

La faute inexcusable de l'employeur en santé et sécurité au travail

UN SALARIÉ VICTIME d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle perçoit des indemnités journalières durant sa période d'arrêt de travail. À l'issue de celle-ci, si une incapacité permanente totale ou partielle subsiste, il pourra bénéficier d'un capital ou d'une rente versée par la CPAM. En cas d'accident mortel, ce sont les ayants droit de la victime qui pourront en bénéficier.

En application du droit de la Sécurité sociale, la réparation de l'incapacité permanente prend la forme d'une indemnisation forfaitaire et automatique. La victime n'a donc pas à prouver la faute de son employeur pour bénéficier d'une indemnisation.

En contrepartie de ce principe, la victime ou ses ayants droit ne peuvent pas engager de recours en responsabilité civile à l'encontre de l'employeur afin d'obtenir une réparation intégrale de son préjudice¹.

La faute inexcusable de l'employeur : une exception au principe de réparation forfaitaire

Le Code de la Sécurité sociale² prévoit une exception au principe de réparation forfaitaire des accidents du travail ou des maladies professionnelles. La victime ou ses ayants droit peuvent bénéficier d'une majoration de rente et d'une indemnisation complémentaire de certains préjudices lorsque l'accident ou la maladie professionnelle est dû à la faute inexcusable de l'employeur³.

La notion de faute inexcusable de l'employeur

Si le Code de la Sécurité sociale précise les conséquences de la faute inexcusable, il n'en donne, en revanche, aucune définition.

Cette notion, définie par la jurisprudence⁴, a évolué au fil du temps. Ayant abandonné la nécessité d'une faute de l'employeur d'une gravité exceptionnelle, les juges ont maintenu les éléments majeurs qui caractérisent la faute inexcusable :

- la conscience par l'employeur du danger ;
 - la carence de l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour préserver le salarié du danger.
- Depuis 2020⁵, la jurisprudence en matière de faute inexcusable a également pris en compte l'évolution de la position de la Cour de cassation concernant l'obligation de sécurité de l'employeur consacrant non plus une obligation contractuelle de sécurité de résultat⁶ mais une **obligation légale** de prévention fondée sur les articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail. Ainsi, « le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers le travailleur

a le caractère d'une faute inexcusable lorsqu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ».

Les critères de la faute inexcusable de l'employeur

C'est à la victime qu'il incombe d'apporter la preuve que l'employeur :

- avait ou devait avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé ;
- n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

• La conscience du danger auquel les salariés sont exposés

La conscience du danger de l'employeur est appréciée par les juges. C'est celle que l'auteur de la faute doit ou aurait dû avoir en tant que professionnel averti, en l'état des connaissances scientifiques et/ou compte tenu de son expérience et de ses connaissances professionnelles.

Elle ne vise pas une connaissance effective de la situation créée, mais renvoie à une exigence d'anticipation raisonnable des risques. Elle peut résulter notamment de la violation des règles de sécurité prévues par le Code du travail. Les juges vont ainsi s'attacher à examiner les obligations de l'employeur en termes d'identification, d'évaluation des risques, de mise en œuvre des mesures de prévention, d'information, de formation, de mise en place d'une organisation et de moyens adaptés... Ils vont également évaluer les conséquences de ses manquements dans la survenance de l'accident ou de la maladie.

Ainsi, la Cour de cassation a retenu que l'employeur avait conscience ou aurait dû avoir conscience du danger dans les situations suivantes :

- médecin urgentiste agressé par un patient : insuffisances des mesures de sécurité mises en place par son employeur, dans un contexte de recrudescences d'actes violents dans un service d'urgence⁷ ;
- salarié percuté par un tractopelle : absence de mesures de prévention mises en place concernant la circulation dans une déchetterie où circulaient de façon concomitante des tractopelles et des piétons, peu important que la présence de tractopelle soit habituelle, visible et inhérente à l'activité du site⁸ ;
- salarié décédé dans un accident d'hélicoptère : absence de mesures de prévention lors d'un vol en formation rapprochée de plusieurs hélicoptères lors du tournage d'un jeu télévisé⁹ ;

NOTES

1. Code de la Sécurité sociale : art L.451-1

2. Code de la Sécurité sociale : art L.452-1 à L.452-4

3. La victime d'un accident de trajet ne peut pas bénéficier du régime de la faute inexcusable. Cour de cassation, 2^e ch. civile, 8 juillet 2010, n° 09-16.180

4. Cour de cassation, chambres réunies, 16 juillet 1941

5. Cour de cassation, ch. civile, 8 octobre 2020, n° 18-25.021, 18-26.677

6. Le fondement contractuel de cette obligation avait été retenu dans le cadre des arrêts de la Cour de cassation du 28 février 2002 rendus en matière de maladie professionnelle contractée suite à l'exposition à l'amiante.

