



Imprimer la page

Fermer la fenêtre

Rapport de M. Trédez Conseiller rapporteur

[Communiqué](#)

[Avis de l'avocat général](#)

[Arrêt](#)

I - RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCEDURE

1- Le 4 juillet 1989, M. X... , alors âgé de 52 ans, magasinier au sein de la société Norgraine dont le siège est à Hazebrouck, a été victime d'un accident du travail survenu dans les circonstances suivantes :

son collègue de travail, M. Y..., qui était chargé d'appliquer une peinture antirouille sur le bardage de la façade de l'entreprise , utilisait un échafaudage roulant qui était rangé chaque soir sur le côté du bâtiment pour le mettre hors de la vue du public ; ce jour là, l'échafaudage avait dû être rehaussé pour pouvoir accéder en haut du bardage ;

le soir, M. Y... s'était fait aider par M. X... pour ranger l'échafaudage et au cours de la manoeuvre le matériel avait heurté une ligne électrique de 20 000 volts provoquant l'électrocution des deux salariés ;

un taux d'IPP de 95 % avec assistance d'une tierce personne était octroyé à M. X...

L'enquête établie par les services de police et par la direction départementale du travail et de l'emploi établissait que l'échafaudage utilisé pour repeindre le bardage du bâtiment avait 9 m de hauteur, que les travaux se situaient à plus de 50 m de la ligne électrique surplombant la cour de l'entreprise, qu'aucune consigne particulière n'avait été établie pour les travaux et aucune mesure de protection collective n'avait été prise contre les risques électriques.

Les infractions aux articles 171, 172, 177 et 181 du décret du 8 janvier 1965 relevées par le contrôleur du travail faisaient l'objet d'un classement sans suite par le parquet d'Hazebrouck.

M. X... a saisi la caisse primaire d'assurance-maladie de Lens d'une demande tendant à voir reconnaître la faute inexcusable de l'employeur ; un procès-verbal de non conciliation ayant été dressé le 13 avril 1995, le salarié a saisi le tribunal des Affaires de Sécurité Sociale d'Arras.

2 - Par jugement rendu le 25 mars 1996 le TASS l'a débouté de ses demandes en relevant que *si l'employeur avait commis une faute en ne mettant pas en place de dispositifs protecteurs et en n'édicant pas de consignes précises ainsi que l'avait relevé l'Inspection du Travail, cette faute ne saurait être considérée comme la cause déterminante de l'accident qui trouvait essentiellement son origine dans l'absence de conscience de la hauteur de l'échafaudage résultant du rehaussement du matériel par rapport à la ligne électrique.*

Par arrêt rendu le 29 mai 1998, la cour d'appel de Douai a confirmé cette décision en toutes ses dispositions ;

la cour d'appel a relevé que l'employeur n'avait pris aucune précaution pour pallier les dangers causés par la proximité d'une puissante ligne électrique, qu'il n'avait ni protégé l'échafaudage par des isolants ni contraint ses employés au port de gants de sécurité, qu'il avait commis une faute en ne respectant pas

*les prescriptions du décret du 8 janvier 1965 et avait méconnu son obligation générale de sécurité, qu'il ressortait toutefois de l'audition de M. Y... que tous deux avaient oublié que l'échafaudage avait été rehaussé pendant la journée et qu'ils n'avaient pas pensé regarder en l'air en déplaçant le matériel, que l'accident avait donc été provoqué par une inattention de la victime de sorte que **la faute de l'employeur n'avait pas été la cause déterminante de l'accident.***

3 - Par arrêt rendu le 15 février 2001 la chambre sociale de la Cour de cassation a cassé cet arrêt au motif que *la cour d'appel, qui avait constaté que l'employeur n'avait pris aucune précaution pour pallier les dangers inhérents à la proximité d'une ligne électrique de moyenne tension, ce dont il résultait qu'il devait être conscient du danger encouru par le salarié, et avait commis une faute déterminante dans la survenance de l'accident, n'avait pas tiré les conséquences légales de ses constatations et violé l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale.*

4 - Par arrêt rendu le 11 mars 2002 la cour d'appel d'Amiens, désignée comme cour de renvoi, a confirmé le jugement rendu par le TASS d'Arras et débouté le salarié de ses demandes ;

la cour d'appel a relevé qu'aucun manquement de l'employeur aux obligations découlant des articles 171, 172, 177 et 181 du décret du 8 janvier 1965 ne pouvait être retenu, les travaux étant exécutés à 50 m environ de la ligne à haute tension, que l'accident était survenu en fin de journée alors que le travail était terminé, que l'échafaudage avait été surélevé le matin même ce que n'ignoraient pas les victimes et qu'il n'était pas établi que cette surélévation récente ait été ordonnée par l'employeur ou ait été portée à sa connaissance, qu'il n'était pas établi que l'employeur avait imposé aux salariés de ranger l'échafaudage après le travail sur le côté du bâtiment, que le salarié et son collègue de travail qui connaissaient l'existence de la ligne électrique ont en réalité oublié que l'échafaudage avait été rehaussé et qu'ils ne regardaient pas en l'air, ne pensant qu'à bien diriger l'échafaudage, que la cause déterminante de l'accident se trouvait dans la faute de la victime qui, compétente, expérimentée, ayant nécessairement connaissance et conscience du danger encouru à l'approche d'une ligne électrique par un matériel métallique, a fait preuve de négligence, d'imprudence, d'inattention sans qu'un manquement de l'employeur ne soit démontré.

5- M. X..., bénéficiaire de l'aide juridictionnelle par décision du 23 octobre 2002, a formé un nouveau pourvoi le 20 janvier 2003 ;

le mémoire ampliatif du 18 juin 2003 invoque un moyen unique en quatre branches :

-1° branche : la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations en violation de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale en affirmant que l'accident n'était pas survenu au cours de l'exécution du travail à proximité de la ligne électrique tout en constatant que le salarié déplaçait l'échafaudage afin de le ranger pour la nuit à proximité de la ligne électrique ;

-2° branche : la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale en décidant que l'employeur n'avait pas commis de faute inexcusable sans constater qu'il n'aurait pas eu ou dû avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé ;

-3° branche : la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale en décidant que l'employeur n'avait pas commis de faute inexcusable sans constater s'il avait pris les mesures nécessaires pour préserver le salarié du danger auquel il était exposé ;

-4° branche : manque de base légale au regard des articles L. 411-1, L. 431-1, L. 452-1, L. 450-2 et L. 453-1 du Code de la sécurité sociale en décidant que le salarié ne pouvait prétendre à une majoration de la rente dès lors qu'il avait lui-même commis une faute à l'origine de l'accident sans constater si cette faute avait présenté un caractère inexcusable.

M. X... demande de condamner la société Norgraine à lui payer 2 000 sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile et de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 ;

l'employeur a présenté un mémoire en défense le 12 septembre 2003 ;

la C.P.A.M de Lens n'a pas constitué avocat.

Par arrêt rendu le 22 février 2005 la deuxième chambre civile a ordonné le renvoi de l'affaire devant l'Assemblée plénière ;

la procédure est régulière.

II - POINT DE DROIT À TRANCHER

6 - La question posée à l'Assemblée plénière est donc de savoir si la faute inexcusable de l'employeur, au sens de l'article L. 452- 1 du Code de la sécurité sociale, doit avoir été déterminante de l'accident. C'est en effet *le seul point* sur lequel porte la rébellion de la cour d'appel d'Amiens puisque son arrêt du 11 mars 2002 ne remet pas en question la nouvelle définition de la faute inexcusable donnée par les arrêts sur lesquels nous reviendrons de la chambre sociale du 28 février 2002, définition qui a été reprise par la deuxième chambre civile lorsque ce contentieux lui a été attribué le 1^o mars 2003. (voir infra n^o 41 à 45)

Et on relèvera d'ores et déjà une particularité de cette « rébellion » à savoir qu'elle porte sur un point : ***le caractère déterminant de la faute inexcusable*** qui a fait l'objet d'un abandon par la chambre sociale de la Cour de cassation puis par la deuxième chambre civile , depuis un arrêt du 31 octobre 2002 qui a abandonné l'exigence que la faute de l'employeur soit déterminante.

III - RAPPEL HISTORIQUE

7- Traditionnellement présenté comme un droit « progressiste », orienté vers l'amélioration et la promotion de la condition du travailleur ⁽¹⁾, le droit du travail a pris racine dans la revendication des ouvriers.

La Révolution Française avait supprimé le régime corporatif et posé le principe fondamental de la liberté du travail ; selon le décret d'Allarde des 2 et 17 mars 1791 « il sera libre à toute personne... d'exercer telle profession, art ou métier, qu'elle trouvera bon... » ; il en résultait que tout travailleur était libre de s'engager et tout entrepreneur libre de recruter qui il lui plaisait.

Les groupements professionnels et les coalitions avaient également été interdits par la loi Le Chapelier des 14-17 juin 1791 afin de s'opposer à toute reconstitution des corporations.

Le contrat de travail qualifié par le Code civil de louage de services était abandonné à l'autonomie de la volonté, le travailleur louant contre un salaire sa force de travail.

L'article 1780 du Code civil précisait que la location de services ne peut avoir lieu qu'à temps pour une entreprise déterminée, l'engagement à vie étant une forme de reconstitution de l'esclavage ou du servage.

La règle de l'égalité civile n'était pas respectée et une certaine discrimination entre l'employeur et le salarié existait : c'est ainsi que l'article 1781 du Code civil, aujourd'hui abrogé, prévoyait même qu'en cas de contestation sur le chiffre du salaire, le patron devait être cru sur sa seule affirmation.

La loi du 22 germinal an XI créa *le livret ouvrier* permettant le contrôle de la police sur les déplacements de la main-d'oeuvre et l'ouvrier qui n'en possédait pas était considéré comme vagabond.

Privés de réglementation protectrice, l'action collective leur étant interdite, les travailleurs percevaient des salaires insuffisants pour vivre et étaient contraints de faire des journées de travail démesurées sans hygiène ni sécurité. Une discipline stricte permettait de retenir des amendes élevées sur de maigres salaires.

La première moitié du XIXe siècle fut marquée pour les ouvriers par une perte générale des moyens de

gagner leur vie ; les premières grandes luttes ouvrières (canuts lyonnais 1831 - 1834, les mineurs de Saint-Étienne 1844) portèrent avant tout sur ces aspects et non pas sur les conditions de travail.

La première loi sociale fut votée sous la Monarchie de Juillet le 22 mars 1841 sur le travail des enfants employés dans les manufactures : elle fixait l'âge d'admission à 8 ans et interdisait aux enfants des travaux de nuit ou dangereux.

La Révolution de 1848 proclama le droit au travail avec l'ouverture des Ateliers Nationaux destinés à procurer de l'ouvrage aux chômeurs, la limitation de la journée de travail à 10 heures pour les adultes, la condamnation du marchandage.

La loi du 25 mai 1864 supprima le délit de coalition rendant ainsi la grève licite.

La loi du 21 mars 1884 reconnut enfin la liberté d'association professionnelle : le syndicalisme était né.⁽²⁾

8 - C'est dans ce climat de revendications que fut votée :

-1° la loi du 13 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels, énonçant que les établissements industriels « *doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel. Ils doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs* ».

Le décret d'application du 11 mars 1894 imposait que « les locaux soient largement aérés... les poussières évacuées au-dessus de l'atelier au fur et à mesure de leur production avec une ventilation aspirante énergique ... et que l'air des ateliers soit renouvelé de façon à rester dans l'état de pureté nécessaire à la santé des ouvriers »⁽³⁾.

-2° la loi du 9 avril 1898 sur la sécurité au travail, fruit d'un « marathon parlementaire » qui dura 18 ans et occupa six législatures.⁽⁴⁾

Jusqu'alors, la réparation des dommages dus aux accidents du travail s'effectuait dans le cadre du droit commun de la responsabilité sur la base des articles 1382 et suivants du Code civil ; le salarié devait prouver la faute de l'employeur et un lien de cause à effet entre la faute et le dommage. La présomption de faute attachée à la garde d'une chose n'avait pas encore été incluse par la jurisprudence dans l'article 1384 du Code civil.

Dans un premier temps, une solution fut recherchée dans une adaptation du régime de la preuve : l'article 1384 du Code civil allait être alors interprété comme comportant une présomption de responsabilité à l'encontre des gardiens de choses inanimées, tel l'employeur pour ses machines ou des matériaux mis en oeuvre dans son industrie ; cette présomption était susceptible de tomber si l'employeur apportait la preuve que l'accident était dû à la faute de la victime, à un cas fortuit, un événement de force majeure ou au fait d'un tiers.⁽⁵⁾

D'autres auteurs avaient rattaché l'accident du travail à l'exécution du contrat de travail : ce contrat incluait une *obligation de sécurité* à la charge de l'employeur et l'inexécution de cette obligation entraînait pour les salariés un droit à être indemnisés du préjudice subi.

En 1880 une première proposition de loi était déposée par le député Martin Nadaud fondée sur le système du renversement de la preuve et qui consistait à mettre à la charge des employeurs les conséquences de tous les accidents du travail sauf pour eux à démontrer qu'ils étaient dus à une faute de la victime.

Ce système présentait le grave inconvénient de voir l'ouvrier toujours accusé de faute, de négligence ou d'imprudence.

A cette époque 88 % des accidents restaient à la charge des ouvriers : 68 % relevant d'un cas fortuit ou de force majeure, 20 % de la faute de l'ouvrier et 12 % de celle de l'employeur.⁽⁶⁾

La théorie du risque professionnel fut soumise à la Chambre des députés dans une proposition de Félix Faure, futur président de la République, déposée le 11 février 1882 :

l'employeur assure en toutes hypothèses la réparation des dommages corporels causés à son personnel par une exploitation dont il est le seul à encaisser le profit. « Là où est le profit, là est la charge : *ubi émolumentum ibi onus* »⁽⁷⁾

« malgré les précautions prises, il se produira toujours des accidents sans que la plupart d'entre eux résultent d'aucune faute... Du moment où l'industrie entraîne des risques inévitables, l'ouvrier ne doit ni ne peut les supporter, aujourd'hui moins que jamais en présence de l'outillage moderne et des forces qui l'actionnent. C'est au maître qu'incombe la responsabilité de la machine qui tue et qui blesse. N'en doit-il pas répondre en faisant entrer le risque professionnel dans le prix de revient ? » pouvait-on lire dans le Journal des Economistes du 15 mars 1888.⁽⁸⁾

La doctrine (Saleilles et Josserand) proposa en 1897 la théorie du risque que l'Allemagne de Bismarck avait déjà adoptée en 1871 pour les accidents de chemin de fer.

Dans le même temps, la Cour de cassation allait consacrer le principe de responsabilité délictuelle du fait des choses fondée sur l'idée de risque avec l'arrêt dit du remorqueur.⁽⁹⁾

Le principe de l'indemnisation automatique par l'employeur de tous les accidents survenus dans son entreprise était finalement adopté par le Parlement, le patron étant rendu responsable de tous « *les accidents survenus par le fait du travail ou à l'occasion du travail* ».

La loi ayant un caractère transactionnel, l'indemnisation se ferait sans rechercher les causes de l'accident, en dehors de toute notion de faute. En contrepartie, *la réparation ne serait plus intégrale mais forfaitaire*.

Toutefois, il était admis une modulation de l'indemnité légale en plus ou en moins s'il était démontré une *faute inexcusable de l'employeur* ou une faute de la victime. Le bénéfice de la loi était également refusé à la victime lorsqu'elle aurait intentionnellement provoqué l'accident.

Il fut enfin décidé que ce régime de responsabilité automatique fondée sur le risque professionnel ne serait pas étendu aux maladies professionnelles.

Les dispositions de cette législation incitèrent les employeurs à souscrire un contrat de risque auprès des compagnies d'assurances.

9 - Par la suite d'autres lois allaient être votées pour garantir les accidents survenus dans l'agriculture (loi du 30 juin 1899), les accidents survenus dans toute exploitation commerciale sans qu'il y ait lieu de rechercher s'il était fait ou non usage de machines (loi du 12 avril 1906), dans les exploitations forestières (loi du 15 juillet 1914).

La loi du 25 octobre 1919 étendit enfin la législation des accidents aux maladies professionnelles, extension qui ne concernait que les maladies figurant sur un tableau annexé à la loi.

Les lois des 15 décembre 1922 et 30 avril 1926 décidèrent d'appliquer la loi de 1898 à tous les accidents agricoles.

La loi du 2 août 1923 étendit le bénéfice de la loi aux domestiques et gens de maison.

La loi du 1^o juillet 1938 modifia le champ d'application de la loi de 1898 et releva le montant des indemnités : le régime spécifique de réparation des conséquences dommageables des accidents du travail s'appliquait désormais à « *quiconque aura prouvé, par tous moyens, qu'il exécutait à un titre quelconque, même d'essai ou d'apprentissage, un contrat valable ou non de louage de services* ».

10 - La réalisation du plan de sécurité sociale prévue par le programme du Conseil national de la Résistance allait instituer un ordre social nouveau : la sécurité sociale créée par les ordonnances des 4 et 19 octobre 1945 allait substituer à la responsabilité individuelle de l'employeur une responsabilité collective sur la base d'une assurance obligatoire pour tous les employeurs de toutes les professions : ce fut la loi du 30 octobre 1946.

Désormais, les employeurs allaient cotiser aux caisses de sécurité sociale qui se chargeraient du règlement des indemnités à la place des compagnies d'assurances privées.

En même temps la garantie allait être étendue aux accidents survenant sur le trajet entre le domicile du salarié et son lieu de travail.

11 - Par la suite, pour répondre à la revendication d'une organisation plus humaine du travail et pour encourager les expériences d'élargissement et d'enrichissement des tâches, le législateur est intervenu pour améliorer les conditions de travail [\(10\)](#) :

- par la loi du 5 juillet 1972 autorisant l'inspecteur du travail à saisir le juge des référés en cas d'inobservation des règles d'hygiène et de sécurité créant un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur ;

- par la loi du 27 décembre 1973 sur l'amélioration des conditions de travail qui a associé aux recherches le comité d'entreprise et créé l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) ;

- par la loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail ;

- par la loi du 23 décembre 1982 qui a renforcé les pouvoirs des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.) ;

- par la loi du 31 décembre 1991 qui a transposé la directive n° 89/391/ CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail et qui a conféré à l'inspecteur du travail le pouvoir d'arrêter une activité en cas de danger grave et imminent sur les chantiers du bâtiment et des travaux publics (article L. 231-12 du Code du travail)

La loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail qui a inspiré la loi du 25 octobre 1919 sur les maladies professionnelles se fonde donc sur la notion de l'accident conçu comme un risque que l'employeur doit indemniser parce qu'il tire profit de l'activité industrielle. Cette réparation ne sera cependant que forfaitaire, le salarié perdant son droit à demander réparation intégrale de son préjudice devant les juridictions de droit commun.

Avant d'examiner la réparation dont peut bénéficier le salarié victime d'un accident du travail, encore faut-il préciser quels sont les risques qui peuvent être qualifiés d'accident du travail.

IV - LA NOTION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

Aux termes de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale, est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

Pour qu'il y ait accident du travail, trois conditions doivent être remplies ; il faut :

- qu'il y ait véritablement accident, quelle qu'en soit la cause

- que celui-ci survienne à l'occasion ou par le fait du travail
- qu'un lien de connexité soit établi entre les lésions subies et l'accident déclaré.

A - Un événement soudain

12 - La jurisprudence a affirmé dans un premier temps que « l'accident était caractérisé par l'action soudaine et violente d'un événement extérieur provoquant une lésion sur l'organisme humain ».

Cette définition fait donc ressortir une double nécessité : la soudaineté d'une part et l'existence d'une lésion corporelle d'autre part.

