

NOUVELLE-CALÉDONIE

-----  
Conseil Economique et Social

Nouméa, le 25 juin 2004

VOEU N°05/2004  
relatif à la faute inexcusable  
de l'employeur



Le Conseil Economique et Social de la Nouvelle-Calédonie, conformément à l'article 155 de la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie,

Vu la délibération n° 03/CP du 05 novembre 1999 portant organisation et fonctionnement du Conseil Economique et Social de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la délibération n° 1-CES/2000 du 07 mars 2000 portant Règlement Intérieur du Conseil Economique et Social,

Vu l'autosaisine en date du 25 mars 2004 à relative à *la faute inexcusable de l'employeur*,

Vu l'avis du Bureau en date du **21 juin 2004**,

a adopté lors de la Séance Plénière en date du **25 juin 2004**, les dispositions dont la teneur suit :

## INTRODUCTION

Interpellé par un important revirement de jurisprudence, arrêt de la Cour de Cassation en date du 11 avril 2002, modifiant la définition de la faute inexcusable, le Conseil Economique et Social de la Nouvelle-Calédonie s'est autosaisi de cette problématique à l'échelle du territoire.

La Commission de l'Enseignement, de l'Education, du Travail et de la Formation a été désignée par le Bureau pour l'instruction de ce dossier. Dans ce contexte, l'ensemble des partenaires sociaux auditionnés ont témoigné d'un large consensus sur le principe d'une évolution des textes réglementaires en Nouvelle-Calédonie.

De ce fait, l'étude du cadre réglementaire métropolitain et calédonien, inhérent à la faute inexcusable constitue une étape incontournable dans la compréhension du sujet, avant que la Commission développe ses observations et propositions.

### I/ L'ÉTUDE DU CADRE RÉGLEMENTAIRE MÉTROPOLITAIN ET CALEDONIEN

#### A) les textes applicables en Métropole

##### 1) Présentation et définition

Selon un **arrêt de principe** de la Cour de Cassation chambre réunie (*Cass ch réunie*) **du 16 juillet 1941**, la faute inexcusable doit s'entendre 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 d'élément intentionnel.

La faute inexcusable était donc initialement **exceptionnelle**, considérée comme ayant une gravité telle, qu'elle avait le caractère de faute volontaire, voire intentionnelle de l'article L 113-1, et était donc moralement et légalement inassurable. Ce n'est qu'à partir de **1976**, qu'elle est devenue assurable, lorsqu'elle était commise par les préposés, agissant comme substitués à la direction de l'entreprise. A mesure que le caractère de gravité s'estompait au profit d'une présomption de faute, la **loi du 27 janvier 1987 a autorisé les employeurs à se garantir** contre une éventuelle recherche en faute inexcusable.

Dès lors, que la faute perdait son exigence de gravité, et qu'elle devenait assurable, la jurisprudence a pu pallier l'insuffisance de la réparation spécifique des accidents du travail, tout en jouant un rôle de prévention à l'égard des employeurs. Insensiblement, et tout en visant la jurisprudence de 1941, les juridictions ont considéré que la faute la plus légère, voire indirecte, de la part de l'employeur, était susceptible de caractériser sa faute inexcusable au sens de l'article L 452-1 du Code de la Sécurité Sociale, telle que :

- ⊗ le manque de formation, d'informations et de mise en garde du salarié,
- ⊗ le défaut de surveillance, d'encadrement et d'organisation du travail,
- ⊗ le non-respect des mesures réglementaires de sécurité du travail,
- ⊗ l'absence de mise en place de dispositifs de protection,
- ⊗ la conduite non autorisée d'un chariot élévateur,
- ⊗ le travail en hauteur sans harnais, défaut de port du casque, défaut de fournitures d'équipements de sécurité,
- ⊗ le travail dans des conditions dangereuses, etc...

A noter que la plupart de ces manquements, s'ils sont à l'origine d'un dommage corporel, sont susceptibles de constituer les infractions pénales d'exposition d'autrui à un risque ou d'atteinte à la personne. En toute logique, l'ancienne jurisprudence considérait, notamment avant 1987, que la négligence ou la faute caractérisée du salarié victime devait faire obstacle à la reconnaissance du caractère inexcusable de la faute de l'employeur. Mais les juridictions écartent de plus en plus les fautes les plus grossières et impardonnables de la victime, au profit de la faute inexcusable de leur employeur, celles-ci ne pouvant plus avoir d'incidence que sur la fixation du taux de majoration de rente.

## 2) l'émergence de l'obligation de résultat : la modification jurisprudentielle de la définition

Tout l'effort de la jurisprudence a tendu à mettre à la charge de l'employeur une véritable **obligation de sécurité de résultat**, en ce qui concerne les maladies professionnelles, et les accidents du travail, dont la violation est susceptible de caractériser la faute inexcusable. L'article **L. 230-2 du Code du Travail**, issu de la loi du 31 décembre 1991, met à la charge de l'employeur l'obligation générale de "*prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement*".