7. Cour de cassation, 2^e ch. civile, 29 février 2024, n° 22-18.868

8. Cour de cassation, 2^e ch. civile, 12 mars 2020, n° 19-10.421

9. Cour de cassation, 2^e ch. civile, 16 novembre 2023, n° 21-20.740

10. Cour de cassation, 2^e ch. civile, 28 mai 2020, n° 19-15.172

11. Cour de cassation, 2^e ch. civile, 25 septembre 2025, n° 23-14.460

12. Cour de cassation, 2^e ch. civile, 25 janvier 2018, n°16-26.384

13. Cour de cassation, 2^e ch. civile, 9 décembre 2021, 20-13.857

14. Cour de cassation, 2^e ch. civile, 1^{er} décembre 2022, n° 21-11.727

15. Cour de cassation, 2^e ch. civile, 13 novembre 2025, n° 24-10.858

16. Code de la Sécurité sociale : en application de l'art. L.453-1, la faute intentionnelle de la victime ou sa faute inexcusable a des conséquences sur son indemnisation (rente).

17. Cour de cassation, 2^e ch. civile, 8 avril 2021, n° 20-11.935.

18. Cour de cassation Assemblée plénière, 24 juin 2005, n° 03-30.038.

- salariée victime d'un accident de travail lors d'une opération de manutention : non-respect des préconisations du médecin du travail concernant la manutention de charges lourdes¹⁰ ;
- suicide d'une salariée à la suite de son licenciement : absence de mesures de protection de la santé mentale des salariés alors que l'employeur avait été alerté par un courrier de la salariée relevant son état de stress au travail et par le médecin du travail concernant les risques psychosociaux au sein de son entreprise liés à ses pratiques managériales¹¹.

En revanche, un employeur ne pouvait pas avoir conscience du danger auquel s'est trouvé exposé son salarié, victime d'une chute sur une plaque de verglas sur le parking de l'entreprise. Selon les juges, l'alerte météorologique diffusée dans la nuit ne commandait pas une vigilance absolue, mais uniquement des consignes de prudence s'imposant à chacun en cas de déplacement¹².

De même, selon les juges, l'employeur ne pouvait avoir conscience du danger présenté par une porte métallique à l'origine d'un accident car :

- celle-ci n'avait jamais dysfonctionné ;
- le contrôle de l'inspection du travail n'avait relevé aucun défaut ni anomalie sur cette installation¹³.

• L'absence de mesures de prévention ou de protection nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des salariés

Il appartient aux juges du fond d'apprécier au cas par cas le critère des « mesures nécessaires » qui s'imposent à l'employeur notamment leur pertinence et leur efficacité. La seule réalisation du risque ne suffit pas à caractériser l'insuffisance des mesures mises en place par l'employeur.

Généralement, la faute inexcusable va résulter de manquements de l'employeur à la réglementation relative à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, tels que l'absence de toute anticipation du risque, l'imprudence ou la négligence ayant conduit à l'absence ou l'insuffisance des mesures de prévention ou la tolérance de pratiques contraires aux consignes de sécurité...

À titre d'illustrations, commet une faute inexcusable l'employeur :

- qui n'a pas réalisé par écrit l'examen d'adéquation auquel un camion-grue de location est soumis¹⁴ ;
- qui n'a pas pris les mesures de protection nécessaires à une opération de vidage de bennes et s'est contenté de simples consignes verbales de sécurité, communiquées par d'autres salariés à la victime de l'accident. À l'occasion de cette affaire, la Cour de cassation a également rappelé que le comportement de la victime, notamment son imprudence, même s'il avait concouru à la réalisation de l'accident, n'avait pas pour effet d'exonérer l'employeur de sa responsabilité¹⁵. Toutefois, la faute intentionnelle ou la faute inexcusable du salarié peut avoir des conséquences sur son indemnisation¹⁶.

La Cour de cassation a également précisé que le particulier employeur est soumis, comme tout autre employeur, à une obligation de sécurité dont la violation peut conduire à la reconnaissance d'une faute inexcusable¹⁷. Dans cette affaire, la salariée avait chuté d'un balcon situé sur son lieu de travail. Les juges ont relevé que l'employeur était conscient du danger ou qu'il aurait dû l'être. La rambarde du balcon étant d'une vétusté certaine, il lui appartenait de prendre toutes les mesures nécessaires pour préserver son employée en condamnant l'accès au balcon ou à tout le moins en lui interdisant l'accès à ce balcon ou en la mettant en garde sur la dangerosité des lieux.