1 - Une action soudaine

L'exigence d'un événement soudain caractérisant l'accident du travail a pour but d'établir une distinction fondamentale entre l'accident du travail et la maladie, l'un bénéficiant de la législation, alors que l'autre en est exclu.

En effet, la maladie est caractérisée, selon la jurisprudence, par une évolution lente ou progressive. À défaut d'être reconnue comme maladie professionnelle par l'inscription dans l'un des tableaux de ces maladies, elle ne peut être prise en charge en tant qu'accident du travail et relève de l'assurance maladie.

Cette opposition amène des difficultés d'application pratiques car entre l'accident d'origine traumatique évidente, ayant date certaine et précise, et la maladie caractérisée par une évolution lente, il existe selon Y. Saint Jours « une zone floue où s'enchevêtrent plus ou moins étroitement les notions de soudaineté et d'évolution lente »⁽¹¹⁾.

C'est ainsi que l'Assemblée plénière de la Cour de cassation, statuant dans une affaire où un médecin hospitalier avait contracté une poliomyélite qui à l'époque n'était pas reconnue comme maladie professionnelle lors de l'examen d'un patient, a jugé que :

« l'infection microbienne qui ne figure pas dans les tableaux relatifs aux maladies professionnelles ne donne droit à réparation au titre d'accident du travail que si elle a sa cause dans un traumatisme survenu par le fait ou à l'occasion du travail. La simple contagion ne pouvant être assimilée à un traumatisme, la qualification d'accident du travail ne peut être retenue »⁽¹²⁾.

De même, la chambre sociale a jugé que le salarié, envoyé en mission à l'étranger par son entreprise, qui avait reçu de sa propre initiative une vaccination facultative (en l'espèce contre l'hépatite B) à un moment où, en congé en France, il ne se trouvait pas sous la dépendance de son employeur, ne pouvait prétendre à la prise en charge au titre des accidents du travail des troubles consécutifs à cette vaccination.⁽¹³⁾

Ne constituent donc pas un accident du travail :

- des lésions apparues d'une façon lente et progressive au cours du travail et qui n'ont pas leur origine dans un fait précis et identifiable⁽¹⁴⁾
- le brusque décès, conséquence d'une atteinte cardiaque ancienne ou d'un état pathologique préexistant⁽¹⁵⁾
- des douleurs lombaires survenues au domicile du salarié après un faux mouvement⁽¹⁶⁾
- une tendinite après cinq heures de travail⁽¹⁷⁾

Par contre ont été considérés comme accidents du travail :

- une violente douleur à un genou pendant le travail suivi d'une opération au ménisque⁽¹⁸⁾
- une brûlure⁽¹⁹⁾
- une insolation⁽²⁰⁾
- un éblouissement provoquant une affection oculaire⁽²¹⁾
- une piqûre de guêpe⁽²²⁾
- une sclérose en plaques apparue après une vaccination contre l'hépatite B imposée par l'article L. 3111-4 du Code de la santé publique à un employé d'un foyer d'hébergement pour adultes handicapés⁽²³⁾ ;

dans cette affaire, la chambre sociale énonce que le caractère professionnel peut être reconnu *quelle que soit la date d'apparition* des lésions contrairement à ce qu'elle décidait auparavant où elle exigeait que la lésion corporelle soit apparue immédiatement ou dans un temps voisin.

- la même solution allait être reprise par la deuxième chambre civile en charge du contentieux de la sécurité sociale depuis le 1er mars 2003 selon laquelle une cour d'appel avait pu décider que la sclérose en plaques dont avait été victime un salarié à la suite d'une vaccination contre l'hépatite B était un accident du travail après avoir relevé que cette vaccination était un acte médical imposé par l'emploi.⁽²⁴⁾

De même a été considéré comme accident du travail le suicide du salarié lorsqu'il est la conséquence d'un accident du travail antérieur même s'il intervient plusieurs mois voire plusieurs années après l'accident⁽²⁵⁾.

S'agissant de choc émotionnel, l'administration confirme que peuvent bénéficier de la législation sur les accidents du travail toutes les personnes victimes d'agressions au temps et au lieu de travail et qui développent à la suite des faits, des pathologies dues au stress post-traumatique ; c'est ainsi qu'elle admet que peuvent bénéficier de la législation non seulement les salariés d'une banque directement menacés dans le cas d'un vol à main armée mais aussi les autres membres du personnel témoins de l'agression ainsi que les clients qui se trouvaient en mission dans l'établissement au moment des faits.

En revanche, ne peuvent être pris en charge au titre des accidents du travail les états pathologiques résultant non pas d'agressions proprement dites, mais d'agressivité répétée ou d'incivilités dont peuvent être victimes les salariés de certains secteurs d'activité (transports en commun, travailleurs sociaux...).

Ces troubles peuvent toutefois être pris en charge au titre des maladies professionnelles à condition pour les intéressés de mettre en oeuvre la procédure de reconnaissance individuelle.⁽²⁶⁾

C'est ainsi que la deuxième chambre civile allait juger qu'une cour d'appel qui avait constaté que le salarié avait été atteint d'une dépression nerveuse soudaine par le fait ou à l'occasion du travail, avait pu estimer qu'il avait été victime d'un accident du travail.⁽²⁷⁾

Par cette décision, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation ouvre la voie à la qualification d'accidents du travail d'états graves de souffrance psychique, indépendamment de toute lésion corporelle. Elle souligne néanmoins la nature soudaine de l'atteinte psychique et le lien immédiat avec le choc émotionnel subi par le salarié.

Notons au passage que si la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 a incriminé le harcèlement moral, ce dernier est défini à l'article L. 122-49 du Code du travail comme « *des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir* »

professionnel ».

Le harcèlement suppose donc des agissements répétés sur une certaine durée ce qui exclut *a priori* la notion d'accident du travail. Dans la mesure où les états d'angoisse ou de dépression ne sont pas actuellement prévus dans les tableaux, une prise en charge ne peut être faite que dans le cadre d'une procédure de reconnaissance individuelle des maladies professionnelles.

Selon l'article L. 461-1 alinéa 4 du Code de la sécurité sociale, peut être en effet reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 %.

S'agissant enfin de la contamination professionnelle par le virus de l'immunodéficience humaine par suite d'une piqûre ou d'une projection de sang infecté sur une plaie ou une muqueuse se produisant sur le lieu et durant le temps de travail, les conséquences sont prises en charge au titre de la législation relative aux accidents du travail.⁽²⁸⁾

2 - Une lésion corporelle

13 - Il ne peut y avoir d'accident du travail si le fait accidentel n'a entraîné aucune lésion de l'organisme humain.⁽²⁹⁾

Peu importe l'importance et l'étendue de cette lésion qui peut être externe ou interne, superficielle ou profonde.⁽³⁰⁾

Des difficultés sont apparues en ce qui concerne les appareils de prothèse ou d'orthopédie. Le Code de la sécurité sociale prévoit en effet la prise en charge des frais relatifs aux prothèses lorsque l'accident les a rendues inutilisables.

Dès lors se pose la question de savoir si le bris de prothèse pouvait constituer un accident du travail.

Selon la Cour de cassation, la destruction d'un appareil de prothèse ne saurait donner lieu à réparation au titre de la législation des accidents du travail lorsqu'elle ne s'est pas accompagnée d'une lésion corporelle et que le port de cet appareil n'a pas été rendu nécessaire par un accident de travail antérieur.⁽³¹⁾

B - La relation avec le travail

Selon l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale, c'est la survenance « *par le fait ou à l'occasion du travail* » qui confère le caractère d'accident du travail.

L'accident du travail est donc celui qui se produit au temps et au lieu du travail. La protection joue tant qu'il existe un lien de subordination entre l'employeur et le salarié.

Depuis les arrêts rendus par la chambre sociale le 20 décembre 2001, les juges du fond apprécient souverainement si un accident est survenu par le fait ou à l'occasion du travail.⁽³²⁾

Cette solution a été maintenue par la deuxième chambre civile en charge du contentieux de la sécurité sociale.⁽³³⁾

1 - Le lieu du travail

14 - Le lieu du travail s'entend, selon la jurisprudence, non seulement des locaux effectivement affectés au travail mais également des dépendances de l'entreprise.

Rompant avec sa jurisprudence antérieure, la Cour de cassation a qualifié d'accident de travail et non

d'accident de trajet, l'accident survenu au salarié après avoir terminé son travail alors qu'il est encore dans l'enceinte de l'entreprise ; *le salarié se trouve au temps et au lieu du travail tant qu'il est soumis à l'autorité et à la surveillance de son employeur* ; tel est le cas du salarié qui, venant de quitter son travail normal, se trouve encore dans les dépendances de l'établissement.⁽³⁴⁾

Sont donc considérés comme le lieu de travail :

- non seulement les locaux où s'effectue le travail proprement dit (bureaux, ateliers, laboratoire, chantier)
- mais encore les dépendances de l'entreprise, ⁽³⁵⁾ une cantine, ⁽³⁶⁾
- un terre-plein appartenant à l'entreprise situé à l'extérieur du mur d'enceinte de l'usine dans le prolongement et en bordure de la voie publique⁽³⁷⁾

2 - Le temps de travail

15 - Le temps de travail est défini comme celui pendant lequel le salarié se trouve *soumis au contrôle et à l'autorité du chef d'entreprise*. L'accident n'est considéré comme accident professionnel que s'il survient pendant le temps normal du travail.⁽³⁸⁾

La jurisprudence élargit la notion de temps de travail en prenant en considération les accidents survenus avant l'horaire officiel dans la mesure où cette présence était connue, tolérée, voire prévue par l'employeur et qu'elle était en rapport avec l'activité professionnelle.⁽³⁹⁾

Il en est de même *après la cessation du travail* pendant le temps où, suivant l'usage, les ouvriers rangent leurs outils, procèdent à leurs ablutions, reçoivent le paiement de leur salaire, ces opérations s'accomplissant souvent dans les dépendances de l'exploitation.⁽⁴⁰⁾

Est encore un accident du travail l'accident se produisant pendant les poses ou courtes interruptions de travail justifiées par les nécessités de la vie courante.⁽⁴¹⁾

En revanche, ne sauraient être considérés comme un accident du travail :

- la chute depuis un échafaudage d'un salarié venu après la cessation du travail sur un chantier, de sa propre initiative, procéder à la récupération de ses outils.⁽⁴²⁾
- l'accident survenu pendant les congés payés du salarié⁽⁴³⁾, les congés de maladie ou de maternité⁽⁴⁴⁾.

3 - Le lien de subordination

16 - Pour que l'accident soit considéré comme accident de travail, il faut que le travailleur se trouve sous l'autorité de l'employeur ; la subordination suppose donc que l'accident soit survenu à l'occasion de l'exécution du contrat de travail et que l'activité du salarié au moment de l'accident ne soit pas étrangère au travail.

Les Chambres réunies ont également confirmé que l'accident du travail est celui qui survient alors que le salarié est sous l'autorité de son employeur. Un accident ne peut être considéré comme survenu à l'occasion du travail dès lors qu'il s'est produit à un moment où l'employeur n'avait ni en droit ni en fait autorité sur la victime.⁽⁴⁵⁾

La protection a été étendue à la période d'essai⁽⁴⁶⁾, au contrat d'apprentissage⁽⁴⁷⁾, au travail dissimulé⁽⁴⁸⁾, aux actes de dévouement⁽⁴⁹⁾, au travailleur à domicile dès lors que le contrat de travail impose au travailleur d'effectuer le transport de la marchandise depuis l'entreprise jusqu'à son

domicile⁽⁵⁰⁾.

La chambre sociale a même qualifié d'accident du travail l'accident dont avait été victime un médecin d'un centre hospitalier participant à une manoeuvre de secours en qualité d'instructeur des sapeurs-pompiers : au moment de l'accident, la victime *qui agissait dans l'intérêt du service* mobile d'urgence de réanimation demeurait sous la subordination de son employeur⁽⁵¹⁾.

Dans cette affaire la chambre sociale a accordé la qualification d'accident du travail alors que l'autorité de l'employeur n'était pas caractérisée et s'est basée sur la notion de *l'intérêt de l'entreprise*. L'accident était survenu durant le week-end alors que le salarié était en congé et se livrait à une activité bénévole. Or la chambre sociale a retenu que la victime qui agissait dans l'intérêt du SMUR demeurait sous la subordination de son employeur.

On peut se demander, comme un commentateur de l'arrêt, s'il ne s'agit pas là d'une application de l'idée de risque de l'emploi.

La solution de la chambre sociale se rapproche ainsi de la jurisprudence administrative selon laquelle pour que soit retenue la qualification d'accident de service, c'est le lien qui existe entre l'accident et le service qui est déterminant ; l'article 36 de l'ordonnance du 4 février 1959 définit en effet l'accident de service comme « *l'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions* ». ⁽⁵²⁾

Tout accident survenu alors que le salarié se trouve sous la subordination de l'employeur est présumé accident du travail, quelle qu'en soit la cause ;

C'est ainsi que, revenant sur sa jurisprudence antérieure selon laquelle l'accident survenu dans les locaux de l'entreprise à un salarié dont le contrat de travail est suspendu ne pouvait être qualifié d'accident du travail quel que soit le lien entre la démarche effectuée et le travail⁽⁵³⁾, la chambre sociale a jugé que le salarié victime d'une agression alors qu'il se trouvait dans l'entreprise pour répondre à une convocation en vue d'un entretien préalable à son licenciement devait bénéficier de la législation professionnelle car il se trouvait au moment des faits litigieux *sous la dépendance et l'autorité de l'employeur*. ⁽⁵⁴⁾

Le bénéfice de la législation professionnelle est au contraire refusé chaque fois que le salarié s'est soustrait à l'autorité de son employeur ; tel est le cas de la victime qui au moment de l'accident, effectuait un arrêt prolongé auprès de son cyclomoteur pour le réparer et que, s'agissant d'un acte étranger à l'exécution de son travail, il n'était plus alors sous la subordination de son employeur. ⁽⁵⁵⁾

De même la chambre sociale refuse d'appliquer la présomption d'imputabilité d'accident du travail lorsque l'accident est survenu au domicile du salarié au cours d'une période d'astreinte. ⁽⁵⁶⁾

S'agissant des astreintes, il convient de distinguer celles pendant lesquelles le salarié est requis, qui correspondent à un travail effectif pour le compte de l'employeur, et celles de permanence à son domicile, pendant lesquelles, si le salarié demeure à la disposition de l'employeur, il n'est plus sous sa subordination et peut vaquer dans son cadre habituel à ses propres occupations comme il l'entend.

Tout autre est au contraire l'accident survenu dans le cadre d'une mission.

4- L'accident de mission

17 - Rompant avec sa jurisprudence antérieure, la chambre sociale a abandonné la distinction qu'elle faisait entre les accidents survenus lors de l'accomplissement d'un acte de la vie professionnelle et ceux survenus lors de l'accomplissement d'un acte de la vie courante.

Désormais, le salarié effectuant une mission, a droit à la protection prévue par l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale pendant tout le temps de la mission qu'il accomplit pour son employeur, peu

important que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante, sauf possibilité pour l'employeur ou la caisse primaire de rapporter la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel.⁽⁵⁷⁾

La même solution allait être adoptée par la deuxième chambre civile le 16 septembre 2003.⁽⁵⁸⁾

Le Conseil d'État allait à son tour, par l'arrêt X... (requête n° 260 786) du 3 décembre 2004, revenir sur sa jurisprudence antérieure Y... qui refusait la qualification d'accident de service lorsque celui-ci était intervenu à l'occasion d'un acte de la vie courante : désormais les actes de la vie courante peuvent être pris en compte au titre de l'accident de service.⁽⁵⁹⁾

S'agissant toutefois de l'accident survenu à l'aller ou au retour entre le lieu où s'accomplit le travail et la résidence du salarié dans des conditions où il n'est pas encore ou n'est plus soumis aux instructions de son employeur, l'Assemblée plénière, mettant fin à une divergence entre la chambre sociale et la chambre criminelle, allait décider le 5 novembre 1992 que cet accident ne constituait pas un accident du travail proprement dit mais un accident de trajet.⁽⁶⁰⁾

La deuxième chambre civile allait revenir sur cette jurisprudence le 12 mai 2003 considérant que le trajet domicile - lieu de mission fait partie du temps de mission et que l'accident survenu pendant ce trajet est donc, en principe, un accident du travail :

« ayant constaté que le salarié avait été victime d'un accident mortel de la circulation après avoir quitté son domicile pour se rendre sur le site où il devait exercer ses fonctions, ce dont il résultait que le décès était survenu au cours de la mission et que la présomption d'imputabilité au travail était donc acquise, le juge du fond ne pouvait rejeter la qualification d'accident de travail au profit de celle d'accident de trajet »⁽⁶¹⁾.

Cette solution allait encore être confirmée par la deuxième chambre civile le 1er juillet 2003 et le 16 septembre 2003.⁽⁶²⁾

5 - L'accident de trajet

18 - Selon l'article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale, est également considéré comme accident du travail, l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet d'aller et retour entre :

1° la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu de travail.

2° le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi.

La loi du 17 juillet 2001 a complété l'article L. 411-2 en précisant que le trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier.

La qualification en accident du travail est plus intéressante pour l'employeur que la qualification en accident de trajet dans la mesure où c'est seulement en cas d'accident du travail proprement dit que l'employeur bénéficie d'une immunité de responsabilité et ne peut être poursuivi en complément de réparation.

La victime au contraire est moins bien protégée lorsqu'il s'agit d'un accident de trajet puisque les articles L. 122-32 -1 et suivants du Code du travail n'offrent pas aux accidentés du trajet la protection contre le licenciement.

Depuis 1995, la chambre sociale n'exerce plus de contrôle sur la qualification de l'accident de trajet et

laisse les juges du fond décider en fonction des circonstances de la cause si l'accident constitue ou non un accident de trajet.⁽⁶³⁾

La position de la chambre sociale rejoint ainsi la position adoptée par l'Assemblée plénière le 13 décembre 1985.⁽⁶⁴⁾

C - Le lien de connexité entre les lésions et l'accident

19 - La Cour de cassation a posé dans l'arrêt des Chambres réunies du 7 avril 1921 le principe selon lequel « *une lésion qui se produit par le fait ou à l'occasion du travail doit être considérée, sauf preuve contraire, comme résultant d'un accident du travail* »⁽⁶⁵⁾.

Pour que la présomption d'imputabilité puisse jouer, il est exigé que les lésions se soient produites au temps et au lieu de travail, au moment même de l'accident, ou dans un temps voisin de l'accident ; la preuve contraire peut être administrée par l'employeur ou par la caisse de sécurité sociale.⁽⁶⁶⁾

C'est ainsi que la chambre sociale a jugé que pour faire tomber la présomption d'imputabilité résultant de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale, la caisse devait établir que le décès du salarié, survenu quelques jours après qu'il eut ressenti une douleur pendant le travail, avait une cause totalement étrangère au travail.⁽⁶⁷⁾

De même la chambre a jugé qu'il appartient à la caisse primaire de prouver que le décès survenu à un salarié au temps et au lieu de travail avait une cause totalement étrangère.⁽⁶⁸⁾

V - LA RÉPARATION DE L'ACCIDENT

1 - Les formalités administratives

20 - Le salarié victime d'un accident du travail doit, selon l'article R. 441-2 du Code de la sécurité sociale, informer son employeur dans les 24 h et ce dernier doit en informer la caisse dans les 48 heures, le point de départ du délai courant, en toute hypothèse, à partir du jour où il a eu connaissance de l'accident.⁽⁶⁹⁾

Le défaut de déclaration dans le délai de 48 heures rend l'employeur passible de sanctions prévues par l'article L. 471-1, à savoir le remboursement de la totalité des dépenses faites à l'occasion de l'accident.

Avant de se prononcer sur le caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie, la caisse procède à une enquête puis elle doit informer l'employeur de la fin de la procédure d'instruction, des éléments recueillis susceptibles de lui faire grief, de la possibilité de consulter le dossier, de la date à laquelle elle prévoit de prendre sa décision.

