BISMUTH
Intégrateur du droit
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

La faute inexcusable du particulier employeur : reconnaissance et définition

Si l'obligation de sécurité mise à la charge de l'employeur est désormais communément admise, elle doit être mise en lumière au regard d'une notion lourde de sens pour l'employeur : celle de la faute inexcusable.

Rappelons en effet dans un premier temps que dans l'hypothèse d'un accident de travail reconnu, le salarié peut prétendre à une indemnisation complémentaire dès lors que l'accident dont il a été victime résulte d'une faute inexcusable de l'employeur et ce, conformément aux dispositions de l'article L452-1 du Code de la Sécurité Sociale.

La faute inexcusable est source d'un contentieux de plus en plus important et notamment dans le cadre des relations entre les particuliers employeurs et leurs salariés. L'occastion d'un rappel sur la définition de cette notion et d'un regard sur les récents apports de la Cour de Cassation concernant les obligations des particuliers employeurs.

I/ Rappel sur la notion de « *faute inexcusable* »

La faute inexcusable a été initialement introduite en 1941, à la suite de quoi elle a subi des précisions fondamentales apportées par la Cour de Cassation à l'occasion des arrêts « *Amiante* » en 2002. Cette notion a été par la suite étendue en 2005 aux accidents du travail. D'importantes précisions ont finalement été apportées récemment, par deux arrêts de la Cour de Cassation rendus en octobre 2020 (Cass. Civ. 08 octobre 2020, n°18-25.021 et n°18-26.677).

Ainsi, cette dernière définit désormais le manquement à l'obligation de sécurité comme étant une faute inexcusable dès lors que « *l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* ».

Deux conditions cumulatives apparaissent donc comme essentielles : la conscience du danger et la mise en œuvre de mesures nécessaires.

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de ce qu'il a satisfait à son obligation de sécurité et des mesures qu'il a prises pour préserver le travailleur du danger qu'il encourrait.

L'application de cette définition ne fait alors aucun doute concernant l'employeur professionnel dont l'ampleur, l'organisation et l'activité lui permettent de prendre la mesure des risques encourus par ses salariés.

La question de l'application de cette notion demeurait toutefois jusqu'ici inexplorée en ce qui concerne le particulier employeur.

II/ Apports en enjeux de l'arrêt rendu le 8 avril 2021 par la Cour de Cassation

Par un arrêt du 8 avril dernier la Cour de Cassation s'est ainsi emparée de cette notion pour apporter des précisions inédites : la faute inexcusable est-elle applicable au particulier employeur à l'instar de l'employeur professionnel, et dans l'affirmative dans quelle mesure ?

En l'espèce, une salariée agissant en qualité d'employée de maison a subi une chute d'un balcon en état de délabrement lui laissant de graves séquelles physiques. La prise en charge par la CPAM des soins associés au titre d'un accident de travail n'a pas fait débat.

La victime sollicitait alors une indemnisation au titre de la faute inexcusable de son employeur particulier.

1/ Le premier obstacle à l'application de la faute inxecusable de l'employeur particulier est le suivant : ni la convention collective nationale des salariés de particuliers employeurs de 1999 ni les dispositions des articles L4121-1 et 4121-2 du Code du Travail ne prévoyaient la possibilité d'appliquer à l'employeur la notion d'obligation de sécurité, et partant, de la faute inexcusable.

La Cour de Casssation va pourtant au-delà de cette seule interprétation textuelle.

Cette dernière retient en effet sans ambiguité que le particulier employeur ne peut s'exonérer de cette obligation envers ses salariés et qu'incontestablement la faute inexcusable peut-être caractérisée à son encontre.

2/ Reste que sa faute n'est caractérisée que dans la mesure ou deux critères cumulatifs sont effectivement réunis : la conscience du danger et la mise en œuvre de mesures de nature à protéger le salarié du danger.

Concernant tout d'abord la conscience du danger, celle-ci fait l'objet de deux intérprétations possibles. Cette dernière peut s'avérer très concrète et résulter d'une appréciation des faits du litige ou d'une évaluation plus abstraite les juridictions devant alors apprécié le comportement de l'employeur au regard de sa vertu.

Concernant ensuite les mesures prises par l'employeur, il importe de préciser que l'employeur doit être en mesure de justifier des mesures de prévention qu'il a prises à l'égard de son salarié pour protéger sa santé.

Dans le cas présent il s'est avéré que le balcon sur lequel travaillait la salariée était en état de délabrement avancé, la rambarde ayant finalement cédé, provoquant ainsi la chute de l'employée. L'employeur ne pouvait évidemment ignorer la vétusté du dispositif, cette dernière ne revêtant aucun caractère soudain.

De cet élément, la Cour de Cassation a déduit la conscience du danger.

Ainsi, et dès lors que l'employeur n'a pas été en mesure de rapporter la preuve qu'il avait alerté sa salariée de l'état des lieux et pris les mesures nécessaires à sa protection, la faute inexcusable était effectivement caractérisée.

Par ce raisonnement, la Cour de Cassation vient assimiler le régime de l'employeur particulier à celui de l'employeur professionnel, et ce bien qu'il ne bénéficie pas d'une organisation aussi avancée et que son pouvoir de direction soit plus ténu que ce dernier.

***
*

Il résulte de ces éléments une extension indéniable de la responsabilité de l'employeur, quelle que soit finalement sa qualité, à l'égard de la sécurité de ses salariés.

Rappelons également que ces notions sont applicables tant dans le cadre de la santé physique que de la santé mentale des salariés.

Dès lors, les employeurs sont invités à faire preuve non seulement d'une très grande vigilance sur les conditions de travail de leurs salariés mais également d'un pragmatisme évident en attirant l'attention de ses salariés par la mise en place de plans de protection voire de mesures de prévention et d'information préalables. Notons également que la seule absence de l'employeur sur les lieux de l'accident ne suffit pas à prouver son ignorance.

Il semble évident qu'en l'espèce, la seule alerte écrite donnée par l'employeur à son employée de maison concernant l'état du balcon de laquelle aurait résulté une interdiction d'accès aurait pu suffire à l'exonérer du caractère inexcusable de sa faute.

Une prévention qu'on sait délicate au sein des relations entre les particuliers employeurs et salariés, voire au sein de petites entreprises, dans le cadre desquelles les directives peuvent s'avérer moins formelles que dans le cadre de grandes structures.

L'enjeu de la preuve est pourtant considérable en l'espèce et la vigilance ne doit pas être négligée.

Si jusqu'à ce jour en effet le particulier employeur pouvait bénéficier d'une certaine tolérance dans ses relations avec ses salariés, ses obligations tendent indéniablement à se renforcer et se rapprocher de celles de l'employeur professionnel.

Ainsi, l'on pourra s'interroger sur le nombres exponensiel de litiges à venir et sur l'efficience des outils mis à dispositions du particulier employeur. Les nouvelles technologies devraient s'avérer un atout précieux pour faire face à ces évolutions.

Reste que juridiquement la notion de « *conscience du danger* », qui constitue le premier critère de caractérisation de la faute inexcusable devant la mise en œuvre de mesures palliatives, demeure relativement floue et qu'il sera intérressant d'observer l'attitude à venir de la Cour de Cassation sur ce point.

Cass. civ. 2, 8 avril 2021, n° 20-11.935, FS-P

Elise PERONO
Juriste