Mais cette obligation de sécurité, est d'abord une obligation contractuelle découlant du Contrat de Travail, et dont la violation est susceptible d'entraîner la responsabilité de l'employeur sur le fondement de l'article 1147 du Code du travail.

### 🌀 L'obligation de sécurité de l'employeur et de maladie professionnelle :

L'employeur est tenu d'une **obligation de sécurité de résultat en vertu du contrat de travail**, notamment en ce qui concerne les **maladies professionnelles**. Le manquement à cette obligation a le caractère d'une **faute inexcusable** au sens de l'article L 452-1 du Code de 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** (amiante) *Cass. Soc du 28 février 2002.*

### 🌀 L'obligation de sécurité-résultat de l'employeur et accident du travail :

Par deux arrêts des 11 avril et 23 mai 2002, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation a donné une nouvelle définition de la faute inexcusable en matière d'accidents du travail, tout en modifiant la nature de l'obligation de sécurité qui pesait sur l'employeur en vertu de l'article L 230-2 du Code du Travail.

Désormais, conformément au 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 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.** *Cass. Soc du 11 avril 2002.*

Ainsi, la conscience qu'avait ou qu'aurait dû avoir l'employeur du danger auquel était exposé son salarié, et l'absence de mesures nécessaires prises pour parer à ce danger constituent désormais les deux seuls éléments constitutifs de la faute inexcusable. La Cour de Cassation a donné une définition beaucoup plus large de la notion de la faute inexcusable que celle qui résultait de son arrêt de principe du 16 juillet 1941.

Il en est ainsi lorsque l'accident pris en charge au titre de la législation professionnelle a été causé par un outil d'utilisation dangereux, mais laissé à la disposition du salarié, de sorte que l'employeur ne pouvait pas ne pas avoir conscience du danger encouru par celui-ci. *Cass. Civ, 16 septembre 2003.*

A contrario, en cas d'accident causé par un matériel ne présentant aucune anomalie apparente, l'employeur ne pouvait avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, de sorte qu'aucune faute inexcusable ne peut être retenue à son encontre. *Cass. Soc., 31 octobre 2002,*

Désormais, **la seule réalisation d'un accident du travail présume d'un manquement à une obligation de sécurité, puisque celle-ci est de résultat.** Cette évolution jurisprudentielle a pour conséquence :

- 🌀 d'accorder une indemnisation complémentaire à un plus grand nombre de victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles,
- 🌀 faire en sorte que l'employeur renforce constamment la sécurité dans l'entreprise.

Cette tendance jurisprudentielle se confirme dans les décisions suivantes : La **relaxe d'un employeur pour délit non intentionnel** (homicide involontaire et infractions aux règles d'hygiène et de sécurité) ne fait pas obstacle à la faute inexcusable. *Cass. Soc. 28 mars 2002, Cass. Soc, 12 juillet 2001.*

L'article 4.1 du Code de Procédure Pénale, dissocie la faute civile de la faute pénale non intentionnelle, notamment pour ce qui a trait à la reconnaissance éventuelle de la faute inexcusable de l'employeur, de sorte que l'autorité de la chose jugée ne s'applique pas. Il en résulte que la relaxe d'un employeur pour homicide involontaire, ne fait pas obstacle à la reconnaissance éventuelle d'une faute inexcusable, notamment sur le fondement de son obligation de sécurité de résultat. *Cass. Civ. II, 16 septembre 2003.*

En revanche, la faute inexcusable de l'employeur peut être retenue, à partir du moment où elle a été une **cause nécessaire de l'accident, même si d'autres fautes ont également concouru au dommage.** *Cass. Civ. 31 octobre 2002.* Le fait que la maladie professionnelle (**amiante**) soit imputée à divers **employeurs successifs** n'interdit pas à la victime de démontrer que l'un d'eux a commis une faute inexcusable.

### *B) les textes applicables en Nouvelle-Calédonie*

Alors qu'une abondante réglementation et jurisprudence organise le régime de la faute inexcusable en Métropole, la Nouvelle-Calédonie ne s'appuie que sur deux textes de référence en la matière entraînant l'impossibilité pour l'employeur de s'assurer contre la faute inexcusable.

1) le Décret n° 57-245 du 24 février 1957

Article 34 :

**« Lorsque l'accident est dû à une faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitué dans la direction, les indemnités dues à la victime ou à ses ayants droit, en vertu du présent décret, sont majorées.**

**Le montant de la majoration est fixé par l'organisme assureur en accord avec la victime et l'employeur ou, à défaut, par le Tribunal du Travail compétent sans que la rente ou le total des rentes allouées puisse dépasser soit la fraction du salaire annuel correspondant à la réduction de capacité soit le montant de ce salaire. La majoration est payée par l'organisme assureur qui en récupère le montant au moyen d'une cotisation supplémentaire imposée à l'employeur et dont le taux et la durée sont fixés par lui, sauf recours de l'employeur devant le Tribunal du Travail compétent. Dans le cas de cession ou de cessation de l'entreprise, le total des arrérages de la cotisation à échoir est immédiatement exigible.**