Cette solution retenue par la chambre sociale le 19 décembre 2002⁽⁷⁰⁾ a été adoptée par la deuxième chambre civile le 16 septembre 2003.⁽⁷¹⁾

L'inobservation de ces règles rend la décision de la caisse inopposable à l'employeur.

Tel est le cas d'une décision prise avant même qu'il ne soit procédé à l'enquête légale obligatoire prévue par les articles L. 440-1 et L. 442-2 du Code de la sécurité sociale.⁽⁷²⁾

De même, la reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie est inopposable à l'employeur dès lors que la caisse a rendu sa décision sans faire procéder à l'enquête contradictoire exigée par la loi.⁽⁷³⁾

Les rapports entre la caisse et l'assuré étant indépendants des rapports entre la caisse et l'employeur et des rapports entre le salarié et l'employeur, le fait que le caractère professionnel de l'accident ou de la

maladie soit inopposable à l'employeur ne prive pas la victime du droit de se faire reconnaître la faute inexcusable de celui-ci.⁽⁷⁴⁾

La seule conséquence sera que la caisse ne pourra pas tenir compte de la majoration de rente accordée au salarié pour le calcul de la cotisation d'accidents du travail due par l'entreprise.

Et la deuxième chambre civile a également jugé que l'avis donné à l'employeur par la caisse de sa décision de prendre en charge la maladie à titre professionnel ne rend pas cette décision définitive à son égard et ne le prive pas du droit d'en contester l'opposabilité à l'occasion de la procédure en reconnaissance de la faute inexcusable.⁽⁷⁵⁾

Notons que cette enquête légale qui était obligatoire en cas d'accident mortel ou très grave a été supprimée par l'ordonnance n° 2004-329 du 15 avril 2004, les articles L. 442-1 à L. 442-3 étant abrogés.⁽⁷⁶⁾

2 - Les prestations en nature

21 - Le salarié victime d'un accident du travail bénéficie d'une prise en charge intégrale, sans avance des frais ni ticket modérateur, des frais médicaux, chirurgicaux et pharmaceutiques consécutifs à l'accident.

Selon l'article L. 432-5, la victime a droit à la fourniture, à la réparation et au renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessaires à raison de son infirmité, à la réparation ou au remplacement de ceux que l'accident a rendus inutilisables.

3 - Les prestations en espèces

22 - Depuis l'ordonnance du 2 avril 2004, les indemnités journalières sont versées dès le lendemain de l'accident, peu importe qu'il s'agisse d'un jour ouvrable ou non, l'article L. 433-1 du Code de la sécurité sociale ayant été abrogé⁽⁷⁷⁾.

Le taux de ces indemnités journalières est de 60 % du salaire journalier de base dans les 28 premiers jours d'arrêt et de 80 % de ce même salaire journalier de base à partir du 29^e jour ;

toutefois le salaire journalier de base ne peut dépasser la limite de 0,834 % du plafond annuel des cotisations de sécurité sociale soit 251,80 en 2005 ; l'indemnité journalière ne peut également être supérieure au gain journalier net c'est-à-dire au salaire de référence diminué des cotisations salariales et de la C.S.G.

Le salaire journalier pris en compte est égal au 30^e du salaire mensuel ou au 90^e du salaire réglé sur la base d'un trimestre.

Rappelons, au contraire, que le taux des indemnités journalières de l'assurance-maladie est de 50 % du gain journalier de base et peut s'élever aux 2/3 du gain journalier de base à partir du 31^e jour.

L'indemnité journalière pour accident du travail ou maladie professionnelle ne peut donc dépasser en 2005, 151,08 pendant les 28 premiers jours et 201,44 à partir du 29^e jour⁽⁷⁸⁾.

Selon l'article R. 436-1, le salaire servant de base au calcul de l'indemnité journalière s'entend de l'ensemble des salaires et des éléments annexes compte tenu, s'il y a lieu, des avantages en nature, des pourboires, déduction faite des frais professionnels et des frais d'atelier et non comprises les prestations familiales légales ni les cotisations patronales de sécurité sociale ni les cotisations patronales des régimes de retraite et de prévoyance complémentaires.

L'Assemblée plénière a jugé que l'indemnité forfaitaire mensuelle compensatrice d'heures supplémentaires devait être prise en compte dans le calcul de la rente de la victime d'un accident du

travail.⁽⁷⁹⁾

Et la chambre sociale précisera de son côté que les frais professionnels qui constituent un remboursement des dépenses nécessitées par la nature du travail ne sont pas un supplément de salaire et n'ont pas à entrer dans le calcul de l'indemnité journalière.⁽⁸⁰⁾

Enfin, le service des indemnités journalières est subordonné à l'interruption du travail, qu'il soit exercé à titre salarié ou libéral : ne peut donc obtenir des indemnités journalières le médecin qui exerce à la fois à titre libéral et en qualité de salarié à temps partiel et qui, en arrêt de travail au titre de son activité à l'hôpital poursuit son activité non salariée.⁽⁸¹⁾

En cas d'incapacité permanente, la victime perçoit une rente dès le jour de la consolidation si le taux d'incapacité est au moins égal à 10 %.

Au-dessous le salarié victime perçoit un capital déterminé par un barème forfaitaire fixé par décret.

Pour l'année 2004 ,selon l'article D. 434-1, la rente s'élève à 3 427,84 pour un taux d'IPP de 9 %.

Le calcul de la rente allouée à la victime témoigne du *caractère forfaitaire* de la réparation. Il s'agit en effet de réparer la perte de capacité de travail et de gain à l'exclusion de tout autre préjudice.

La rente s'obtient en appliquant un taux dit « corrigé » à un salaire dit « utile »⁽⁸²⁾

Le taux corrigé s'obtient en appliquant un jeu de coefficients au taux d'incapacité réelle, lui-même obtenu à partir d'un barème.

Jusqu'à 50 % de taux d'incapacité réelle, on divise ce taux par 2 pour obtenir un taux corrigé : ainsi 40 % de taux d'incapacité réelle feront 20 % de taux d'incapacité corrigée.

En revanche si le taux réel est supérieur à 50 %, la partie du taux au-delà de 50 est multipliée par 1,5 selon l'article R. 434-2.

Le salaire utile s'obtient en décomposant le salaire réel annuel en trois tranches, chaque tranche étant affectée d'un coefficient différent :

- la tranche inférieure fixée en 2005 jusqu'à concurrence de 31 947,56 est intégralement prise en compte ;
- la tranche intermédiaire jusqu'à concurrence de 127 790,24 est prise en compte pour un tiers ;
- la tranche supérieure n'est aucunement prise en compte ;

Le salaire utile ne correspond au salaire réel que lorsque celui-ci est d'un niveau modeste.

En définitive la combinaison du taux corrigé du salaire utile est d'autant plus éloignée du préjudice réel que l'incapacité réelle est faible et la rémunération élevée.

Si l'incapacité permanente rend nécessaire l'assistance d'une tierce personne, la rente est majorée de 40 % sans que cette majoration puisse être inférieure à un montant fixé pour 2005 à 11 577,44 par an ; (964,78 par mois).

Les rentes sont revalorisées chaque année, la revalorisation au 1er janvier 2005 ayant été fixée à 2 %.

Une révision peut enfin intervenir en cas d'aggravation ou d'amélioration selon l'article L. 443-1.

23 - Ce principe de réparation forfaitaire signifie donc que la réparation due au salarié victime est limitée par la législation spécifique aux accidents du travail ; il lui est désormais interdit de réclamer à l'auteur quelque complément de réparation que ce soit sur le terrain du droit commun.

L'article L. 451-1 pose en effet le principe qu'aucune action en réparation des accidents et maladies

mentionnées par le présent livre ne peut être exercée conformément au droit commun par la victime ou ses ayants droit.

En cas de décès de la victime, les frais funéraires sont remboursés jusqu'à concurrence du 1/24 du plafond annuel des cotisations soit en 2005 jusqu'à un maximum de 1 258 .

Depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2002 du 21 décembre 2001, les ayants droit sont, aux termes des articles L. 434-7 à L. 434-14 du Code de la sécurité sociale, le conjoint, le concubin, la personne liée par un pacte civil de solidarité, le conjoint ou l'ex-conjoint survivant bénéficiaire d'une pension alimentaire après jugement de séparation de corps ou de divorce, les enfants légitimes, les enfants naturels dont la filiation est légalement établie et les enfants adoptés et à titre exceptionnel les ascendants s'ils étaient à la charge de la victime.

L'ex-conjoint, bénéficiaire d'une prestation compensatoire, n'a donc pas droit à une rente au titre d'un accident du travail, la prestation compensatoire n'ayant pas un caractère alimentaire⁽⁸³⁾ contrairement à ce qu'admettait jusqu'alors l'administration qui s'est finalement alignée sur la jurisprudence.⁽⁸⁴⁾

L'Assemblée plénière dans l'arrêt X... (pourvoi n° 89-10.682, Bull., n° 2) du 2 février 1990 viendra d'ailleurs limiter le cercle des ayants droit à ceux qui sont désignés comme tels par le code de sécurité sociale et précisera que ces mêmes personnes qui n'ont pas droit à une rente en cas de survie de la victime peuvent obtenir réparation de leur propre préjudice aux conditions du droit commun de la responsabilité civile.⁽⁸⁵⁾

Et la chambre sociale de son côté décidera avant la réforme législative du 21 décembre 2001, que la concubine de la victime d'un accident du travail n'a pas la qualité d'ayant droit au sens de l'article L. 451-1 et peut dès lors être indemnisée de son préjudice personnel, moral et patrimonial, selon les règles de droit commun.⁽⁸⁶⁾

Le conjoint survivant bénéficie d'une rente au taux de 40 % du salaire annuel utile de la victime ou de 50 % si l'intéressé a au moins 55 ans.

Il en est de même du concubin survivant ou du partenaire survivant.

Les enfants légitimes, naturels ou adoptifs, bénéficient jusqu'à l'âge de 16 ans d'une rente dont le taux varie en fonction de leur nombre et de la survivance ou non d'un des deux parents.

Ainsi pour un orphelin de père et de mère, le taux est de 30 % par enfant.

Les ascendants peuvent enfin obtenir une rente au taux de 10 % du salaire annuel utile s'ils recevaient déjà une pension alimentaire du défunt.

24 - Le compromis juridique et politique qui était au fondement de la loi du 9 avril 1898 a été maintenu par la loi du 30 octobre 1946 qui a créé la branche des accidents du travail dans la sécurité sociale.

En échange de la dispense de preuve d'une faute de l'employeur à l'origine de l'accident, le salarié victime d'un accident de travail reçoit une réparation seulement forfaitaire et ne peut agir en réparation complémentaire contre l'employeur qui bénéficie d'une immunité.⁽⁸⁷⁾

L'employeur est tenu de son côté de cotiser à la branche de l'assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Selon l'article L. 241-5, les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles sont en effet à la charge exclusive des employeurs et sont assises sur les rémunérations ou

gains des salariés.

Le taux de la cotisation est déterminé annuellement pour chaque catégorie de risque par la caisse régionale d'assurance maladie. Le tarif de la cotisation varie en partie en fonction du risque propre de chaque entreprise et de la nature de son activité : il s'agit en effet d'inciter les employeurs à veiller à la prévention des accidents du travail.

Le décret n° 95-1109 du 16 octobre 1995 a défini les règles de cette tarification modulée et préventive (article D. 242-6 et suivants du Code de la sécurité sociale).

Selon l'article 7 de la loi de 1898, ce n'est qu'à l'encontre des auteurs de l'accident autres que le patron ou ses ouvriers et préposés que la victime conserve le droit de réclamer la réparation du préjudice causé conformément aux règles du droit commun.

En échange du caractère automatique de la réparation, celle-ci n'est plus que forfaitaire, fondée sur un barème de tarification, ce qui exclut la prise en compte de la dimension non professionnelle, subjective et morale du préjudice. ⁽⁸⁸⁾

Ce n'est que dans l'hypothèse où l'employeur aurait commis une faute inexcusable que la victime peut en effet se retourner contre lui pour obtenir une réparation complémentaire.

VI - LA FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR

25 - Selon l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitués dans la direction, la victime ou ses ayants droit ont droit à une indemnisation complémentaire.

A - Les conséquences de la faute inexcusable

En cas de faute inexcusable, la victime ou ses ayants droit peuvent prétendre, en effet, à une majoration de rente qui s'ajoute à la rente forfaitaire dont le montant est fonction non de l'importance du préjudice mais de la gravité de la faute. ⁽⁸⁹⁾

La majoration de rente peut être fixée à son taux maximum dès lors que la faute retenue à la charge de l'employeur est d'une gravité exceptionnelle et que la victime n'a commis aucune imprudence de nature à atténuer cette gravité.

L'existence de la faute inexcusable et le montant de la majoration de la rente et des indemnités alors dues peuvent faire l'objet d'un accord amiable entre la caisse et la victime d'une part, l'employeur d'autre part. A défaut d'accord, la victime doit saisir la juridiction de la sécurité sociale qui est seule compétente.

Lorsqu'une indemnité en capital a été attribuée à la victime, le montant de la majoration ne peut dépasser le montant de cette indemnité.

Lorsqu'une rente est attribuée à la victime, le montant de la majoration est fixé de telle sorte que la rente majorée ne puisse excéder, soit la fraction du salaire annuel correspondant à la réduction de capacité, soit le montant de ce salaire dans le cas d'incapacité totale.

En cas d'accident suivi de mort, la majoration peut aller au total et toute rente cumulée jusqu'au montant du salaire annuel de la victime.

La majoration est payée par la caisse qui en récupère le montant par l'imposition d'une cotisation complémentaire dont le taux et la durée sont fixés par la caisse régionale d'assurance maladie.

Cette cotisation supplémentaire ne peut être perçue pendant plus de 20 ans et son taux excéder ni 50 % de la cotisation de l'employeur ni 3 % des salaires servant de base à cette cotisation. (Article R. 452-1).

Selon l'article L. 452-3 la victime peut demander réparation du préjudice causé par les souffrances physiques et morales endurées, de ses préjudices esthétique et d'agrément ainsi que du préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle.

En cas d'incapacité totale permanente, il est alloué en sus une indemnité égale au montant du salaire minimum légal en vigueur au jour de la consolidation.

En cas d'accident suivi de mort, les ayants droit de la victime peuvent obtenir réparation de leur préjudice moral (article L. 452-3).

On le voit, la victime a donc tout intérêt à faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur.

B - La définition de la faute inexcusable

26 - Le terme de faute inexcusable a été introduit pour la première fois dans notre législation par la loi du 9 avril 1898 avant que ce terme ne soit repris par la législation sur les accidents de circulation (loi du 5 juillet 1985).

La loi n'ayant pas donné de définition, c'est à la jurisprudence qu'est revenu le soin d'en dégager les critères.

Les Chambres réunies de la Cour de cassation dans l'arrêt Dame veuve X... c/ la Compagnie d'Assurances Générales allaient en donner la définition suivante le 15 juillet 1941 :

« la faute inexcusable s'entend d'une faute d'une gravité exceptionnelle, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel de la faute intentionnelle »⁽⁹⁰⁾

L'article L. 452-5 du Code de la sécurité sociale prévoit en effet que lorsque l'accident du travail est dû à la faute intentionnelle de l'employeur ou de l'un de ses préposés, la victime ou ses ayants droit peuvent demander à l'auteur de l'accident la réparation du préjudice conformément aux règles du droit commun et les caisses de sécurité sociale peuvent intenter une action en remboursement des sommes payées par elles.

Selon la définition donnée par l'arrêt Dame veuve X..., la faute inexcusable est caractérisée par quatre éléments :

1 - Une faute d'une exceptionnelle gravité

27 - La gravité exceptionnelle de la faute ne s'apprécie pas en soi mais par rapport à la nature des obligations qui pèsent sur l'auteur de veiller à la sécurité des personnes placées sous son autorité ; il s'agit en général de l'exposition délibérée de la victime à un danger soit en violation des règlements d'hygiène et de sécurité, soit au mépris d'un manquement à la prudence.

a) L'inobservation des règlements d'hygiène et de sécurité

Constitue une telle violation des règlements d'hygiène et de sécurité le fait de faire travailler un ouvrier sur un plancher mobile d'une résistance insuffisante⁽⁹¹⁾ ou sur un échafaudage démuné de garde corps⁽⁹²⁾ ;

il en est de même lorsque l'employeur laisse travailler les salariés sans ceintures ou lunettes de sécurité⁽⁹³⁾ ;

ou encore le fait d'accomplir des travaux à proximité d'une ligne haute tension sans prévenir l'EDF⁽⁹⁴⁾.

La faute inexcusable de l'employeur doit être également retenue dès lors que l'accident du travail est survenu à l'occasion de l'utilisation d'une machine dangereuse dépourvue de système de protection, même si l'installation de celui-ci s'avère difficile ou impossible⁽⁹⁵⁾.

En ce domaine il appartient à l'employeur, en présence de matériel dont l'utilisation présente des dangers, de mettre en place des dispositifs de protection de nature à prévenir tout risque, peu important que cette utilisation soit épisodique ou exceptionnelle.⁽⁹⁶⁾

b) Le manquement à la prudence

A été considéré comme une faute d'une gravité exceptionnelle le fait de confier à un manutentionnaire le travail d'un ouvrier spécialisé ;⁽⁹⁷⁾

ou le fait d'utiliser du matériel défectueux connu comme tel de l'employeur ;⁽⁹⁸⁾

ou encore la mise à la disposition de la victime d'une échelle trop courte et défectueuse.⁽⁹⁹⁾

2 - Un acte ou une omission volontaire

28 - La faute inexcusable doit résulter d'un acte ou d'une omission volontaire, la simple distraction ne pouvant constituer une faute inexcusable même si ses conséquences ont été graves.

Ainsi, par exemple, l'employeur qui retire les appareils de protection d'une installation commet un acte volontaire caractéristique de la faute inexcusable même si le personnel avait l'habitude de travailler sans protection.⁽¹⁰⁰⁾

3 - La conscience du danger

29 - En exigeant que l'employeur ait eu conscience du danger qu'il faisait courir, la jurisprudence recherche qu'elle doit être *la conduite normale d'un employeur moyen*.

Ce qui importe c'est la conscience qu'aurait raisonnablement dû avoir l'auteur de la faute en raison de son expérience, de ses connaissances techniques.

C'est ainsi que la chambre sociale a jugé qu'il ne peut y avoir faute inexcusable lorsque l'employeur qui n'était pas sur les lieux d'un accident ne pouvait avoir connaissance du danger d'une manoeuvre accomplie par la victime de sa seule initiative.⁽¹⁰¹⁾

Par contre, lorsqu'un employeur en méconnaissance des dispositions réglementaires a négligé d'assurer la stabilité d'une nacelle, il a exposé son salarié à un risque de chute dont il ne pouvait pas ne pas avoir conscience en dépit de l'absence d'incidents antérieurs.⁽¹⁰²⁾

De même, la chambre sociale a jugé que faisait preuve d'imprudence l'employeur qui, après avoir interdit le nettoyage d'une machine en mouvement, en tolère la pratique et fait travailler un salarié sur cette machine dépourvue de la manivelle qui en permettait un usage sans danger.⁽¹⁰³⁾

De même, l'employeur à qui il incombe de prendre les mesures propres à assurer la sécurité des travailleurs, *quelle que soit leur expérience*, qui n'a fait bénéficier le personnel de la société d'aucune information sur les précautions à prendre pour la manipulation de produits dangereux et qui n'a pas fourni un équipement complet de sécurité, *ne peut pas ne pas avoir conscience du danger* en résultant.⁽¹⁰⁴⁾

L'exigence d'une conscience du danger ne vise pas une connaissance effective de celui-ci. La Cour de cassation se borne à constater que *l'auteur ne pouvait ignorer le danger, ou ne pouvait pas ne pas en*

avoir conscience ou encore qu'il aurait dû en avoir conscience.