La faute inexcusable : une cause nécessaire de l'accident ou de la maladie professionnelle

Il n'est pas indispensable que la faute inexcusable soit la cause déterminante de l'accident ou de la maladie. Il suffit qu'elle en soit « une cause nécessaire »¹⁸ : c'est-à-dire que même si d'autres fautes

>>>



commises par la victime ou par un tiers, ont concouru à la réalisation de l'accident, elles n'exonèrent pas l'employeur de sa responsabilité.

La charge de la preuve de la faute inexcusable

L'exposition au risque ainsi que la survenance de l'accident ne suffisent pas à caractériser la faute inexcusable.

Par ailleurs, sauf exception, la faute inexcusable ne se présume pas. La victime qui l'invoque doit apporter la preuve que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger et n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Par exception à l'exigence d'apporter cette preuve, la faute inexcusable est présumée dans deux situations prévues par le Code du travail :

- *signalement du risque à l'employeur : faute inexcusable de droit*

Le bénéfice de la faute inexcusable est de plein droit pour les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au CSE avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est réalisé¹⁹. Ainsi, la faute inexcusable est caractérisée lorsqu'un employeur, alerté de l'état de fatigue extrême de son salarié chauffeur-livreur lié à l'absence de repos durant la nuit, le laisse reprendre la conduite alors que son poste de livreur nécessite un état de vigilance soutenu²⁰;

- *absence de formation renforcée pour le salarié en CDD, le travailleur temporaire ou le stagiaire*

La faute inexcusable est présumée établie lorsque le salarié en CDD, le travailleur temporaire ou le stagiaire victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, affecté à un poste présentant des risques particuliers, n'a pas suivi de formation renforcée à la sécurité²¹.

À noter : La liste de ces postes de travail présentant des risques particuliers est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du Comité social et économique, s'il existe.

Cette présomption de faute inexcusable peut être renversée par la preuve que l'employeur a dispensé au salarié une formation renforcée à la sécurité²².

La faute inexcusable commise par un préposé

L'employeur est également responsable de la faute inexcusable commise par les personnes qui se sont substituées à lui dans la direction de l'activité et des salariés²³. Sont considérées comme « substituées dans la direction » les personnes qui dirigent l'exécution du travail et exercent un pouvoir de contrôle et de surveillance.

La faute inexcusable peut être commise soit par un préposé titulaire d'une délégation de pouvoir, soit par un salarié à qui l'employeur a entendu confier, en raison de sa compétence et de son autorité, un pouvoir de commandement dans l'exécution de travaux (chef d'équipe, conducteur de travaux...) même s'il ne dispose pas d'une délégation de pouvoir²⁴.

En matière de responsabilité civile, peu importe donc que le salarié substitué dispose d'une délégation de pouvoir, c'est bien l'employeur qui reste responsable civilement de la faute inexcusable du salarié qu'il s'est substitué dans la direction²⁵.

L'incidence du contentieux pénal sur la reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur

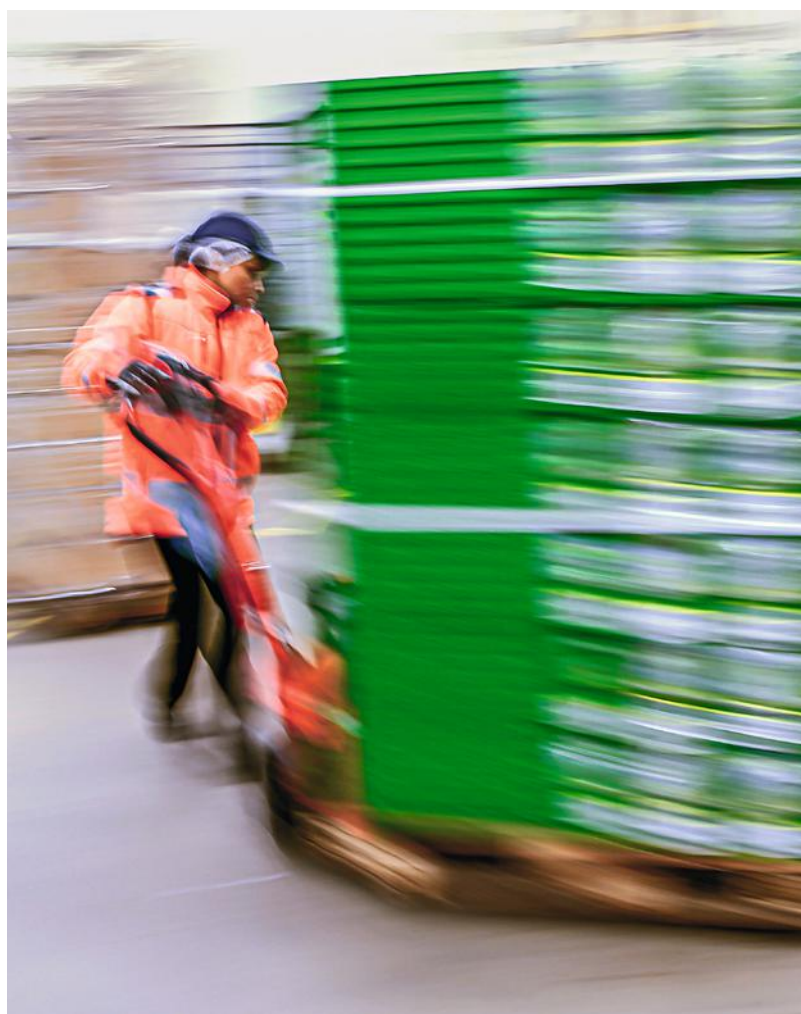
Par principe, le juge civil ne peut méconnaître ce qui a été jugé dans le cadre d'une affaire pénale. Ce principe de l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil a des conséquences en matière de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

