 2ème civ. 16 septembre 2003) ;

- l'accident causé par un salarié qui conduisait un engin sans avoir la qualification requise et qui a blessé un collègue (Cass. 2ème civ. 16 mars 2004) ;

- l'accident causé par une machine dont la non-conformité était établie, la protection des boutons de commande ayant été découpée (Cass. 2ème civ. 12 juillet 2006).

Il est précisé que l'appréciation de la conscience du danger par l'employeur se fait, comme antérieurement aux arrêts du 28 février 2002, *in abstracto*.

[Une sévérité accrue à l'encontre de l'employeur](#)

L'employeur ne peut plus s'exonérer du fait de l'absence de faute d'une exceptionnelle gravité (Cass. 2ème civ. 14 octobre 2003, Cass. 2ème civ. 4 novembre 2003 et Cass. 2ème civ. 21 septembre 2004).

Par ailleurs, depuis deux arrêts du 31 octobre 2002 de la chambre sociale de la Cour de cassation, il est désormais indifférent que la faute commise par l'employeur ait été ou non la cause déterminante de l'accident.

Cette jurisprudence s'applique quand bien même la victime aurait elle-même commis une faute (Cass. Ass. Plén. 24 juin 2005).

Désormais, il suffit donc que la faute de l'employeur ait été une cause nécessaire au dommage.

[QUELS SONT LES MOYENS DONT DISPOSE L'EMPLOYEUR POUR S'EXONERER ?](#)

### **L'absence de conscience du danger**

Il ne peut y avoir faute inexcusable dès lors que **l'employeur n'avait pas et ne pouvait pas avoir connaissance du danger**

qui menaçait son salarié.

Il en a été jugé ainsi dans une affaire où aucune anomalie du matériel en relation causale avec l'accident n'avait été détectée (Cass. Soc. 31 octobre 2002).

La Cour de cassation a également jugé qu'il n'y avait pas de faute inexcusable de l'employeur dans la mesure où le travail avait été confié à deux salariés expérimentés utilisant une technique habituelle (Cass. 2ème civ. 10 juin 2003).

Il a été jugé de même dans une espèce où la machine était conforme à la réglementation et que les causes de l'accident étaient indéterminées (Cass. 2ème civ. 1er juillet 2003).

[La faute inexcusable du salarié](#)

Seule la faute inexcusable du salarié peut priver celui-ci de la fixation du taux de majoration de la rente d'accident du travail au maximum (Cass. Soc. 19 décembre 2002).

Celle-ci consiste en une « *faute volontaire du salarié, d'une exceptionnelle gravité, exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience* » (Cass. 2ème civ. 27

janvier 2004).

On retrouve ici la définition appliquée par la Cour de cassation en matière d'accident de la circulation.

L'application de celle-ci aboutit à une reconnaissance restreinte de la faute inexcusable du salarié.

L'ARRET DE LA 2EME CHAMBRE CIVILE DE LA COUR DE CASSATION DU 22 FEVRIER 2007

Les termes de l'arrêt

« Et attendu que les énonciations de l'arrêt selon lesquelles l'équilibre psychologique de M. A avait été gravement compromis à la suite de la dégradation continue des relations de travail et du comportement de M. G., caractérisent le fait que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé son salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ; que la cour d'appel (...) a pu en déduire que M. G. avait commis une faute inexcusable ».

En l'espèce, la faute inexcusable de l'employeur a été reconnue alors même que M. A avait tenté de mettre fin à ses jours pendant qu'il se trouvait en arrêt maladie

pour syndrome anxio-dépressif.

Cet arrêt marque une certaine continuité de la jurisprudence relative aux accidents du travail

Cet arrêt marque la continuité de la jurisprudence dans la recherche d'un critère d'imputabilité de l'accident au travail et non pas seulement un critère spacio-temporel (accident survenu sur le lieu du travail et pendant le temps de travail).

L'arrêt du 22 février 2007 illustre parfaitement cette volonté de déterminer si l'accident a eu lieu par le fait ou à l'occasion du travail.

Au surplus, la jurisprudence admettait déjà que les troubles psychologiques puissent caractériser un accident du travail (Cass. Soc. 9 octobre 1985).

L'apport de l'arrêt en matière de reconnaissance de faute inexcusable

C'est la première fois, à notre connaissance, que depuis les arrêts du 28 février 2002 la faute inexcusable de l'employeur a été reconnue en raison d'une attitude de l'employeur d'ordre psychologique.

En effet, traditionnellement, la reconnaissance de la faute inexcusable repose sur des causes matérielles :

- non respect de la réglementation en vigueur ;
- violation des procédures de sécurité ;
- conditions de travail dangereuses ;
- salarié inexpérimenté, ...

Néanmoins, la lecture de l'arrêt d'appel (Cour d'appel d'Angers, 8 février 2005) et le comportement outrancier de l'employeur explique l'apparente sévérité de cette décision :

- le salarié, prothésiste dentaire, subissait un « harcèlement moral constitué par la surcharge de travail, les pressions et brimades subis dans le cadre professionnel, ces faits étant intentionnels » ;
- « la personnalité de l'employeur était hors normes tant dans ses relations avec les patients qu'avec son personnel à l'égard duquel ... il adoptait un comportement autoritaire, vindicatif, méprisant, grossier » ;

- « l'employeur exerçait un chantage à l'emploi »...

C'est ainsi que la Cour de cassation a :

- caractérisé une dégradation continue des relations de travail due au comportement de l'employeur ;

- imputé l'état psychologique du salarié aux conditions de travail imposées par l'employeur.

Par ailleurs, il est possible que le contexte temporel dans lequel est intervenu cet arrêt ait eu une certaine influence.

En effet, quelques jours avant cet arrêt, tombait l'annonce d'un nouveau suicide d'un employé du Technocentre Renault : il s'agissait du troisième suicide en 4 mois.

*Lettre réalisée par Cathie Fond,  
sous la direction  
d'Arnault Buisson-Fizellier,  
Avocats à la Cour*

**BFPL**  
& a s s o c i é s

5, rue de Téhéran 75008 PARIS

Tél. : 33 (0)1 58 36 18 70

Fax : 33 (0)1 58 36 02 10

Web : <http://www.bfpl-law.com>