La jurisprudence se réfère à cet égard à un entrepreneur avisé ou averti, soulignant les qualités professionnelles qu'un tel responsable devrait posséder.⁽¹⁰⁵⁾

Le risque doit avoir été raisonnablement prévisible ce qui est le cas lorsque l'avertissement a été délivré à l'employeur par le C.H.S.C.T. (Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail), le médecin du travail ou l'inspection du travail, ou lorsqu'une condamnation pénale antérieure aura été prononcée.⁽¹⁰⁶⁾

4 - L'absence de faits justificatifs

30 - Pour qu'il y ait faute inexcusable il faut que l'auteur ne puisse invoquer aucun fait justificatif.

La circonstance qu'une pratique devenue habitude n'avait jusqu'à présent entraîné aucun accident ne constitue pas un fait justificatif permettant d'écarter la qualification de faute inexcusable.⁽¹⁰⁷⁾

De même l'erreur ne constitue pas une cause justificative.

Une faute inexcusable peut donc être retenue à la charge de l'ingénieur électricien qui n'a pas vérifié si le sectionneur avec lequel la victime est entrée en contact n'était pas sous tension alors que le sectionneur était inutilisé depuis plusieurs années.⁽¹⁰⁸⁾

Par contre la négligence d'un salarié averti exonère l'employeur, notamment lorsqu'un ouvrier a promis d'utiliser les dispositifs de sécurité alors que l'employeur était en droit d'attendre que le chef d'équipe prenne les mesures nécessaires.⁽¹⁰⁹⁾

A ces quatre éléments s'ajoutent deux autres conditions : la faute inexcusable doit être commise dans l'exercice du pouvoir de direction et avoir été la **cause déterminante** de l'accident.

1 - La faute de direction

31 - L'employeur est responsable de la faute inexcusable qu'il a commise personnellement mais il est également responsable des fautes inexcusables commises par ceux qu'il s'est substitués dans la direction.

Possède la qualité de substitué dans la direction toute personne qui dirige l'exécution du travail et exerce un pouvoir de contrôle et de surveillance.

Ainsi, par exemple, le conducteur de travaux qui a sur le chantier le pouvoir de direction sur les ouvriers.⁽¹¹⁰⁾

Mais non le chef d'équipe qui n'est investi d'aucun pouvoir de direction, aucune mission particulière de sécurité ne lui ayant été confiée, sa tâche n'étant que celle d'un exécutant.⁽¹¹¹⁾

2 - La cause déterminante

32 - A ces conditions rigoureuses tenant à la définition de la faute inexcusable, la jurisprudence de la Cour de cassation en avait ajouté une autre tenant à l'exigence que cette faute ait été déterminante de l'accident.

C'est ainsi que la faute inexcusable a été écartée par la chambre sociale lorsque les circonstances de l'accident étaient demeurées incertaines et que sa cause n'avait donc pu être déterminée.⁽¹¹²⁾

Peu importe les carences de l'employeur dans l'organisation du travail ou la mise en place de systèmes de protection dès lors que la relation de cause à effet entre ces carences et celles du salarié n'a pas été démontrée.

Les juges ne peuvent tirer la faute inexcusable de l'employeur des conditions de travail de son salarié dès lors qu'il résulte de leurs propres énonciations que les circonstances exactes de l'accident et par suite sa cause n'ont pu être déterminées.⁽¹¹³⁾

C'est ainsi qu'il a été jugé que dès lors que l'expert judiciaire n'a pu déterminer si la chute de la masse qui a provoqué l'accident était due à une fausse manoeuvre de l'ouvrier ou au fonctionnement défectueux de l'appareil, aucune faute inexcusable ne peut être retenue à l'encontre de l'employeur.⁽¹¹⁴⁾

Dans l'hypothèse d'un concours entre la faute de la victime ou d'un tiers et la faute de l'employeur ou de son substitué, pour être qualifiée d'inexcusable la faute de l'employeur doit avoir joué un rôle déterminant dans la survenance de l'accident.

Deux thèses peuvent alors servir de base au raisonnement : celle de la causalité adéquate et celle de l'équivalence des conditions.

a) la thèse de la causalité adéquate

33 - Selon la théorie de la causalité adéquate inspirée par le philosophe allemand von Kries à la fin du XIXe siècle, le dommage doit être rapporté à celui de ses antécédents qui était propre à le produire suivant le cours naturel des choses ; la cause adéquate est donc la cause qui, normalement, entraîne toujours un dommage de l'espèce considérée, par opposition aux causes qui n'entraînent un tel dommage que par suite de circonstances extraordinaires.

Cette théorie introduit dans la recherche de la cause un critère de « *raisonnabilité* » et l'on peut regarder comme une de ses variantes la formule de la « *prévision raisonnable* » selon laquelle il ne faut imputer à l'auteur d'une négligence ou imprudence que le dommage qu'un homme raisonnable aurait envisagé comme la conséquence naturelle ou probable de la faute.⁽¹¹⁵⁾

Selon cette thèse, pour rechercher la cause déterminante d'un accident du travail, il convient de *distinguer la faute principale de la faute secondaire*. Cette distinction implique la prise en considération des obligations qui, dans l'organisation et l'exécution du travail, incombent à chacune des parties.⁽¹¹⁶⁾

Ainsi, par exemple, la faute de la victime constitue la cause déterminante d'un accident chaque fois que dans l'exécution du travail la victime n'a pas respecté les consignes qui lui ont été données ⁽¹¹⁷⁾ ni les règles de prudence et de sécurité ⁽¹¹⁸⁾ compte tenu de sa compétence personnelle.⁽¹¹⁹⁾

Au contraire, chaque fois qu'une faute de la victime dans l'exécution du travail dérive d'une faute primordiale dans l'organisation du travail, comme dans le cas de conditions de travail incompatibles avec le respect des règles de sécurité, un manque complet de surveillance, cette faute ne joue qu'un rôle secondaire dans la réalisation du risque.

Dès lors la faute de l'employeur ou de celui qu'il s'est substitué dans la direction du travail, constitue la cause déterminante de l'accident du travail et la faute de la victime ne met pas obstacle à la reconnaissance d'une faute inexcusable à la charge de l'employeur.⁽¹²⁰⁾

b) La thèse de l'équivalence des conditions

34 - La théorie de l'équivalence des conditions a été développée par le criminaliste allemand von Buri en 1885 pour expliquer que le complice puisse être rendu responsable de l'infraction commise par l'auteur principal.

Tous les événements qui ont conditionné le dommage sont équivalents, tous en sont à égal titre la cause : tout fait sans lequel le dommage ne se serait pas produit peut en être la cause et l'auteur du fait, dès lors, être obligé à la réparation de l'entier dommage.

Appliquée à l'accident du travail, cette thèse consiste à considérer que toutes les fautes qui ont concouru à la réalisation d'un risque sont équivalentes en soi et que, par conséquent, la cause déterminante doit être imputée à celle des fautes qui a matériellement et directement occasionné le préjudice subi par la victime.

Selon cette thèse, toutes les fautes de la victime qui sont la cause matérielle et directe d'un accident du travail ont pour effet d'atténuer la responsabilité de l'employeur et de l'exonérer, le cas échéant, de toute faute inexcusable.

L'Assemblée plénière le 18 juillet 1980 s'est inspirée de cette thèse pour écarter la faute inexcusable d'un employeur.

Dans cette affaire, en effet, un train circulant dans l'enceinte de l'usine de la société Usinor à Denain avait accroché la voiture d'un salarié qui, pour quitter l'usine, s'était engagé sur un étroit passage situé entre un atelier et la voie ferrée. La voiture avait heurté et blessé mortellement un autre ouvrier.

Pour dire que cet accident du travail était dû à la faute inexcusable de l'employeur, la Cour d'appel avait retenu que si la société Usinor avait interdit la circulation des trains aux heures d'entrée ou de sortie des ouvriers, elle n'avait cependant pris aucune des mesures qui étaient en pratique indispensables pour faire observer ces prescriptions ; qu'à cette faute grave s'ajoutait celle que constituaient les autorisations données aux voitures de circuler dans le passage dangereux ;

pour les juges du fond, les fautes commises par la société avaient été la cause déterminante de l'accident.

*Pour casser cette décision, l'Assemblée plénière a estimé que les faits constatés n'étaient pas constitutifs d'une faute inexcusable de la part de la société Usinor compte tenu de leur absence de gravité exceptionnelle et **compte tenu des agissements relevés à l'encontre du salarié sans lesquels l'accident n'aurait pu avoir lieu.***

La chambre sociale jugera de son côté que l'imprudence commise par la victime en circulant en dehors des couloirs de sécurité qui lui étaient assignés n'a pas joué un rôle déterminant dans la révélation du dommage dès lors que cette pratique était constante de la part du personnel et que l'employeur qui la connaissait n'avait pris aucune disposition pour y mettre fin.⁽¹²¹⁾

De même, l'employeur qui ne donne pas de consigne pour l'utilisation dans un atelier du système d'évacuation des gaz toxiques, commet une faute inexcusable, cause déterminante de l'accident, et ne peut invoquer comme venant en atténuation de ses propres fautes, le comportement imprudent et habituel de ses salariés.⁽¹²²⁾

Attachée à la théorie de la causalité adéquate, la chambre sociale a exigé que la faute de l'employeur ait été la cause directe et déterminante du dommage.⁽¹²³⁾

La faute d'un tiers ou celle de la victime empêche de considérer la faute de l'employeur comme la *cause première et essentielle ou déterminante* de l'accident.⁽¹²⁴⁾

La faute de l'employeur conserve toutefois un caractère déterminant dès lors que, sans elle, l'imprudence commise par le salarié n'aurait pu avoir lieu.

Dans ce cas la faute de l'employeur « absorbe » l'imprudence de la victime ou d'un co-préposé.⁽¹²⁵⁾

VII - LE CONCEPT DE LA SECURITE AU TRAVAIL

35 - La loi du 9 avril 1898 a opéré, nous l'avons vu, une véritable révolution conceptuelle. Elle a cessé de considérer l'accident comme résultant d'une faute, celle du patron ou celle de l'ouvrier.

Le fonctionnement même de l'entreprise moderne rend inévitables les erreurs ou les maladroites des uns et des autres. L'accident n'est plus qu'un fait, malheureusement banal et prévisible, un risque attaché à l'exercice de toutes les professions.

Ce risque professionnel doit être mis à la charge de l'employeur et de lui seul, qui, en réglant l'organisation de son entreprise, a donné naissance à ce risque. [\(126\)](#)

Après avoir affirmé que tous les accidents survenus par le fait du travail ou à l'occasion du travail aux ouvriers et employés donnent droit au profit de la victime ou de ses représentants à une indemnité à la charge du chef d'entreprise, la loi est venue cependant limiter les conséquences financières : il ne s'agit plus de réparer le dommage subi mais seulement une partie de celui-ci. [\(127\)](#)

Cette certitude de la réparation a provoqué selon certains auteurs une véritable régression par rapport aux perspectives qu'ouvrait la loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs des établissements industriels. En effet, il n'était pas indispensable de faire les frais et l'effort de mettre réellement en oeuvre les mesures de sécurité dès lors que le dommage de l'homme était réparé. [\(128\)](#)

Et la prévention des accidents et maladies n'a pas été favorisée par l'interposition de la caisse de sécurité sociale entre le responsable et les victimes. [\(129\)](#)

Comme nous l'avons vu précédemment, la loi de 1893 posait en effet le principe général selon lequel les établissements industriels devaient être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la santé du personnel ; ils devaient être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs. [\(130\)](#)

Le souci de protection des travailleurs contre les risques liés à l'exercice de leur activité professionnelle a suscité une réglementation préventive complexe dont la mise en oeuvre s'effectue sous un contrôle pressant. [\(131\)](#)

Cette protection est d'autant plus nécessaire quand on sait que dans l'Union Européenne 8000 décès par an sont dus à un accident du travail et que pour la seule année 1999 la France a enregistré 730 000 accidents dont 717 ont été mortels. [\(132\)](#)

A - Les textes relatifs à la sécurité

36 - Plusieurs textes ont ainsi multiplié les moyens de prévenir les accidents et aggravé les sanctions encourues :

- la loi du 5 juillet 1972 a ouvert au juge des référés, saisi par l'inspecteur du travail, la possibilité d'ordonner toute mesure propre à faire cesser un risque pour les travailleurs : la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, des machines ou produits, et même la fermeture temporaire d'un atelier ou d'un chantier (Code du travail article L. 263-1)

- la loi du 27 décembre 1973 en vue de l'amélioration des conditions de travail qui a institué une procédure d'alerte selon laquelle tout salarié membre d'un comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail qui constate une cause de danger imminent peut en aviser immédiatement le chef d'établissement (Article L. 231-9 du Code du travail)

- la loi du 6 décembre 1976 relative aux développements de la prévention des accidents du travail est venu contraindre les chefs d'entreprise et le personnel d'encadrement à assurer la sécurité des salariés.

Parce que la régression des risques professionnels implique une meilleure formation et une meilleure adéquation des hommes à leur poste de travail, la loi a mis à la charge des employeurs l'obligation d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité au profit des travailleurs qu'ils embauchent, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique, des travailleurs intérimaires et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt d'au moins 21 jours. (Article L. 231-3- 1 du Code du travail).

La loi nouvelle a également habilité le médecin du travail à proposer en considération de l'âge, de la résistance physique, de l'état de santé du salarié, une mutation ou une transformation du poste (article L. 241-10-1).

La loi a même prévu qu'en cas de difficultés ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail.

La loi est venue également imposer aux employeurs l'aménagement des locaux, les conditions d'emploi de matériel ou produit dangereux, l'organisation du travail dans l'intérêt d'une plus grande sécurité des travailleurs. [\(133\)](#)

- la loi du 23 décembre 1982 qui a substitué aux anciens comités d'hygiène et de sécurité les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, aux attributions élargies et aux moyens renforcés, dans le cadre d'un effort accru de prévention des accidents du travail et d'amélioration des conditions de travail. [\(134\)](#)

Leur objectif est de contribuer à la protection de la santé et la sécurité des travailleurs, y compris les travailleurs temporaires ou mis à disposition, à l'amélioration des conditions de travail, à l'observation des prescriptions.

Les salariés se verront à leur tour reconnaître un *droit d'alerte* qui leur permet de signaler immédiatement à l'employeur toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé (article L. 231-8) ainsi qu'un *droit de retrait* qui leur permet dans ce cas de refuser de reprendre le travail.

La loi du 31 décembre 1991 viendra compléter le droit d'alerte en permettant de signaler toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection.

Le CHSCT se verra d'ailleurs reconnaître par la suite la personnalité morale dans un arrêt de la chambre sociale du 17 avril 1991 lui permettant d'intenter une action en justice.

37 - Mais c'est surtout la **directive européenne n° 89/391 CEE du 12 juin 1989** concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs qui a fait peser sur l'employeur une *obligation de mise en oeuvre de la sécurité dans le monde du travail*. [\(135\)](#)

Cette directive cadre a été complétée par diverses directives particulières pour la sécurité dans les lieux de travail, pour l'utilisation d'équipements de protection au travail, pour la protection contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérogènes au travail, pour l'amélioration de la sécurité des travailleurs engagés par contrat à durée déterminée ou par contrat intérimaire.

Selon cette directive, l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail. (Article 5)

A ce titre, l'article 6 lui impose :

- de prendre les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité, de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention, d'information et de formation ;
- d'évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs ;

- de prendre en considération les capacités des travailleurs en matière de sécurité, de santé.

La protection de la santé et de la sécurité sera d'ailleurs classée parmi les droits sociaux fondamentaux des travailleurs par la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs adoptée les 8 et 9 décembre 1989 à Strasbourg.

Santé et sécurité relèvent désormais du noyau dur des droits inaliénables des travailleurs.⁽¹³⁶⁾

La loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 a transposé cette directive aux articles L. 230-2 I, II, III du Code du travail.

Selon l'article L. 230-2, le chef d'établissement doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris des travailleurs temporaires.

L'employeur doit désormais organiser la prévention afin de réduire les risques liés au travail et organiser les conditions de travail de manière à ce qu'elles favorisent la *bonne santé des travailleurs*, dans l'exercice de leur travail mais aussi dans le temps passé dans l'entreprise, de sorte que ces conditions ne deviennent pas pathogènes.⁽¹³⁷⁾

La santé est d'ailleurs définie dans le préambule à la Constitution de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) adoptée les 19 et 22 juin 1946 à la Conférence Internationale sur la santé de New York comme<i>
<< un état de complet bien-être physique, mental et social >>.

D'ailleurs, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 modifiera les articles L. 230-2, L. 236-2 et L. 241-10-1 en ajoutant à la notion de « santé » les qualificatifs de « *physique et mentale* ».

La même loi modifiera les services de la médecine du travail pour en faire "*le service de la santé au travail.*"

L'obligation de respecter les prescriptions d'hygiène et de sécurité pèse directement sur le chef d'entreprise qui ne saurait invoquer pour sa défense la négligence ou la désobéissance de ses collaborateurs mais qui peut en revanche invoquer les délégations de pouvoir auxquelles il a procédé .

Le chef d'entreprise est donc désormais soumis à une **obligation générale de sécurité** qui constitue, selon Jean Emmanuel Ray, une **véritable obligation de résultat.**⁽¹³⁸⁾

B - La jurisprudence sur l'obligation de sécurité

38 - Cette obligation générale de sécurité a été admise par la chambre sociale à plusieurs reprises en particulier lorsque le dommage corporel subi par un salarié ne relevait pas de la qualification d'accident du travail ou de la maladie professionnelle.

C'est ainsi que s'agissant d'un salarié qui n'avait pu obtenir la prise en charge de son arrêt de travail à la suite de douleurs au niveau du genou, ce qui avait nécessité une intervention chirurgicale, et qui avait demandé la réparation de son préjudice à son employeur, la chambre sociale décidait :

« que si, s'agissant d'une affection qui, en vertu de la législation alors applicable, n'a pu être prise en charge au titre des maladies professionnelles, le salarié, qui attribue son état de santé aux mauvaises conditions de son travail imposées par l'employeur, est en droit d'agir sur le terrain de la responsabilité contractuelle ».⁽¹³⁹⁾

De même, dans une autre décision où un salarié prétendait que son affection était due à de mauvaises conditions de travail, la chambre sociale décidait :

« attendu que le salarié dont l'affection ne peut pas être prise en charge au titre de la législation sur les

accidents du travail ou les maladies professionnelles peut engager une action contre son employeur selon le droit commun de la responsabilité civile contractuelle »⁽¹⁴⁰⁾

Mais c'est surtout dans le cadre de maladies professionnelles dues à l'exposition à l'amiante que la chambre sociale allait donner une ***nouvelle définition de la faute inexcusable***.

1- Le drame de l'amiante

39 - Le minerai amiante, connu depuis l'Antiquité sous le nom de « pierre à coton » dont les propriétés sont d'être incombustible, imputrescible, non conducteur de la chaleur et de l'électricité, est utilisé dans l'amiante - ciment, le textile, les papiers, cartons, dans les garnitures industrielles, les articles électro-ménagers...

L'inhalation de fibres d'amiante microscopiques provoque essentiellement quatre sortes de maladies :

- l'asbestose, maladie fibreuse du poumon, semblable à la silicose du mineur qui provoque une insuffisance respiratoire chronique plus ou moins importante ;
- des lésions pleurales bénignes, en particulier les plaques pleurales, qui sont l'un des signes d'une exposition à l'amiante, sans symptômes externes ;
- le mésothéliome, cancer primitif de la plèvre ou du péritoine ou du péricarde qui apparaît généralement 30 à 40 ans après l'exposition. Une exposition brève mais intense pouvant suffire ;
- le cancer broncho-pulmonaire qui apparaît 10 à 20 ans après l'exposition.⁽¹⁴¹⁾

Les premiers cas d'asbestose ont été étudiés à partir de 1907 en Afrique du Sud et au Canada où se trouvent des mines, et en Grande-Bretagne, l'amiante étant utilisé dans les filatures.