• En cas de condamnation pénale de l'employeur

Lorsqu'un employeur est définitivement condamné au pénal pour l'infraction comportant le non-respect de son obligation de sécurité, cela implique qu'il avait conscience du danger auquel le salarié était exposé et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. La faute inexcusable peut donc être retenue au civil²⁶.

• En cas de relaxe au pénal de l'employeur

En revanche, la Cour de cassation juge que la faute



© Guillaume J. Plisson pour l'INRS/2023

inexcusable peut être retenue par le juge civil, même si l'employeur a été relaxé au pénal²⁷. Elle sera toutefois écartée si la relaxe a été prononcée en raison de l'absence de causalité entre le non-respect des règles de sécurité et l'accident du travail²⁸.

La procédure de reconnaissance de la faute inexcusable

La procédure peut débiter par une tentative de conciliation amiable²⁹ auprès de la CPAM³⁰. Elle peut être demandée à l'initiative de la victime ou des ayants droit ou à l'initiative de la caisse. Elle va porter sur l'existence de la faute inexcusable, le montant de la majoration de la rente et sur l'indemnisation des différents préjudices. Toutefois, la demande de conciliation amiable reste facultative³¹. En cas d'échec de la phase amiable, la victime, ses ayants droit ou la caisse peuvent saisir le pôle social du Tribunal judiciaire³².

Le délai pour agir en reconnaissance de la faute inexcusable

La procédure doit être engagée, soit par la victime ou ses ayants droit, soit par la caisse dans un délai de deux ans³³.

Sauf cas particulier, ce délai court à compter :

- soit de la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie ;
- soit de la cessation du travail en raison de la maladie constatée ;
- soit de la fin de versement des indemnités journalières de Sécurité sociale en lien avec l'accident ou la maladie.

De nombreuses causes d'interruptions de la prescription sont prévues par le Code de la Sécurité sociale ou reconnues par la jurisprudence.

Les conséquences de la reconnaissance de la faute inexcusable

• Les modalités d'indemnisation pour la victime et ses ayants droit

Lorsque l'accident du travail ou la maladie professionnelle est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qui se sont substitués à lui dans la direction, la victime ou ses ayants droit³⁴ (conjoint, enfants, ascendants) peuvent bénéficier d'une majoration de rente³⁵ et d'une indemnisation complémentaire³⁶.

La majoration de la rente forfaitaire

La majoration de rente ou de capital prévue en cas de faute inexcusable de l'employeur vient s'ajouter à la rente forfaitaire ou au capital versé à la victime ou à ses ayants droit.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2025³⁷ a apporté des changements notoires concernant la rente forfaitaire liée à l'incapacité permanente survenue à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Ces modifications impactent également le régime d'indemnisation en cas de faute inexcusable.

Les textes précisent désormais clairement que le versement de la rente forfaitaire visant à indemniser l'incapacité permanente dont est atteinte la

victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle comprend **à la fois** :

- la réparation du préjudice professionnel due au titre de son **incapacité permanente professionnelle**. Il s'agit du préjudice économique lié à la perte ou à la réduction des revenus en cas de perte d'emploi, de réduction du temps de travail notamment et des préjudices liés à l'incidence professionnelle de l'incapacité (frais de reclassement professionnel, diminution des droits à la retraite...);
- la réparation due au titre de son **incapacité permanente fonctionnelle** (qualifiée de DFP « déficit fonctionnel permanent ») en raison des souffrances physiques et morales endurées du fait de ce déficit permanent **après consolidation de l'état de la victime** et de la perte de sa qualité de vie.