En France, l'inspecteur du travail Auribault avait publié en 1906 une communication sur les méthodes mises en oeuvre dans deux usines de tissage pour supprimer l'exposition aux poussières d'amiante : il exposait qu'un nombre très important des ouvriers d'une filature d'amiante installée en 1880 étaient morts d'atteintes pulmonaires dans les cinq premières années d'exploitation. Il relevait que ces filatures avaient initialement été installées sans aucune protection contre les poussières.

Jusqu'à l'interdiction du produit en 1996, 80 % de l'amiante était utilisé en France pour la fabrication d'amiante - ciment, mais ce matériau trouve également près de 3000 applications industrielles.

Cette dissémination de l'utilisation et le fait qu'un grand nombre d'habitations, de lieux publics et même d'objets ménagers sont isolés à l'aide de produits amiantés explique la médiatisation, à partir des années 1970, de la question du danger potentiel de l'amiante.

Selon le rapport parlementaire élaboré par M. Deniel, conseiller maître à la Cour des Comptes, président de la commission instituée par la loi de finances de sécurité sociale pour 1997, puis repris et publié par M. Le Deaut, député, président de l'Office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques :

- c'est dans les années 1930 que l'on a commencé à suspecter le caractère cancérigène de l'amiante. Mais c'est en 1955 qu'une première enquête épidémiologique effectuée en Angleterre en apporte la démonstration.

L'amiante a été classé comme produit cancérigène en 1977 par le Centre International de Recherche sur le Cancer.

- la première réglementation française spécifique à l'amiante résulte du décret du 17 août 1977 qui prévoyait que la concentration moyenne en fibres de l'atmosphère inhalée par un salarié pendant sa

journée de travail ne devait pas dépasser deux fibres/millilitre. Cette valeur a été progressivement réduite jusqu'à 0,1 f/ ml par le décret du 24 décembre 1996.

(une fibre visible au microscope optique mesurant 5 microns de longueur et le diamètre étant inférieur à 3 microns)

40 - C'est à partir du décret n° 96-1133 du 24 décembre 1996 qu'ont été interdites la fabrication, la transformation, la mise en vente et l'importation de l'amiante.

Selon le rapport de la commission, les maladies professionnelles liées à l'amiante qui étaient de moins de 400 en 1990 étaient de plus de 1 000 en 1996. [\(142\)](#)

Depuis, ce chiffre n'a cessé d'augmenter.

Selon un rapport fourni par l'INSERM en 1996, 1 950 décès annuels étaient attribuables en France à l'exposition aux fibres d'amiante : 750 par mésothéliome (cancer de la plèvre) et 1 200 par cancer du poumon.

D'autres études estiment que l'amiante sera en France à l'origine de la mort de 100 000 personnes jusqu'en 2025. [\(143\)](#)

Le journal « le Monde » du 23 avril 2005 a récemment consacré une nouvelle étude à l'amiante « scandale sans fin » qui met en lumière la connaissance ancienne des dangers mortels de ce matériau et le refus de l'interdire jusqu'à une date trop tardive. [\(144\)](#)

Afin d'améliorer l'indemnisation des victimes des maladies nées de l'usage de l'amiante dans l'exercice d'une activité professionnelle, le législateur a créé :

- *le fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs victimes de l'amiante* (FCAATA) par la loi de finances pour la sécurité sociale pour l'année 1999.

Depuis le 2 avril 1999 les victimes de l'amiante peuvent ainsi prétendre à partir en préretraite à partir de 50 ans. Le montant de l'allocation est de 65 % du salaire brut jusqu'au plafond de la sécurité sociale, puis de 50 % du plafond jusqu'à deux fois le plafond.

La loi de finances pour la sécurité sociale pour l'année 2000 a étendu cette préretraite aux salariés d'établissements de flocage ou de calorifugeage à l'amiante, aux salariés des entreprises de construction et de réparation navale, aux dockers.

- *le fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante* (FIVA) par la loi de finances pour la sécurité sociale pour l'année 2001.

Ce fonds a pour rôle de simplifier les procédures, de veiller à ce que les différents débiteurs de prestations au titre du préjudice causé par l'amiante versent leur dû et d'assurer l'indemnisation intégrale du préjudice en complétant l'indemnisation de base.

Ce fonds est donc subrogé dans les droits de la victime qui a accepté l'offre d'indemnisation. À ce titre il est amené à engager des recours en faute inexcusable contre l'employeur.

Au 31 mai 2004, le FIVA avait ainsi engagé 61 procédures en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur

Le rapport d'activité de juin 2004 du FIVA constate que depuis sa mise en place, près de 15 000 dossiers concernant des victimes de l'amiante ont été présentés. 8 400 offres d'indemnisation ont été faites et 6 240 offres ont été payées aux victimes.

270 millions d'euros ont ainsi été versés aux victimes de l'amiante ou à leurs ayants droit depuis la création du FIVA. Le montant des indemnités proposées par le FIVA devrait atteindre 470 millions d'euros en 2004 et 600 millions d'euros en 2005. [\(145\)](#)

41 - C'est dans ce contexte que la chambre sociale a été amenée à se prononcer dans 30 affaires sur l'indemnisation des salariés victimes de l'amiante au regard de la qualification de la faute inexcusable.

Au milieu d'une « salve de 30 arrêts » [\(146\)](#) la chambre sociale allait ciseler dans 7 décisions un nouvel attendu de principe :

« 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 maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ; le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, 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 » [\(147\)](#)

Cet attendu de principe allait être repris par la chambre sociale le 11 avril 2002 pour l'adapter aux accidents du travail :

« En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers ce dernier d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail ; le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, 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 » [\(148\)](#)

Complétant sa jurisprudence, la chambre sociale allait décider enfin dans un nouvel arrêt du 31 octobre 2002 :

« Il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié ; il suffit qu'elle soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage » [\(149\)](#)

2 - Les nouvelles conditions de la faute inexcusable

a - Le caractère de gravité de la faute

42 - Dans la définition donnée par l'arrêt des Chambres réunies en 1941, la faute inexcusable était une faute d'une gravité exceptionnelle. Celle-ci s'entendait d'une grave imprudence ou d'un manquement aux règles les plus élémentaires de prudence comme l'affectation d'un travailleur insuffisamment formé et expérimenté à un poste de travail présentant des risques.

Toutefois les juridictions du fond et la chambre sociale avaient dans la pratique une conception large de la notion de gravité exceptionnelle qui tendait à devenir une clause de style.

Désormais la condition d'une faute d'une exceptionnelle gravité est abandonnée. L'employeur pourra donc être condamné dans le cas d'une simple faute.

Cet abandon de l'exigence d'une faute d'une gravité exceptionnelle ne se justifie plus en effet dès lors qu'est affirmée à la charge de l'employeur une obligation de sécurité de résultat laquelle obligation est étrangère à toute notion de faute. [\(150\)](#)

La survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle implique l'existence d'une faute de l'employeur et cette faute revêt nécessairement un caractère d'exceptionnelle gravité qu'il est inutile

de prouver⁽¹⁵¹⁾.

b - La conscience du danger

43 - Le manquement à l'obligation de sécurité de résultat a le caractère d'une faute inexcusable 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.

Cette exigence ne vise pas *une connaissance effective* du danger. La chambre sociale se réfère à cet égard à un entrepreneur avisé ou averti et le risque doit avoir été raisonnablement prévisible.

La conscience du danger paraît donc devoir découler de « *l'évidence même des choses* »⁽¹⁵²⁾ ;

c'est la raison pour laquelle la Cour de cassation recourt parfois à une double négation, « *l'employeur ne pouvait pas ne pas avoir conscience du danger qu'il faisait courir à son salarié* »⁽¹⁵³⁾.

Dans l'un des arrêts "amiante" rendus le 28 février 2002 la chambre sociale estimera d'ailleurs qu'un employeur « *en l'état des connaissances scientifiques pouvait ne pas avoir conscience que l'utilisation de ces éléments de protection et le travail à proximité de ces équipements constituaient un risque pour le salarié* ».

En l'espèce, l'amiante était présente dans des équipements isolant les salariés de la chaleur et l'entreprise n'utilisait pas celle-ci comme matière première, situation qui à l'époque n'était pas encore prohibée⁽¹⁵⁴⁾.

Au contraire, dans la majorité des affaires dont elle était saisie, la chambre sociale, pour rejeter les pourvois, fondés essentiellement sur l'absence de conscience du danger de l'employeur du fait de l'inexistence, à l'époque de l'exposition des salariés à l'amiante, d'une réglementation spécifique à celle-ci, s'est référée au critère de conscience du danger qu'elle avait dégagé auparavant en appréciant celle-ci au regard de l'inscription de l'asbestose au tableau des maladies professionnelles à partir de 1950.

C'est ainsi qu'à l'égard des entreprises qui produisent à l'aide de l'amiante, la chambre sociale allait décider que la conscience du danger devait s'apprécier dès la date de l'inscription au tableau des maladies professionnelles de l'asbestose.⁽¹⁵⁵⁾

Dans l'arrêt rendu le 11 avril 2002 en matière d'accident du travail, une cour d'appel avait rejeté la demande d'indemnisation fondée sur l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur au motif que

« la condamnation pénale de l'employeur n'entraîne reconnaissance d'une faute inexcusable que si cette faute était la cause déterminante de l'accident et que même si l'absence de protection au niveau des tubes guide - barres avait constitué une infraction pénalement sanctionnée, il ne pouvait cependant être considéré, eu égard aux circonstances demeurées inconnues de l'accident, que c'est ce défaut de protection qui avait été la cause déterminante, et qu'en fonction de ces éléments, lesquels ne permettent pas d'expliquer quel type d'intervention la victime a pu effectuer sur une machine qui ne se trouvait pas à l'arrêt, ni pourquoi elle a avancé la tête dans la zone dangereuse du tour, il y a lieu de considérer que l'employeur ne pouvait avoir conscience du danger auquel il exposait son salarié en l'affectant à une machine sur laquelle il était habitué à travailler ».

La chambre sociale a cassé cette décision au motif que la cour d'appel avait statué par des motifs inopérants : en l'espèce l'employeur avait été condamné pénalement pour homicide involontaire et violation des règles de sécurité ; l'absence de dispositifs de protection constituait à l'évidence une négligence consciente de l'employeur.⁽¹⁵⁶⁾

Selon la jurisprudence, les condamnations pénales caractérisent généralement la conscience que l'auteur de la faute avait du danger.

L'employeur condamné pénalement pour violation des règles de sécurité commet nécessairement une faute inexcusable lorsqu'un accident du travail en est résulté. Une telle condamnation caractérise à la fois la conscience que l'auteur de la faute avait du danger et le défaut d'accomplissement de diligences propres à préserver les salariés de ce danger.

C'est ainsi que la chambre sociale reproche à une cour d'appel d'avoir débouté les ayants droit de la victime d'un accident mortel du travail de leur demande d'indemnisation fondée sur la faute inexcusable de l'employeur en retenant notamment l'éventuelle faute commise par le salarié, alors que le directeur de la société et le chef de chantier avaient été pénalement condamnés pour défaut de définition dans le plan d'hygiène et de sécurité d'un mode opératoire précisant les règles à respecter pour le travail en cause. ⁽¹⁵⁷⁾

c - la cause déterminante

44 - Complétant sa jurisprudence, la chambre sociale a décidé enfin dans un nouvel arrêt du 31 octobre 2002 :

« Il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié ; il suffit qu'elle soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage » ⁽¹⁵⁸⁾

Par cet arrêt, la chambre sociale procède à un revirement de jurisprudence sur l'exigence du caractère déterminant de la faute inexcusable affirmée depuis des décennies.

Dans cette affaire un salarié avait été écrasé par un engin tracto-grue qu'il conduisait et qu'il avait immobilisé sur une pente pour rechercher les causes d'une fuite d'huile ; le frein à main du véhicule avait lâché et avait écrasé le salarié.

La société faisait valoir dans ses conclusions que l'engin n'avait pu reculer que parce que le moteur était en marche, levier de vitesse au point mort alors que les stabilisateurs n'étaient pas posés au sol qui était en pente ; le procès-verbal de gendarmerie notait que si les patins stabilisateurs avaient été positionnés, il est évident que le véhicule n'aurait pas reculé.

La cour d'appel avait néanmoins retenu la faute inexcusable de l'employeur en considérant que si le frein à main avait lâché, c'est qu'il était mal entretenu et que l'employeur avait donc commis une faute qui, si elle n'avait pas été déterminante de l'accident, constituait malgré tout une faute inexcusable.

Pour rejeter le pourvoi la chambre sociale, après avoir rappelé la définition de la faute inexcusable tirée de ses arrêts précédents, a décidé que :

« les énonciations des juges du fond caractérisent le fait que la société avait conscience du danger consécutif à l'absence d'entretien de l'engin, notamment en ce qui concerne son dispositif de sécurité, et qu'elle n'avait pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ;

il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié mais 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 ; »

Désormais, pour la chambre sociale, il importe peu que la faute ait simplement concouru au dommage et que ce dernier résulte en partie de la faute d'un tiers ou de celle de la victime elle-même ;

par contre, s'il n'est plus exigé que la faute de l'employeur ait été directe et déterminante dans la réalisation du dommage pour être qualifiée de faute inexcusable, un lien de causalité reste néanmoins une condition essentielle.

Ainsi la chambre sociale approuve une cour d'appel d'avoir écarté la faute inexcusable après avoir constaté que si le dommage subi par la victime était dû en l'espèce à l'explosion d'une chambre à air comprimé, aucune anomalie du matériel en relation avec l'accident n'avait été relevée et la cause précise de celui-ci restait inexplicée, de sorte que la conscience du danger n'était pas établie. [\(159\)](#)

Avant les arrêts « amiante », la Cour de cassation appliquait la théorie de la cause déterminante dite aussi de la causalité adéquate, nous l'avons vu, qui conduit à ne faire supporter la charge de l'indemnisation du préjudice causé qu'à celui qui en est véritablement l'auteur en opposition à la théorie dite de l'équivalence des conditions qui conduit à retenir comme ayant eu un rôle causal l'ensemble des faits sans lesquels le dommage n'aurait pas pu se produire.

Désormais, *seule l'existence de la force majeure et peut-être, d'une faute caractérisée de la victime permettrait à l'employeur de se dégager de sa responsabilité. En faisant peser sur l'employeur quant à la sécurité du travailleur une obligation purement objective, la nouvelle définition de la faute inexcusable conduit incontestablement à un élargissement de la responsabilité de celui-ci qui réduit d'autant la prise en considération du comportement éventuel de la victime* comme l'observe Xavier Pretot. [\(160\)](#)

45 - La deuxième chambre civile allait reprendre la nouvelle définition de la faute inexcusable en décidant le 12 mai 2003 que :

(161)

Dans cette affaire, un contremaître électricien avait pénétré dans le tunnel d'un convoyeur pour relever le numéro d'identification du moteur électrique d'un broyeur. Alors qu'il s'était placé à proximité du moteur, celui-ci s'était mis en route et lui avait déchiré le bras ; le représentant légal de la société avait été condamné pour infraction aux mesures de sécurité du travail à raison du défaut de carter de protection sur le moteur du broyeur.

La cour d'appel, pour rejeter la demande d'indemnisation fondée sur l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur, avait retenu que la cause déterminante de l'accident avait été la faute du salarié qui avait violé les consignes de sécurité édictées par l'employeur et reçues par lui.

Pour casser cet arrêt, la deuxième chambre civile décide que

*« les énonciations de l'arrêt caractérisent le fait que le représentant légal de la société **aurait dû avoir conscience** du danger causé par les parties mobiles des moteurs et **n'avait pris aucune mesure** pour protéger les salariés de leur contact par des dispositifs appropriés, de sorte que malgré l'imprudence de la victime, la faute de l'employeur revêtait le caractère d'une faute inexcusable » ;*

De même, la deuxième chambre civile a jugé qu'une cour d'appel avait pu retenir la faute inexcusable de l'employeur après avoir relevé que celui-ci n'avait pas mis à la disposition de son salarié un échafaudage complet ainsi que du matériel de sécurité ;

il résultait en effet de cette constatation que l'employeur *avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel son subordonné était exposé et qu'il n'avait pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.* [\(162\)](#)

Par contre, s'agissant d'un accident du travail survenu à deux ouvriers montés sur un échafaudage pour démolir une cheminée, la deuxième chambre décidait qu'une cour d'appel avait pu estimer que l'employeur ne pouvait avoir conscience d'un danger encouru et en déduire l'absence de faute inexcusable après avoir constaté que les intéressés étaient expérimentés et usaient d'une technique habituelle, qu'il ne résultait ni des témoignages ni de la réglementation que l'utilisation d'une nacelle était nécessaire et que la chute d'un morceau de la cheminée apparaissait non prévisible, d'autres cheminées ayant été démontées selon une technique identique sans difficulté. [\(163\)](#)

De même, une cour d'appel a pu exactement déduire que l'employeur ne pouvait avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et décider qu'aucune faute inexcusable ne pouvait être retenue à son encontre après avoir relevé la conformité de la machine à la réglementation et l'indétermination des causes de l'accident. [\(164\)](#)

La deuxième chambre civile a encore approuvé une cour d'appel qui a retenu la faute inexcusable de l'employeur après avoir caractérisé le fait que celui-ci avait conscience du danger en confiant la conduite d'un tractopelle à un salarié non qualifié et qu'il n'avait pas pris les mesures nécessaires pour en préserver l'intéressé. [\(165\)](#)

d - L'omission fautive de l'employeur

46 - Selon la nouvelle définition de la faute inexcusable, il faut que l'employeur ait eu conscience du danger ou qu'il aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié ; il faut en outre qu'il n'ait pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

En application de l'arrêt des Chambres réunies de 1941, la faute inexcusable résultait d'un acte ou d'une omission volontaire ; la preuve de cette attitude incombait à la victime.

En se plaçant sur le terrain de la responsabilité contractuelle, la chambre sociale et la deuxième chambre civile n'ont pas remis en cause cette exigence.

Il résulte en effet expressément de l'arrêt rendu le 8 juillet 2004 par la deuxième chambre civile qu'il incombe à la victime de prouver que son employeur, qui devait avoir conscience du danger auquel il était exposé, n'avait pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. [\(166\)](#)

En l'espèce, un salarié d'une entreprise de débroussaillage avait été blessé par un élément métallique projeté par le rotor d'un broyeur ; l'examen de l'engin effectué quatre ans après l'accident révélait qu'il était lors de l'expertise équipé du dispositif de protection ce que contestait le salarié au jour de l'accident ; la cour d'appel pour reconnaître l'existence de la faute inexcusable avait relevé que si rien ne permettait d'établir que le broyeur se trouvait dans l'état où il était au jour de l'accident, l'employeur ne rapportait pas avoir pris les mesures nécessaires à la protection du salarié en veillant à l'équipement de sécurité propre au type d'engin utilisé.

Visant l'article 1315 du Code civil sur la charge de la preuve pour casser cette décision, la deuxième chambre civile énonce

« qu'il incombait au salarié de prouver que son employeur, qui devait avoir conscience du danger auquel il était exposé, n'avait pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver » .

Il résulte de cet arrêt que le salarié ne bénéficie pas d'une présomption de faute inexcusable ; le régime de droit commun de la charge de la preuve reste applicable.

La responsabilité de l'employeur fondée sur la faute inexcusable relève ainsi d'un régime de droit commun de responsabilité pour faute et non d'un régime de responsabilité objective comme l'observe Xavier Pretot :

« Avec cet arrêt, la Cour de cassation confirme que le régime de la faute inexcusable s'inscrit, en dépit de la définition qui en est à présent retenue, dans le cadre des principes du droit commun de la responsabilité civile, voire des principes du droit commun des obligations. Si la charge de la preuve pèse sur la victime, elle ne se rapporte qu'à l'absence ou à l'insuffisance des mesures prises par l'employeur pour préserver le salarié des risques auxquels il est exposé, la conscience du danger demeurant, en quelque sorte inhérente à l'obligation de sécurité de résultat à laquelle l'employeur est tenu à l'égard du salarié » [\(167\)](#).

Il résulte de cette décision que désormais le mécanisme de mise en oeuvre de la responsabilité de l'employeur suppose deux conditions :

1° une lésion survenue dans des circonstances liées au travail par le jeu de la présomption d'imputabilité de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale.

Pour se dégager de cette présomption l'employeur doit établir que son salarié s'est soustrait à son autorité ou que l'accident résulte d'une cause totalement étrangère.

À défaut, l'employeur est considéré comme ayant manqué à son obligation contractuelle de sécurité de résultat de son salarié en application des articles 1147 du Code civil et L. 230-2 du Code du travail. Cette obligation de résultat implique une présomption de responsabilité dont il ne peut se dégager que par la preuve d'une cause étrangère.

2° une fois l'accident établi, il appartient à la victime de rapporter la preuve de la conscience du danger qu'aurait dû avoir l'employeur et de l'absence de mesures de protection en application de l'article 1315 du Code civil, l'employeur pouvant opposer la preuve contraire.

Une seule exception existe toutefois dans le mécanisme de la charge de la preuve : l'article L. 231-8 du Code du travail édicte en effet une présomption de faute inexcusable au bénéfice des salariés sous contrat à durée déterminée et des salariés mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle lorsqu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ils n'ont pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par l'article L. 231-3-1.

e - L'incidence d'une faute pénale

47 - Si une décision du juge répressif déclarant certains faits établis ne peut être remise en cause devant le juge civil, il n'y a cependant pas corrélation parfaite entre la faute pénale et la faute inexcusable.

C'est ainsi que sous l'empire de l'ancienne définition de la faute inexcusable, la chambre sociale avait jugé que même s'il avait été définitivement jugé au pénal que le directeur technique de l'entreprise avait fait preuve d'un défaut de surveillance en rapport de cause à effet avec l'accident mortel survenu à l'un de ses salariés, ce défaut de surveillance ne saurait être tenu pour la cause première et essentielle de l'accident dès lors que celle-ci réside dans l'imprudence commise par cet ouvrier en dépit des consignes données.

Par suite, ce défaut de surveillance ne saurait revêtir les caractères propres à la faute inexcusable. [\(168\)](#)

De même, l'accident qui a conduit à la condamnation de l'employeur par une juridiction pénale pour blessures involontaires et infractions à la législation du travail n'implique pas l'existence d'une faute inexcusable dès lors qu'il est établi que la victime pouvait s'abstenir de sa manoeuvre dangereuse en utilisant le matériel mis à sa disposition. [\(169\)](#)

Par contre les juges du tribunal des affaires de sécurité sociale ne peuvent remettre en cause les points définitivement résolus par le juge répressif. [\(170\)](#)

C'est ainsi qu'en cas de sanctions pénales pour défaut de vérification d'une grue, la chambre sociale avait jugé que la faute inexcusable ne pouvait être écartée, l'employeur ayant eu nécessairement conscience du danger présenté par le matériel en cause puisqu'il avait été condamné. [\(171\)](#)

De même, dès lors que le délégataire de l'employeur a été finalement condamné pour manquement aux règles de sécurité, ce dont il résultait qu'il devait avoir conscience du danger auquel il exposait le salarié, quelle que fût la compétence de ce dernier, une cour d'appel ne peut débouter le salarié de sa demande en reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur au motif que la faute n'était pas d'une gravité

exceptionnelle.⁽¹⁷²⁾

La nouvelle définition de la faute inexcusable ne peut qu'alourdir la tutelle du juge répressif sur l'appréciation portée par le juge de la sécurité sociale qui n'a même plus à constater l'exceptionnelle gravité de la faute.

Par ailleurs, alors qu'auparavant la Cour de cassation permettait d'écarter la faute inexcusable lorsque la faute commise n'était pas la cause déterminante du dommage, *désormais, l'abandon de la cause déterminante permet de retenir la faute inexcusable dès lors qu'une condamnation pénale est intervenue.*⁽¹⁷³⁾

C'est ainsi que dans l'arrêt rendu le 11 avril 2002, déjà cité, après qu'un salarié eut été retrouvé mourant à son poste de travail, le crâne fracassé par la machine sur laquelle il travaillait, le tribunal correctionnel avait condamné le dirigeant de la société pour homicide involontaire et infraction en matière d'hygiène et de sécurité ;

le juge de la sécurité sociale avait écarté la faute inexcusable en estimant que « *eu égard aux circonstances restées inconnues de l'accident, il n'était pas établi que la faute pénale de l'employeur résultant du défaut de protection de la machine eût été la cause déterminante de l'accident* ».

La chambre sociale a censuré cette motivation au motif que la cour d'appel avait statué par des motifs inopérants en violation des articles 1147 du Code civil, L. 230-2 du Code du travail et L. 411-1 et L. 452-1 du Code de la sécurité sociale.⁽¹⁷⁴⁾

Le 11 juillet 2002, la chambre sociale a encore reproché à une cour d'appel d'avoir débouté les ayants droit de la victime d'un accident mortel du travail de leur demande d'indemnisation fondée sur la faute inexcusable de l'employeur en retenant d'éventuelles fautes commises par le salarié alors que le directeur de la société avait été également condamné ;

une telle condamnation caractérise à la fois la conscience que l'auteur de la faute avait du danger et le défaut d'accomplissement de diligences propres à préserver le salarié de ce danger⁽¹⁷⁵⁾

S'agissant d'une décision de relaxe, même prononcée au bénéfice du doute, une telle décision s'opposait jusqu'à présent de manière absolue à ce que soit retenue une faute quelconque contre le chef d'entreprise et excluait à son égard la qualification de faute inexcusable.⁽¹⁷⁶⁾

Le principe de l'autorité de la chose jugée requiert toutefois une identité des parties aux instances ;

c'est ainsi que la chambre sociale décidait que la décision de relaxe prononcée à l'égard de l'employeur n'interdisait pas à la juridiction civile de rechercher sa responsabilité sur le fondement de la faute inexcusable dans le cas où il s'était substitué, dans ses fonctions de direction, un salarié n'ayant fait l'objet d'aucune poursuite pénale, confirmant ainsi une jurisprudence déjà ancienne.⁽¹⁷⁷⁾

En tout état de cause, le juge de la sécurité sociale n'est pas lié par les motifs du jugement ou de l'arrêt correctionnel qui ne constitue pas le soutien nécessaire de la condamnation intervenue.⁽¹⁷⁸⁾

48 - Le principe de l'autorité absolue de la chose jugée au pénal est aujourd'hui neutralisé par la loi Fauchon n° 2000-647 du 10 juillet 2000 relative aux délits non intentionnels.

En effet, selon le nouvel article 4-1 du Code de procédure pénale résultant de l'article 2 de la loi du 10 juillet 2000,

« l'absence de faute pénale non intentionnelle au sens de l'article 121- 3 du Code pénal ne fait pas obstacle à l'exercice d'une action devant les juridictions civiles afin d'obtenir la réparation d'un dommage sur le fondement de l'article 1383 du Code civil si l'existence de la faute civile prévue par cet

article est établie ou en application de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale si l'existence de la faute inexcusable prévue par cet article est établie. »

Selon le nouvel article 121-3 du Code pénal applicable en matière d'infractions involontaires,

« les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer ».

Ce nouveau principe a été appliqué par la chambre sociale.

Dans un premier arrêt rendu le 12 juillet 2001 un salarié avait été victime d'un accident mortel du travail à la suite de l'explosion d'un pneumatique qu'il était en train de gonfler ; son employeur avait été relaxé des chefs d'homicide involontaire et d'infraction aux règles d'hygiène et de sécurité ; la cour d'appel avait décidé que l'accident était cependant dû à la faute inexcusable de l'employeur constituée par l'absence de formation du personnel à la sécurité et manquement à l'obligation générale de prudence.

Pour rejeter le pourvoi, la chambre sociale a énoncé *que la déclaration par le juge répressif de l'absence de faute pénale non intentionnelle ne fait pas obstacle à la reconnaissance d'une faute inexcusable en application de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale*, que la cour d'appel avait donc pu, sans méconnaître l'autorité de la chose précédemment jugée, décider que l'employeur avait commis une faute inexcusable à l'origine du décès de son employé .⁽¹⁷⁹⁾

La chambre sociale a donc rejoint la première chambre civile de la Cour de cassation qui avait dans un arrêt précédent, le 30 janvier 2001, affirmé, par référence à la loi nouvelle, que la déclaration par le juge répressif de l'absence de faute pénale non intentionnelle ne fait pas obstacle à ce que le juge civil retienne une faute civile d'imprudence ou de négligence.⁽¹⁸⁰⁾

La chambre sociale confirmera cette jurisprudence le 28 mars 2002 dans une affaire où un salarié qui devait rehausser un balcon avait fait une chute mortelle de 8 m ; le dirigeant de la société avait été relaxé ;

pour rejeter le pourvoi contre l'arrêt rendu par la cour d'appel qui avait retenu la faute inexcusable de l'employeur, la chambre sociale a relevé que, selon la cour d'appel, le chef de chantier n'était pas intervenu comme il aurait dû le faire au début de l'exécution du travail ce qui lui aurait permis de constater que la mise en oeuvre de ce travail devait entraîner une modification des installations de protection existant et rendait nécessaire d'imposer le port de harnais de sécurité au salarié qui travaillait à plus de 8 m du sol sans la protection d'un garde-corps de sorte que l'employeur ne pouvait ignorer les risques de chute auxquels il exposait le salarié qui accomplissait pour la première fois une tâche de cette nature .

La chambre devait en déduire que *la déclaration par le juge répressif de l'absence de faute pénale non intentionnelle ne faisait pas obstacle à la reconnaissance d'une faute inexcusable.*⁽¹⁸¹⁾

La deuxième chambre civile allait à son tour confirmer que la déclaration par le juge répressif de l'absence de faute pénale non intentionnelle ne faisait pas obstacle à la reconnaissance d'une faute inexcusable, que c'était donc à tort qu'une cour d'appel avait décidé que le jugement du tribunal correctionnel ayant relaxé l'employeur interdisait de lui imputer une faute à l'origine de l'accident.⁽¹⁸²⁾

Or dans cette affaire le salarié avait été victime d'un accident alors qu'il intervenait manuellement sur le dispositif de ligature d'une presse à carton ; la manche de son vêtement qui avait été prise dans la rotation de la machine avait entraîné son bras qui avait été écrasé ;

la cour d'appel avait cru pouvoir rejeter la demande de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur en énonçant que le jugement du tribunal correctionnel ayant relaxé l'employeur interdisait de lui imputer une faute à l'origine de l'accident.

C'est ce raisonnement qui est censuré par la deuxième chambre civile.

Désormais, un employeur peut donc être condamné même en cas de relaxe au pénal si la victime du dommage démontre devant le tribunal des affaires de sécurité sociale que ce même fait constitue une faute présentant le caractère d'une faute inexcusable.

De plus, la majoration de la rente prévue en cas de faute inexcusable de l'employeur ne peut plus être réduite en fonction de la gravité de cette faute mais seulement en cas de faute inexcusable de la victime.

f - L'incidence de la faute inexcusable du salarié

49 - Désormais, en effet, *revenant sur sa jurisprudence antérieure*, la chambre sociale estime que le degré de gravité de la faute commise par l'employeur n'a plus d'incidences sur le niveau d'indemnisation des victimes. Il ne constitue plus un critère d'évaluation du montant de la majoration de la rente.

Cette dernière doit systématiquement être fixée à son *maximum* chaque fois qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle est imputable à la faute inexcusable de l'employeur, *seule une faute inexcusable de la victime peut amener les juges à réduire le montant de la rente.*

C'est ce qu'a décidé la chambre sociale le 19 décembre 2002 et le 31 mars 2003 avant que la deuxième chambre civile ne vienne à son tour définir ce que recouvre la faute inexcusable du salarié.

La chambre sociale décidait autrefois que le montant de la majoration de rente pour faute inexcusable de l'employeur était déterminé en fonction de la gravité de la faute et non en fonction du préjudice subi par le salarié⁽¹⁸³⁾.

Elle avait même précisé que la majoration de rente ne pouvait en aucun cas être fixée à son maximum si la victime avait commis elle-même une faute qui, sans être déterminante, avait joué un rôle dans la survenance de l'accident, cette faute atténuant alors celle de l'employeur.⁽¹⁸⁴⁾

Cette jurisprudence a été remise en cause par la chambre sociale le 19 décembre 2002 dans une affaire où la cour d'appel avait réduit la majoration de la rente à 75 % du plafond alors que la salariée n'avait commis aucune faute.⁽¹⁸⁵⁾

Pour la chambre sociale en effet *seule une faute inexcusable au sens de l'article L. 453-1 du Code de la sécurité sociale commise par la victime peut entraîner une diminution de la rente.*

Comme le note le commentateur de l'arrêt, la position adoptée par la Cour de cassation le 31 octobre 2002 avec l'abandon de la théorie de la causalité adéquate pour se rallier à celle de l'équivalence des conditions, aurait pu conduire la chambre sociale à considérer qu'en cas de concours entre une faute du salarié, quelle qu'en soit la gravité, et une faute inexcusable de l'employeur, le montant de la majoration de rente devait être réduit.

Mais par son arrêt du 19 décembre 2002, la chambre sociale écarte l'application du droit commun de la responsabilité pour fixer le montant de la rente.

En cas de faute inexcusable commise par l'employeur, il n'y a donc plus lieu d'apprécier la gravité de la faute pour fixer le montant de la majoration de rente. Dès lors qu'il est établi que l'employeur a commis une faute inexcusable, le salarié a droit à la majoration maximale de la rente. Cette majoration ne peut plus être réduite lorsque le salarié a commis une simple faute d'imprudence ayant concouru à son dommage.⁽¹⁸⁶⁾

Ce faisant, la chambre sociale poursuit sa quête d'une meilleure indemnisation des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, ce régime dérogatoire étant critiqué de toutes parts depuis de nombreuses années.⁽¹⁸⁷⁾

Cette jurisprudence allait être confirmée le 31 mars 2003.⁽¹⁸⁸⁾

50 - La deuxième chambre civile allait à son tour décider que la majoration de rente prévue lorsque l'accident du travail est dû à la faute inexcusable de l'employeur, ne peut être réduite en fonction de la gravité de cette faute mais seulement lorsque le salarié victime a lui-même commis une faute inexcusable au sens de l'article L. 453 -1 du Code de la sécurité sociale ;

« présente un tel caractère la faute volontaire du salarié, d'une exceptionnelle gravité, exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience »⁽¹⁸⁹⁾.

Il résulte de cette jurisprudence que la définition de la faute inexcusable du salarié est plus étroite que celle énoncée pour la faute inexcusable de l'employeur.

Il s'agit tout d'abord d'une *faute volontaire* ce qui suppose que le salarié ait agi délibérément avec discernement, en dehors de toute contrainte.

Mais il n'est pas nécessaire qu'il ait voulu provoquer l'accident, ce qui la distingue de la faute intentionnelle prévue à l'article L. 452-5 du Code de la sécurité sociale. Cette faute ne donne d'ailleurs lieu à aucune prestation en argent selon l'article L. 453-1 alinéa 1er du Code de la sécurité sociale mais seulement aux seuls remboursements de soins de l'assurance maladie.

La gravité de la faute doit être exceptionnelle : il doit s'agir ainsi d'une grave imprudence ou d'un manquement aux règles les plus élémentaires de prudence.

Le salarié doit avoir conscience du danger : cette exigence ne suppose pas une connaissance effective du danger ce qui rejoint la définition de la faute inexcusable de l'employeur ; le juge pourra tenir compte en particulier de la formation reçue par le salarié, des instructions qui lui auront été données par l'employeur.

Aucune raison valable ne doit enfin expliquer le geste du salarié.

Cette définition n'est pas sans rappeler la définition de la faute inexcusable de la victime d'un accident de la circulation dans lequel est impliqué un véhicule terrestre à moteur au sens de la loi du 5 juillet 1985, à savoir *la faute volontaire d'une exceptionnelle gravité, exposant sans raison admissible son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience* comme l'a rappelé l'Assemblée plénière le 10 novembre 1995.⁽¹⁹⁰⁾

Selon l'article L. 453-1 du Code de la sécurité sociale, lors de la fixation de la rente, le conseil d'administration de la caisse peut, s'il estime que l'accident est dû à une faute inexcusable de la victime diminuer la rente prévue en cas d'incapacité permanente partielle ou totale consécutive à l'accident.

La faute inexcusable de la victime se traduit donc en principe par une diminution de ses droits aux prestations d'assurance AT-MP mais la victime conserve le bénéfice des prestations en nature et les indemnités journalières.

La diminution de la rente revêt pour l'organisme le caractère d'une simple faculté.

Par ailleurs, quelle que soit la gravité de la faute inexcusable, celle-ci ne peut conduire à la suppression pure et simple de la rente accident du travail.⁽¹⁹¹⁾

Rappelons enfin que l'employeur est irrecevable à agir en réduction de la rente allouée au salarié à la suite de l'accident survenu.⁽¹⁹²⁾

*Si le salarié peut commettre une faute inexcusable au même titre que l'employeur c'est aussi parce qu'il est soumis comme ce dernier à une **obligation légale de sécurité**.*

L'article L. 230-3 du Code du travail impose en effet au salarié de prendre soin, *en fonction de sa formation et selon ses possibilités*, de sa sécurité, de sa santé ainsi que de celle des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions.

Et la chambre sociale dans un arrêt Deschler rendu le 28 février 2002 le même jour que les arrêts « amiante » est venue préciser que le salarié répond de la faute qu'il a commise dans l'exécution de son travail alors même qu'il n'aurait pas reçu de délégation de pouvoir.⁽¹⁹³⁾

Toutefois, la responsabilité de l'employeur n'est pas affectée automatiquement par la responsabilité propre du salarié qui doit veiller à sa sécurité autant qu'à celle de ses collègues.

L'employeur est en effet tenu à une obligation de sécurité de résultat dont *le fondement devient contractuel et non seulement légal*.

VIII - LE FONDEMENT DE L'OBLIGATION DE SECURITE DE RESULTAT

51 - L'obligation de sécurité aurait pu naître au sein du contrat de travail dès la fin du XIXe siècle. La multiplication des accidents industriels avait incité la doctrine à concevoir un régime de responsabilité civile plus apte à garantir la sécurité des ouvriers que la responsabilité délictuelle pour faute fondée sur l'article 1382 du Code civil.

Dans un article paru en 1883, Marc Sauzet, député de l'Ardèche, professeur de droit, émit l'idée d'une responsabilité contractuelle, idée reprise par l'avocat belge Saintelette qui défendit l'existence, dans le contrat de travail, d'une « *dette de sûreté* » du patron envers ses ouvriers.⁽¹⁹⁴⁾

La loi du 9 avril 1898 instaura un régime d'assurance obligatoire des dommages causés par les accidents du travail et dispensa le salarié victime d'apporter la preuve de la responsabilité de son patron.

L'obligation de sécurité est née avec un arrêt de la chambre civile du 21 novembre 1911 affirmant que « *l'exécution du contrat de transport comporte, pour le transporteur, l'obligation de conduire le voyageur sain et sauf à destination* »⁽¹⁹⁵⁾

Elle s'étendit progressivement au contrat médical, au contrat de bail d'immeubles, aux contrats de quasi-transport permettant l'exercice d'activités sportives ou ludiques (cas des télésièges, remonte-pente, manèges forains) et aux contrats d'entreprises les plus divers (centre de vacances ou d'accueil pour enfants, établissements scolaires).