L'application de cette réforme, initialement prévue pour le 1^{er} juin 2026, a été décalée au 1^{er} novembre 2026 en application de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026. Elle s'appliquera aux victimes dont l'état est consolidé à compter de cette date. Lorsque la faute inexcusable de l'employeur est retenue, la rente forfaitaire ou le capital dû à la victime ou à ses ayants droit sont majorés dans les conditions fixées par l'article L. 452-2 du Code de la Sécurité sociale.

L'indemnisation complémentaire

Indépendamment de la majoration de rente qu'elle reçoit, la victime (ou ses ayants droit en cas d'accidents suivi de mort) pourra également demander à l'employeur devant la juridiction de Sécurité sociale une indemnisation complémentaire de l'ensemble des préjudices **ne faisant pas l'objet de la réparation forfaitaire**. Il s'agit des souffrances physiques et morales (préjudice d'anxiété notamment) endurées **avant la consolidation de son état**, des préjudices esthétiques et d'agrément ainsi que de la réparation du préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle³⁸. L'indemnisation complémentaire est alors accordée à la victime et à ses ayants droit selon les conditions fixées à l'article L. 452-3 du Code de la Sécurité sociale.

• Les conséquences de la faute inexcusable pour l'employeur

La CPAM verse directement au bénéficiaire la majoration de la rente et l'indemnisation complémentaire des autres préjudices. Elle récupère ensuite le montant de la majoration de la rente auprès de l'employeur ainsi que les dépenses engagées au titre des préjudices spécifiques³⁹.

L'employeur est responsable sur son patrimoine personnel, mais il peut s'assurer contre les conséquences financières de sa propre faute ou de celles de ses préposés. La caisse peut alors agir directement contre son assureur.

Par ailleurs, lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable d'un employeur garanti par une assurance à ce titre, la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail peut imposer à l'entreprise une cotisation supplémentaire en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle⁴⁰. ■

NOTES

19. Code du travail : art. L. 4131-4.

20. Cour de cassation 2^e ch. civile, 16 novembre 2023, n° 22-10.357.

21. Code du travail : art. L. 4154-2 et L. 4154-3.

22. Cour de cassation, 2^e ch. civile, 11 octobre 2018, n° 17-23.694.

23. Code de la Sécurité sociale : art. L. 452-1.

24. Cour de Cassation, chambre sociale, 3 novembre 1988, 87-12.499.

25. Sur les conséquences différentes de la délégation de pouvoir en matière de responsabilité pénale : la délégation de pouvoirs dans le domaine de la santé et de la sécurité.

26. Cour de cassation, 2^e ch. civile, 11 octobre 2018, n° 17-18.712.

27. Cour de cassation, 2^e ch. civile, 13 avril 2023, n° 21-20.947.

28. Cour de cassation, 2^e ch. civile, 30 novembre 2017, n° 16-17.832.

29. Code de la Sécurité sociale : article L. 452-4.

30. Code de la Sécurité sociale : art. R. 142-1 (commission de recours amiable).

31. Cour de cassation, 2^e ch. civile, 14 mars 2019, n° 18-12.620.

32. Code de la Sécurité sociale : art. R. 142-10 et suivants.

33. Code de la Sécurité sociale : art. L. 431-2.

34. Code de la Sécurité sociale : art. L. 434-7 à L. 434-14 : liste limitative d'ayants droit et conditions de bénéfice de la rente.

35. Code de la Sécurité sociale : art. L. 452-2 (rédaction actuelle et nouvelle rédaction à compter du 1^{er} novembre 2026).

36. Code de la Sécurité sociale : art. L. 452-3 (rédaction actuelle et nouvelle rédaction à compter du 1^{er} novembre 2026).

37. Loi 2025-199 du 28 février 2025 (art. 90) : création de l'article. L. 434-1 A et modifications de l'article L. 434-2, L. 452-2 et L. 452-3 du Code de la Sécurité sociale.

38. Code de la Sécurité sociale : art. L. 452-3 (rédaction actuelle et nouvelle rédaction à compter du 1^{er} novembre 2026).

39. Code de la Sécurité sociale : art. D. 452-1.

40. Code de la Sécurité sociale : art. L. 242-7.