La Cour de cassation l'étendit en 1989 au contrat de vente conclu par un professionnel précisant que l'action en responsabilité contractuelle exercée par l'acheteur sur ce fondement était autonome et échappait donc au régime juridique d'actions similaires prévues par la loi.

C'est ainsi que la première chambre civile décidait que :

« *le vendeur professionnel est tenu de livrer des produits exempts de tout vice ou de tout défaut de fabrication de nature à créer un danger pour les personnes ou les biens* »⁽¹⁹⁶⁾

mettant fin à sa jurisprudence selon laquelle :

« *le vendeur professionnel n'était pas tenu d'une obligation de résultat quant aux dommages causés par la chose vendue à l'acquéreur* »⁽¹⁹⁷⁾

et afin d'éviter une discrimination entre les tiers au contrat et les cocontractants, la 1^o chambre civile allait juger que :

« le vendeur professionnel est tenu de livrer des produits exempts de tout vice, de tout défaut de fabrication de nature à créer un danger pour les personnes ou les biens ; il en est responsable tant à l'égard des tiers que de son acquéreur » [\(198\)](#)

Depuis, on le sait, la loi du 19 mai 1998, transposant la directive du 25 juillet 1985 en matière de responsabilité du fait des produits défectueux, a imposé une obligation de sécurité au producteur qui est désormais responsable des dommages causés par un défaut de son produit, qu'il soit ou non lié par un contrat avec la victime. (Article 1386-1 du Code civil)

Dans le domaine médical, l'obligation de sécurité de résultat a été retenue à l'encontre d'un établissement de santé en ce qui concerne les produits fournis à un patient. [\(199\)](#)

Et en matière d'infection nosocomiale, la Cour de cassation a imposé une obligation de sécurité au médecin dont il ne peut se libérer qu'en apportant la preuve d'un cas de force majeure. [\(200\)](#)

52 - En matière d'accident du travail, si la jurisprudence énonçait que l'employeur était tenu vis-à-vis de ses salariés à une obligation générale de sécurité par application de l'article L. 230-2 du Code du travail, issu de la transposition en droit national de la directive européenne du 12 juin 1989, elle n'avait pas précisé la nature de cette obligation.

La nature de cette obligation ne faisait pas de doute, dès lors que tout accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail entraîne de plein droit l'indemnisation du salarié, sans que soit recherchée l'éventuelle faute de l'employeur, la seule cause d'exonération étant la preuve de ce que l'accident a eu une cause entièrement étrangère au travail, ce qui est caractéristique de l'obligation de résultat. [\(201\)](#)

Par ses arrêts du 28 février 2002 en matière de maladie professionnelle puis par ceux du 11 avril 2002 et du 31 octobre 2002 en matière d'accident du travail, la chambre sociale a affirmé le fondement contractuel et non seulement légal de cette obligation de sécurité.

Comme l'observe Xavier Pretot, « la notion de faute inexcusable découlant désormais de l'application des principes de la **responsabilité pour risque**, on ne saurait exclure que la responsabilité de l'employeur s'avère systématiquement engagée, notamment en cas de concours entre la faute inexcusable de l'employeur et la faute d'un tiers ; seule l'existence de la force majeure et, peut-être, d'une faute caractérisée de la victime permettrait à l'employeur de se dégager de sa responsabilité » [\(202\)](#)

Un autre commentateur de l'arrêt du 31 octobre 2002 note encore que « si la gravité d'une faute conjointe de la victime avait généralement pour effet d'exonérer l'employeur de toute faute inexcusable sauf si la négligence, l'imprudence ou la maladresse de la victime n'étaient que la conséquence des manquements de l'employeur aux obligations que lui imposaient la réglementation en vigueur, la surveillance nécessaire ou la prudence élémentaire, **désormais, en cas de concours de faute, tout manquement de l'employeur à son obligation contractuelle de sécurité de résultat se suffit à lui-même pour caractériser sa faute inexcusable, même si d'autres fautes ont concouru à la réalisation du dommage** ». [\(203\)](#)

Par contre, dès lors que la cause d'un risque professionnel demeure indéterminée, c'est-à-dire qu'aucun lien causal ne peut être établi entre la survenance de l'accident et une faute quelconque, aucune faute inexcusable ne peut être retenue à l'encontre de qui que ce soit.

La notion de « **cause déterminante** » étant donc abandonnée au profit de la notion de « **cause nécessaire** », la *faute commise par le salarié, notamment par imprudence, ne peut exercer aucune incidence sur l'existence de la faute inexcusable de l'employeur.*

Ce dernier en effet est tenu à une **obligation de sécurité de résultat** à la différence du salarié dont

l'obligation de sécurité mise à sa charge par l'article L. 230 - 3 du Code du travail est définie comme une obligation de moyens, chaque travailleur étant tenu, selon ce texte, de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Loin d'être générale et absolue, l'obligation pesant sur le salarié apparaît encadrée et conditionnée. Elle consiste en une obligation de discernement mise à la charge du salarié. Il lui faut être capable de reconnaître, d'identifier une situation dangereuse, de faire preuve de bon sens dans des limites qui varient selon les situations et les individus.⁽²⁰⁴⁾

Toute autre est l'obligation de sécurité mise à la charge de l'employeur : ce dernier, selon les articles R. 230-1 et R. 263-1-1 est en effet tenu de transcrire et de mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder en application de l'article L. 230-2 du Code du travail ; cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

La circulaire d'application en date du 18 avril 2002 précise que l'évaluation des risques doit être « globale et exhaustive » ce qui signifie qu'elle doit être réajustée chaque fois que des aménagements de postes ou de transformations interviennent dans l'entreprise.

Cette évaluation doit se faire par unité de travail.⁽²⁰⁵⁾

L'élaboration du document unique doit conduire à un programme annuel de prévention qui a pour objectif, selon **les termes** de l'article L. 230-2 du Code du travail, de « **combattre les risques à la source** »⁽²⁰⁶⁾.

Ce document unique sera surtout, comme l'indique un auteur, « *la base de référence en cas de mise en jeu de la responsabilité de l'employeur, soit sur le terrain de la faute inexcusable, soit sur le terrain de la responsabilité pénale, éventuellement sur celui de sa responsabilité civile pour manquement aux obligations de l'article L. 230-2 du Code du travail* ».⁽²⁰⁷⁾

C'est au regard de ces principes qui viennent d'être rappelés qu'il nous faut examiner le pourvoi dont l'Assemblée plénière est saisie.

IX - ANALYSE DU POURVOI

53 - Pour rejeter la demande de reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur, la cour d'appel de renvoi a relevé en premier lieu que l'accident n'était pas survenu au cours de l'exécution de travaux dans le voisinage d'une ligne électrique mais en fin de journée, alors que le travail était terminé et que le salarié, magasinier, aidait son collègue à déplacer l'échafaudage pour le ranger hors de la vue du public sur le côté de l'établissement.

La 1^o branche du moyen reproche précisément à la cour d'appel d'avoir affirmé que l'accident n'était pas survenu au cours de l'exécution du travail alors que le salarié était en train de ranger l'échafaudage pour la nuit.

Le mémoire en défense soutient que l'accident est survenu non pas pendant l'exécution des travaux de réfection de la façade du bâtiment mais lors du déplacement de l'échafaudage.

L'employeur soutient donc que ce n'est que dans l'hypothèse où il serait établi qu'il ait ordonné de déplacer l'échafaudage sur le côté du bâtiment le soir qu'il pourrait voir sa responsabilité engagée.

Cet argument est-il convaincant au vu de la jurisprudence sur l'accident du travail ?

L'Assemblée plénière, contrairement à ce qu'a décidé la cour d'appel, pourrait retenir que le *salarié était bien au service de la société* lorsqu'il rangeait l'échafaudage ; l'accident est bien survenu *au temps et au lieu du travail*, dans l'enceinte de l'entreprise et le salarié était encore *sous la subordination* de

l'employeur.

Conformément à la jurisprudence précitée, l'Assemblée plénière pourrait donc **casser l'arrêt** au vu de cette première branche pour violation des articles L . 411-1 et L. 452-1 du Code de la sécurité sociale.

Toutefois, la cour d'appel n'a tiré aucune conséquence de ses constatations sur ce point et le dispositif de l'arrêt n'énonce nullement qu'il n'y a pas eu d'accident du travail.

L'Assemblée plénière pourrait donc décider qu'en réalité la première branche du moyen est exclusivement dirigée contre des motifs de l'arrêt de sorte que *le moyen apparaît irrecevable*.⁽²⁰⁸⁾ Une non admission du pourvoi pourrait même être prononcée sur ce point.

La cour d'appel a relevé en second lieu :

- que les travaux étaient exécutés à environ 50 m de la ligne électrique de sorte que les dispositions du décret du 8 janvier 1965 concernant les travaux exécutés au voisinage des lignes ou installations électriques ne s'appliquaient pas ;
- qu'il n'était ni établi, ni soutenu que la surélévation de l'échafaudage ait été demandée par l'employeur ou portée à sa connaissance ;
- qu'il n'était pas non plus établi que l'employeur ait imposé aux salariés de ranger l'échafaudage après le travail sur le côté du bâtiment ;
- que ce n'est que dans l'hypothèse où il aurait été établi que l'employeur avait ordonné de déplacer l'échafaudage sur le côté du bâtiment le soir, qu'il avait ordonné de le surélever ou que cette surélévation avait été portée à sa connaissance *qu'il aurait alors dû avoir conscience du danger* auquel cette manoeuvre exposait les salariés ;
- que les salariés ont en réalité oublié que l'échafaudage avait été rehaussé, qu'ils ne regardaient pas en l'air, ne pensant qu'à bien diriger l'échafaudage ;
- que la *cause déterminante* de l'accident se trouve dans la faute de la victime qui a fait preuve de négligence, d'imprudence et d'inattention.

54 - Les 2° et 3° branches du moyen reprochent à la cour d'appel d'avoir rejeté la demande de reconnaissance de faute inexcusable sans constater que l'employeur n'aurait pas eu ou aurait dû avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé et sans constater s'il avait pris les mesures nécessaires pour préserver le salarié du danger ;

le moyen reproche à la cour d'appel d'avoir privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale.

Le tribunal des affaires de sécurité sociale d'Arras avait retenu que l'employeur n'avait pas mis en place de dispositifs protecteurs et n'avait édicté aucune consigne précise comme l'avait relevé l'inspection du travail ; il avait également rappelé que si l'essentiel du travail ne se trouvait pas à proximité de la ligne, une partie de ce même travail se déroulait toutefois à proximité par l'opération de rangement de l'échafaudage.

Ces motifs ont été confirmés implicitement par la cour d'appel.

L'arrêt attaqué ne remet en cause la nouvelle définition de la faute inexcusable résultant des arrêts du 28 février 2002 puisqu'il énonce au début de sa motivation :

« constitue une faute inexcusable le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité résultant du contrat de travail lorsqu'il 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 »

Il convient donc de rechercher, d'une part, si l'employeur *devait avoir conscience* du danger auquel était exposé le salarié ou *s'il n'aurait pas dû avoir conscience* de ce danger, d'autre part, il convient également de rechercher si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour préserver le salarié.

La cour d'appel a indiqué que l'accident était survenu alors que les salariés déplaçaient l'échafaudage comme ils le faisaient chaque soir ; par ailleurs, les salariés avaient dû rehausser l'échafaudage pour exécuter les travaux de peinture.

Dès lors l'Assemblée plénière peut-elle retenir comme l'a fait la cour d'appel que l'employeur n'avait pas demandé de déplacer l'échafaudage pour le ranger ni ordonné sa surélévation ?

Un employeur particulièrement avisé ne devait-il pas être en mesure d'apprécier que pour effectuer les travaux en hauteur les salariés devaient utiliser un échafaudage suffisamment haut pour atteindre le sommet de la façade ?

On l'a vu précédemment, les arrêts rendus par la chambre sociale et par la deuxième chambre civile se réfèrent au modèle abstrait d'un entrepreneur avisé ou averti.

Par ailleurs, le fait d'avoir rangé l'échafaudage le soir pour le mettre hors de la vue du public apparaît-il comme une manœuvre imprévisible alors qu'il n'est pas contesté que les salariés rangeaient le matériel chaque soir sur le côté de l'établissement pour le mettre hors de la vue du public ?

N'est-ce pas au contraire faire preuve de *diligences et de prudence* de la part de ces salariés que de ranger leur matériel après le travail de la journée, ne serait-ce que pour de simples *mesures de sécurité* ?

L'Assemblée plénière pourrait donc se référer au modèle *in abstracto* d'un entrepreneur avisé ou averti, qui doit être en mesure d'apprécier les risques normalement prévisibles car même si les travaux n'étaient pas effectués à proximité de la ligne à moyenne tension, cette ligne se trouvait malgré tout *dans l'enceinte de l'entreprise puisque* c'est en rangeant le matériel à côté de l'établissement que l'échafaudage a heurté la ligne électrique.

Par ailleurs, le tribunal des affaires de sécurité sociale avait retenu que l'employeur n'avait édicté aucune consigne de sécurité et n'avait mis en place aucun dispositif protecteur.

Ces motifs ont été confirmés implicitement par la cour d'appel.

Dès lors qu'il est établi que *l'employeur aurait dû avoir conscience du danger auquel il exposait le salarié et qu'il n'a pris aucune mesure pour en préserver ce dernier*, l'Assemblée plénière pourrait casser l'arrêt de la cour d'appel d'Amiens pour violation de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale .

Une cassation pourrait intervenir d'autant plus *si l'Assemblée plénière abandonnait l'élément de la cause déterminante retenu par la cour d'appel*.

Conformément à la jurisprudence nouvelle sur la faute inexcusable, *la faute d'imprudence commise par la victime* ne peut en effet être considérée comme étant la cause déterminante de l'accident contrairement à ce qu'a retenu la Cour de renvoi.

Les motifs retenus par la cour d'appel sont donc *inopérants* dès l'instant où l'Assemblée plénière retient que l'employeur aurait dû avoir conscience du danger et qu'il est établi que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour en préserver le salarié.

55 - La 4^e branche reproche à la cour d'appel d'avoir retenu que salarié avait commis une faute à l'origine de l'accident sans constater que cette faute aurait présenté un caractère inexcusable en violation des articles L. 452-1, L. 452-2 et L. 453-1 du Code de la sécurité sociale .

Seule une faute inexcusable selon l'article L. 453-1 du Code de la sécurité sociale peut en effet permettre de débouter le salarié de sa demande de majoration de rente ; or cette faute a été définie par la deuxième chambre civile comme *une faute volontaire du salarié, d'une exceptionnelle gravité, exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience*.

Or la cour d'appel a seulement retenu à la charge de la victime une négligence, une imprudence et une inattention

L'Assemblée plénière pourrait donc considérer que les éléments de la faute inexcusable ne sont pas réunis en l'espèce et une *cassation* pourrait également intervenir sur la quatrième branche.

En retenant que les motifs de la cour d'appel sont donc inopérants dès lors que l'employeur aurait dû avoir conscience du danger auquel il exposait le salarié, une **cassation sans renvoi** du chef de la reconnaissance de la faute inexcusable pourrait être prononcée par l'Assemblée plénière.

Une telle décision aurait l'avantage de mettre partiellement fin à un litige qui a déjà duré 16 ans.

D'ailleurs des décisions récentes ont été rendues en ce sens :

- c'est ainsi que la chambre sociale le 7 septembre 2004 en cassant une décision de cour d'appel du chef de la faute grave décidait de mettre partiellement fin au litige par application de la règle de droit appropriée en cassant sans renvoi sur la faute grave ;⁽²⁰⁹⁾

- la première chambre civile le 13 février 2001 décidait de son côté de mettre fin partiellement à un litige en cassant sans renvoi une décision de cour d'appel qui avait rejeté la demande d'un tiers victime d'un dommage par ricochet par suite d'une transfusion sanguine ;⁽²¹⁰⁾

- la première chambre civile cassait encore sans renvoi le 18 juillet 2000 un arrêt qui avait décidé qu'un établissement de santé privé n'avait pas commis de faute dans l'exécution du contrat d'hospitalisation le liant à son patient.⁽²¹¹⁾

56 - Mais si l'Assemblée plénière décidait de ne pas abandonner l'exigence de la cause déterminante elle devrait alors rechercher quelle est la cause déterminante de l'accident selon la théorie de la *causalité adéquate*.

La cour d'appel a relevé que la cause déterminante de l'accident se trouvait dans la faute de la victime qui, compétente, expérimentée, ayant nécessairement connaissance et conscience du danger encouru à l'approche d'une ligne électrique par un matériel métallique, a fait preuve de négligence, d'imprudence et d'inattention .

Or, nous l'avons vu, le salarié doit, en application des dispositions de l'article L. 230-3 prendre soin, *en fonction de sa formation et selon ses possibilités*, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Il n'est pas contesté que le salarié qui était âgé de 52 ans au moment de son accident était compétent, expérimenté.

Dans ces conditions *ne devait-il pas veiller à sa sécurité* en déplaçant l'échafaudage sachant qu'une ligne à moyenne tension se trouvait à proximité ?

Même si l'employeur n'a pas donné de consigne particulière comme l'indique le tribunal des affaires de sécurité sociale, la faute de la victime qui n'a pas regardé en l'air en déplaçant son échafaudage n'est-elle pas *la cause première et essentielle de l'accident*, celle qui est à l'origine directe de l'accident ?

C'est d'ailleurs ce qu'avait retenu la chambre sociale le 7 février 1973 en reprochant à un salarié qui avait été électrocuté à la suite de l'entrée en contact avec une ligne à haute tension de la flèche de la grue qu'il

manoeuvrait, d'avoir omis de faire passer le mât de la grue de la position haute à la position basse, cette omission constituant la cause directe de l'accident. [\(212\)](#)

Dans la présente affaire, le salarié n'a-t-il pas agi en *violation des règles élémentaires de sécurité* auxquelles il est tenu ?

Un arrêt de rejet pourrait donc intervenir au motif que *la cause déterminante* est celle commise par le salarié qui avait oublié que l'échafaudage avait été rehaussé et qui n'avait pas pensé à regarder en l'air au cours de la manoeuvre de déplacement ; *la cause première, essentielle et déterminante est donc bien l'inattention de la victime.*

Un arrêt de rejet pourrait donc être rendu sur le fondement des deuxième et troisième branches du moyen, la première branche pouvant être rejetée dans les conditions précitées.

Dès lors que la faute inexcusable de l'employeur est écartée, le salarié ne peut prétendre à une majoration de la rente ; la quatrième branche du moyen peut donc être rejetée.

Dans ces conditions et au terme de cette analyse, 3 projets d'arrêts sont proposés à l'Assemblée plénière.

PLAN

I - rappel des faits et de la procédure n° 1

II - point de droit à trancher n°6

III - rappel historique n°7

IV - la notion d'accident du travail n°12

A - un événement soudain

1- une action soudaine n°12

2- une lésion corporelle n°13

B - la relation avec le travail

1- le lieu du travail n°14

2- le temps de travail n°15

3- le lien de subordination n°16

4- l'accident de mission n°17

5- l'accident de trajet n°18

C - le lien de connexité entre les lésions et l'accident n°19

V - la réparation de l'accident

1- les formalités administratives n°20

2- les prestations en nature n°21

3- les prestations en espèces n°22

VI - la faute inexcusable de l'employeur

A - les conséquences de la faute inexcusable n°25

B - la définition de la faute inexcusable n°26

1- une faute d'une exceptionnelle gravité n°27
+inobservation des règlements d'hygiène et de sécurité
+le manquement à la prudence

2- un acte ou une omission volontaire n° 28

3- la conscience du danger n° 29

4- l'absence de faits justificatifs n° 30

5- la faute de direction n° 31

6- la cause déterminante n° 32
+la thèse de la causalité adéquate n° 33
+la thèse de l'équivalence des conditions n° 34

VII- le concept de la sécurité au travail n°35

A - les textes relatifs à la sécurité n°36

B - la jurisprudence sur l'obligation de sécurité n°38

1- le drame de l'amiante n°39

2- les nouvelles conditions de la faute inexcusable
+le caractère de gravité de la faute n° 42
+la conscience du danger n° 43
+la cause déterminante n° 44
+l'omission fautive de l'employeur n° 46
+l'incidence d'une faute pénale n° 47
+l'incidence de la faute inexcusable du salarié n° 49

VIII- le fondement de l'obligation de sécurité de résultat n°51

IX- analyse du pourvoi n°53

1. Droit du travail J.M. Verdier, A. Coeuret, M.A. Souriac ,12° édit. Dalloz p.13
2. Droit du travail G. Lyon-Caen, J Pélissier Précis Dalloz 14° edition p.10 à 12
3. L'évolution du concept de sécurité au travail ; note P. Sargos Semaine Juridique 2003 I Doctrine 104.
4. F. Saramito : La naissance de la loi du 9 avril 1898 Droit Ouvrier mai 1998 pages 185 et 186
5. F. Saramito : op. cit.

6. Leçons de droit social Rémi Pellet, IEP Paris Sirey novembre 2004 p.280
7. Sexte , de regulis juris, LV
8. Adages du droit français Roland et Boyer, Litec 4° édition page 918
9. Cass. Civ. 16 juin 1896 Teffaine S.1897 I p. 17 note Esmein
10. Droit du travail, mémento Dalloz J.M. Verdier, A. Coeuret , M.A. Souriac pages 468 et 469
11. Y Saint Jours, Traité de sécurité sociale, LGDJ 1984 p. 321
12. Cass. Ass. plénière 21 mars 1969 *Bull.*, civ. Ass. plen. n° 3
13. Soc. 11 mai 2000 n° 2164 Janiak c/ CPAM de Saint-Étienne Pourvoi n° 98-15.632
14. Soc. 30 novembre 1977 *Bull.*, civ. n° 670
15. Soc. 12 octobre 1983 *Bull.*, civ. n° 489
16. Soc. 17 décembre 1984 *Bull.*, civ. n° 500
17. Soc. 23 janvier 1985 *Bull.*, civ. n° 53
18. Soc. 31 janvier 1973 *Bull.*, civ. n° 55
19. Soc. 31 janvier 1963 *Bull.*, civ. n°125
20. Soc. 5 octobre 1961 *Bull.*, civ. n° 834
21. Soc. 18 mars 1970 *Bull.*, civ. n° 209
22. Soc. 3 janvier 1952 *Bull.*, civ. n° 12
23. Soc. 2 avril 2003 *Bull.*, civ. n° 132
24. Cass. Civ. 2, 25 mai 2004 *Bull.* civ. II n° 237
25. Soc. 13 juin 1979 *Bull.*, civ. n° 535 et soc. 23 septembre 1982 *Bull.*, civ. n° 524
26. Circulaire Cnamts 37 - 99 du 10 décembre 1999 DOC. Prat. F. Lefebvre Tome 1 DVII fv n° 3910
27. Cass. Civ. 2, 1, juillet 2003 *Bull.*, civ. II n° 218
28. Circulaire DSS/AT 93 - 32 du 23 mars 1993 BOSS n°93 - 17 DOC. Prat. F. Lefebvre Tome 1 DVII fv n°4632
29. Soc. 21 octobre 1965 *Bull.*, civ. n° 690
30. Soc. 17 février 1988 *Bull.*, civ. n° 109
31. Soc. 6 Avril 1965 *Bull.*, civ. n° 313 Soc. 17 janvier 1962 *Bull.*, civ. n° 73

32. Soc. 20 décembre 2001 *Bull.*, civ. n° 397
33. Cass. Civ. 2, 16 mars 2004, Pourvoi n° 02-17.430 et 02-18.028
34. Soc. 9 novembre 1960 *Bull.*, civ. n° 1005
35. Soc 22 novembre 1978 *Bull.*, civ. n° 782
36. Soc 11 juin 1970 *Bull.*, civ. n° 404
37. Soc 14 mars 1996 *Bull.*, civ. n° 100
38. Soc 29 avril 1981 *Bull.*, civ. n° 364
39. Soc 12 octobre 1967 *Bull.*, civ. n° 60
40. Soc 27 mai 1952 *Bull.*, civ. n° 477
41. Soc 9 avril 1973 *Bull.*, civ. n° 251
42. Soc 11 décembre 1985 *Bull.*, civ. n° 608
43. Soc 17 mars 1970 *Bull.*, civ. n° 205
44. Soc.28 juin 1989 *Bull.*, civ. n° 484
45. Cass. Ch. Réunies 28 juin 1962 *Bull.*, civ. Ch. Réunies n° 6
46. Soc. 7 octobre 1960 *Bull.*, civ. n° 841
47. Soc. 10 janvier 1980 *Bull.*, civ. n° 40
48. Soc. 28 novembre 1974 *Bull.*, civ. n° 579
49. Soc. 21 février 1980 *Bull.*, civ. n° 181
50. Soc. 18 janvier 1995 *Bull.*, civ. n° 33
51. Soc. 18 novembre 1999 CPAM des Hauts-de-Seine contre Scheepers, JCP 2001 I n° 10 464 note M. Badel Pourvoi n° 98-11.896
52. Y Saint Jours Droit du travail dans le secteur public ,1986 pages 166 à 173 et 286 à 292. J.Cl administratif, Fasc. 182-12
53. Soc. 26 mars 1963 *Bull.* IV. n° 311
54. Cass. Soc. 11 juillet 1996 *Bull.*, civ. n° 282
55. Cass. Civ. 2, 3 avril 2003 *Bull.*, civ. n° 100
56. Soc. 2 avril 2003 *Bull.*, civ. n° 133
57. Soc. 19 juillet 2001 Framatone et Salomon *Bull.*, civ. n° 285

58. Cass. Civ. 2, 16 septembre 2003 *Bull.*, civ. n° 267
59. CE 3 décembre 2004 n° 260786 JCP 23 février 2005 II n° 10 027
60. Cass. Ass. plen. 5 novembre 1992 *Bull.*, Ass. pl. n° 11 Droit social 1992 p.1019 concl. Kessous SJ 1993 II n° 21980 note Y. Saint-Jours
61. Cass. Civ. 2, 12 mai 2003 *Bull.*, civ. II n°142
62. Cass. Civ. 2, 1 juillet 2003 *Bull.*, civ. II n° 220
63. Soc. 16 mars 1995 *Bull.*, civ. n° 95
64. Cass. Ass. plen. 13 décembre 1985 *Bull.*, civ. n° 11
65. Cass. Ch. réun. 7 avril 1921 S 1922 I 81
66. Soc. 12 octobre 1995 *Bull.*, civ. n° 276
67. Soc. 8 juin 1995 *Bull.*, civ. n° 191
68. Soc. 23 mai 2002 *Bull.*, civ. n° 178
69. Cass. Civ. 2, 4 novembre 2003 *Bull.*, civ. II n° 332
70. Soc. 19 décembre 2002 *Bull.*, civ. n° 403
71. Cass. Civ. 2, 16 septembre 2003 n° 1269 CPAM de l' Eure contre la société Olin Lanctuit pourvoi n° 02-31.017
72. Soc. 20 décembre 2001 *Bull.*, civ. n° 396
73. Cass. Civ. 2, 6 avril 2004 *Bull.*, civ. II 153
74. Soc. 28 février 2002 *Bull.*, civ. n° 81
75. Cass. Civ. 2, 2 mars 2004 *Bull.*, civ. II n° 80
76. Ordonnance 2004-329 du 15 avril 2004, article 6 J.O. 17 avril pages 7085 et suivantes
77. Ordonnance 2004-329 du 15 avril 2004, article 6 J.O. 17 page 7085
78. Memento pratique Francis Lefebvre 2005 n° 143
79. Cass. Ass. plen. 16 novembre 2001 *Bull.*, civ. n° 14
80. Soc. 18 janvier 2001, Holassian pourvoi n° 99-12.271
81. Soc. 12 décembre 2002 *Bull.*, civ. n° 382
82. Droit de la sécurité sociale J. P. Laborde Thémis droit public page 359
83. Soc. 25 novembre 1993 *Bull.*, civ. n° 289

84. Circulaire DRP 24-96 du 22 mai 1996 BJ UCANSS n° 43-96 DOC. Prat.F. Lefebvre Tome 1 DVII fv 31325
85. Assemblée plénière 2 février 1990 *Bull. Ass. plen.* n° 2
86. Soc 25 octobre 1990 *Bull. civ.* n° 512 Dalloz 1991 page 111 note Y. Saint Jours
87. Droit de la sécurité sociale Thémis droit public J. P. Laborde février 2005 p. 351.
88. Leçons de droit social. Rémi Pellet, Sirey novembre 2004 page 284
89. Soc. 3 novembre 1988 *Bull. civ.* n° 360
90. Cass. Ch.réun. 15 juillet 1941 *Bull. Ch.réunies* n° 183
91. Soc. 8 février 1979 *Bull.*, civ. n° 135
92. Soc. 8 octobre 1981 *Bull.*, civ. n° 775
93. Soc. 4 février 1971 *Bull.*, civ. n° 88
94. Soc. 21 mars 1961 *Bull.*, civ. IV n° 386
95. Soc. 22 mars 1989 *Bull.*, civ. n° 240
96. Soc. 13 mai 1987 *Bull.*, Civ. n° 295
97. Soc. 18 juillet 1955 *Bull.*, Civ. IV n° 655
98. Soc. 23 juin 1982 *Bull.*, Civ. n° 413
99. Soc. 10 juillet 1963 *Bull.*, civ. IV n° 590
100. Soc. 21 mars 1973 *Bull.*, civ. n° 179
101. Soc. 31 janvier 1983 *Bull.*, civ. n° 53
102. Soc. 3 février 1988 *Bull.*, civ. n° 85
103. Soc. 12 octobre 1988 *Bull.*, civ. n° 481
104. Soc. 15 juillet 1999 *Bull. civ.* n° 356
105. P. Morvan : responsabilité pénale et droit social R.J.S. avril 2001 page 295
106. Soc. 14 novembre 1980 *Bull. civ.* n° 826
107. Soc. 18 février 1970 *Bull.*, civ. n° 128
108. Soc. 18 février 1970 *Bull.*, civ. n° 127
109. Soc. 2 octobre 1985 *Bull.*, civ. n° 432
110. Soc. 3 novembre 1988 *Bull.*, civ. n° 557

111. Soc. 19 octobre 1988 *Bull. civ.* n° 527
112. Soc. 1 février 1968 *Bull. civ.* n° 80
113. Soc. 25 juillet 1984 *Bull. civ.* n° 324
114. Soc. 8 janvier 1959 *Bull. civ.* IV n° 43
115. Droit civil : les biens et les obligations Jean Carbonnier *Thémis* 5° édition p. 602
116. Y. Saint-Jours *J.-C.P* 1981 II n° 19 642, commentaire de l'arrêt Cass. Ass. Plén. 18 juillet 1980 *Bull. Ass. pl.* n° 5
117. Soc. 27 avril 1978 *Bull. civ.* n° 301
118. Soc. 18 juin 1959 *Bull. Civ.* IV n° 763
119. Soc. 27 avril 1978 *Bull. Civ.* n° 301
120. Y. Saint-Jours *op. cit.*
121. Soc. 25 juillet 1984 *Bull.*, *civ.* n° 323
122. Soc. 17 avril 1985 *Bull.*, *civ.* n° 237
123. Soc. 27 novembre 1997 *Bull.*, *civ.* n° 409
124. Soc. 25 juin 1981 *Bull. civ.* n° 609
125. P. Morvan le déflocage de la faute inexcusable *R.J.S.* Juin 2002, page 10
126. La loi du 9 avril 1898, rupture ou continuité - G. Aubin *Droit social* 7/1998 p. 635
127. La genèse d'une loi : de la révolution industrielle à la révolution juridique P.Hesse *Droit social* 7/1998 page 638
128. l'évolution du concept de sécurité au travail P. Sargos *SJ I* 2003 *Doct.* n° 104
129. une révolution dans le droit des accidents du travail A. Lyon-Caen *Droit social* 2002 page 445
130. Leçons de droit social R. Pellet *op. cit.* Page 294
131. Droit du travail droit vivant J.E. Ray Editions Liaisons page 120
132. J.E .Ray *op. cit.*
133. La loi du 6 décembre 1976 N. Catala et J.-C. Soyer *Semaine Juridique* 1977 *doctrine* n° 2868
134. Droit du travail mémento Dalloz J. M. Verdier, A. Coeuret, M.A. Souriac p. 233 à 237
135. Droit du travail communautaire R. Blanpain, J.C. Javillier *LGDJ* 2° édit. p. 271
136. Droit du travail communautaire *op. cit.* p. 270
137. Travail et santé N. Maggi-Germain *Droit social* mai 2002 page 485

138. Droit du travail, droit vivant J.E. Ray Editions Liaisons, septembre 2001 page 122
139. Soc. 11 octobre 1994 *Bull.*, civ. n° 269
140. Soc. 28 octobre 1997 *Bull.*, civ. n° 339
141. rapport P. Ollier conseiller rapporteur à la chambre sociale des arrêts du 28 février 2002
142. Leçons de droit social R. Pellet page 299
143. Les arrêts « amiante » de la Cour de cassation du 28 février 2002, I. Monteillet R.J.S . mai 2002 page 2
144. Le Monde 23 avril 2005 pages 10 et 15
145. Rémi Pellet op.cit. pages 308 à 313
146. P. Morvan le déflocage de la faute inexcusable R.J.S. juin 2002 page 1
147. Soc. 28 février 2002 *Bull.*, V, n° 81 arrêts n° 1 à 7
148. Soc. 11 avril 2002 *Bull.*, civ. n° 127
149. Soc. 31 octobre 2002 *Bull.*, civ. n° 336
150. Une révolution dans le droit des accidents du travail A. Lyon-Caen Droit social avril 2002 p. 446
151. Les responsabilités de l'employeur P. Morvan Rencontre annuelle des juristes de droit du travail ENM Paris 13 décembre 2002
152. Droit de la responsabilité et des contrats Dalloz Action 2002-2003 n° 3565
153. Soc. 12 octobre 1988 *Bull.* civ. n° 481
154. Soc. 28 février 2002 *Bull.* civ. n° 81 7° espèce
155. Soc. 22 novembre 1990 X... C/ société Air Liquide pourvoi n° 89-12.970
156. Soc 11 avril 2002 *Bull.*, I n° 127
157. Soc. 11 juillet 2002 *Bull.*, civ. n° 261
158. Soc. 31 octobre 2002 *Bull.*, civ. n° 336
159. Soc. 31 octobre 2002 X... c/ société Guintoli, pourvoi n° 01-20.445, *Bull.*, civ. 2002 n° 335
160. X. Pretot la nouvelle définition de la faute inexcusable de l'employeur : une jurisprudence contra legem Dalloz 2002 page 2700
161. Cass. Civ. 2, 12 mai 2003 *Bull.*, civ. II n° 141
162. Cass. Civ. 2, 16 septembre 2003 X... c/ Y... R.J.S. 11/03 n° 1312, pourvoi n° 01-21.078

163. Cass. Civ. 2, 10 juin 2003 *Bull.*, civ. n° 177
164. Cass. Civ. 2, 1 juillet 2003 *Bull.*, civ. II n° 219
165. Cass. Civ. 2, 16 mars 2004 *Bull.*, civ. II n° 122
166. Cass. Civ. 2, 8 juillet 2004 *Bull.*, civ. II n° 394
167. Leçons de droit social R. Pellet page 316
168. Soc. 25 juin 1981 *Bull.*, civ. n° 609
169. Soc. 17 janvier 1980 *Bull.*, civ. n° 59
170. Soc. 13 juillet 1994 *Bull.*, civ. n° 238
171. Soc. 12 octobre 1988 *Bull.*, civ.n° 481
172. Soc. 27 février 1997 *Bull.*, civ. n° 87
173. Les responsabilités de l'employeur - P. Morvan rencontre annuelle des juristes de droit du travail ENM Paris 13 décembre 2002
174. Soc. 11 avril 2002 *Bull.*, civ. n° 127
175. Soc. 11 juillet 2002 *Bull.*, civ. n°261
176. Soc . 6 janvier 1982 *Bull.*, civ. n° 1
177. Soc. 15 février 1968 *Bull.*, civ. n° 106, 15 juin 2000 *Bull.*, n° 234
178. Soc. 1 juillet 1985 *Bull.*, civ. n° 381
179. Soc. 12 juillet 2001 *Bull.*, n° 267
180. Cass. Civ. 1, 30 janvier 2001 *Bull.*, civ. n° 19
181. Soc. 28 mars 2002 *Bull.*, civ. n° 110
182. Cass. Civ. 2, 16 septembre 2003 *Bull.*, civ. II n° 263
183. Soc. 18 mars 1985 *Bull.*, civ. n° 183
184. Soc. 16 mars 1988 *Bull.*, civ. n° 178
185. soc. 19 décembre 2002 *Bull.*, civ. n° 400
186. O. Fardoux commentaire de l'arrêt du 19 décembre 2002 SJ 2003 II 10084
187. Y. Saint-Jours les lacunes de la législation des accidents du travail Droit social 1990 page 692
188. Soc. 31 mars 2003 *Bull.*, civ. n° 119
189. Cass. Civ. 2, 27 janvier 2004 *Bull.*, civ. II n° 25

190. Ass. plén. 10 novembre 1995 *Larher Bull.*, civ. Ass. plén. n° 6
191. Soc. 28 avril 1980 *Bull.*, civ. n° 366
192. Soc. 27 mars 1985 *Bull.*, civ. n° 222
193. Soc. 28 février 2002 *Bull.*, civ. n° 82
194. Les responsabilités de l'employeur , P. Morvan Rencontre annuelle des juristes de droit du travail ENM décembre 2002
195. Cass. Civ . 2, 1 novembre 1911 Compagnie Générale Transatlantique c/ X... DP 1913 I 249
196. Cass. Civ. 1, 20 mars 1989 *Bull.*, civ. I n° 137
197. Cass. Civ. 1, 16 mai 1984 *Bull.*, I n° 165
198. Cass. Civ. 1, 17 janvier 1995 *Bull.*, n° 43
199. Cass.Civ. 1, 21 mai 1996 *Bull.*, civ. I n° 219
200. Cass.Civ. 1, 29 juin 1999 *Bull.*, civ. I n° 220 et 222
201. la responsabilité de l'employeur P.Ollier , conseiller à la chambre sociale Rapport annuel Cour de cassation 2002, page 110
202. La nouvelle définition de la faute inexcusable : une jurisprudence contra legem ? Dalloz 2002 page 2700
203. Faute inexcusable de l'employeur : feu la théorie de la faute déterminante Y. Saint-Jours Dalloz 2003 page 645
204. Travail et santé : le point de vue d'une juriste N.Maggi- Germain, Droit social mai 2002 p. 485
205. Liaisons sociales 24 mai 2002 n° 8286
206. Commentaire de la loi du 31 décembre 1991 P. Chaumette Droit social 4/1992 page 338
207. Pour une politique de santé dans l'entreprise M.A. Moreau Droit social octobre 2002 p. 819
208. Pratique des arrêts civils de la Cour de cassation : Perdiau n° 736
209. Soc. 7 septembre 2004 *Bull.*, n° 223
210. Cass. Civ. 1, 13 février 2001 *Bull.*, n° 35
211. Cass. Civ. 1, 18 juillet 2000 *Bull.*, n° 221
212. Soc. 7 février 1973 *Bull.*, civ. n° 68

- [Haut de page](#)