**Les conditions dans lesquelles est fixée et perçue cette cotisation supplémentaire sont déterminées par arrêté du Chef du Territoire en Conseil de Gouvernement.**

**Il est interdit à l'employeur de se garantir par une assurance contre les conséquences de la faute inexcusable. L'auteur de la faute inexcusable en est responsable sur son patrimoine personnel. »**

## 2) L'Arrêté n° 58-406/CG du 29 décembre 1958

### Article 6 :

**« Il est interdit à l'employeur de se garantir par une assurance contre les conséquences de la faute inexcusable. L'auteur de la faute inexcusable en est responsable sur son patrimoine personnel. »**

Ces dispositions qui existaient en Métropole sont abrogées depuis fort longtemps, puisqu'en dehors de porter préjudice à l'employeur, elles n'ont aucune conséquence directe ou indirecte pour les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

## II/ OBSERVATIONS

Suite à ces explications, **le Conseil Economique et Social remarque** que la jurisprudence récente de la Cour de Cassation (arrêts des 28 février, 11 avril et 23 mai 2002) fait désormais référence à l'obligation de sécurité découlant du contrat de travail. 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 accidents du travail et les maladies professionnelles.

De plus, **le Conseil Economique et Social observe** que le manquement à cette obligation 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 nouvelle définition beaucoup plus large de la notion de la faute inexcusable met à la charge de l'employeur une obligation de résultat ; il n'est plus nécessaire que la faute commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident pour qu'elle soit retenue et qualifiée d'inexcusable.

Par ailleurs, **le Conseil Economique et Social distingue** que les effets de la faute inexcusable s'établissent à deux niveaux, à savoir :

### 1) l'indemnisation de la victime ou de ses ayants droit

La victime peut prétendre à une majoration de la rente qui lui est versée par la CAFAT qui se calcule en fonction de son incapacité de travail :

- ⊗ si l'incapacité de travail est totale, la rente ne pourra dépasser le salaire de la victime,
- ⊗ si l'incapacité de travail est permanente partielle, la rente ne pourra dépasser la fraction du salaire annuel correspondant aux taux d'incapacité.

En cas d'accident suivi de mort, les ayants droit à charge de la victime ont droit à une majoration de rente dont le montant est fixé sans que le total des rentes et des majorations servies à l'ensemble des ayants droit puisse dépasser le montant du salaire annuel de la victime.

## 2) les conséquences pour l'employeur :

Le montant de la majoration de rente payée par la Caisse à la victime ou à ses ayants droit va être récupéré au moyen d'une cotisation supplémentaire mise à la charge de l'employeur. Cette cotisation supplémentaire ne peut excéder 50% de la cotisation accident du travail de l'employeur ni être perçue pendant plus de 20 ans.

**Le Conseil Economique et Social note que les dispositions du décret n° 57-245, article 34, 4<sup>ème</sup> alinéa et l'arrêté n° 58-406/CG, article 6, interdisent à l'employeur de se garantir par une assurance contre les conséquences de la faute inexcusable. L'auteur de la faute inexcusable en est responsable sur son patrimoine personnel. En conséquence, en cas de faillite de l'entreprise et d'une insolvabilité déclarée de l'employeur, le salarié victime se retrouverait lésé dans ses droits.**

**Bien qu'en Métropole, le 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article L.452-4 du Code de la Sécurité Sociale dispose cependant que l'employeur peut s'assurer contre les conséquences financières de sa propre faute inexcusable ou de la faute de ceux qu'il s'est substitué dans la direction de l'entreprise ou de l'établissement ; si l'employeur est assuré, l'article L.121-12 du Code des assurances s'oppose à ce que la compagnie d'assurances, subrogée dans les droits de l'employeur, exerce un recours contre les préposés du chef d'entreprise.**

A ce titre, **le Conseil Economique et Social précise** que la procédure en reconnaissance pour faute inexcusable se déroule en deux phases, une phase amiable et éventuellement une phase judiciaire. Au cours de la phase amiable, la Caisse tentera de statuer sur l'existence d'une faute inexcusable, de déterminer le montant de la majoration et des préjudices en fonction des éléments du dossier et de l'évaluation chiffrée des séquelles de l'accident par le Médecin-Conseil. A défaut d'accord amiable entre la Caisse et l'employeur sur l'existence de la faute inexcusable reprochée à ce dernier, ainsi que sur le montant de la majoration, il appartient au Tribunal du Travail saisi par la victime ou ses ayants droit ou par la CAFAT, d'en décider. (cf statistiques de la CAFAT)

Tableau récapitulatif des dossiers de faute inexcusable de l'employeur instruits par la Caisse de 2002 à 2004 :

Années	Procédure amiable / judiciaire		Montant total du capital de la majoration réclamée aux employeurs en F.CFP
	Achevée	En cours	
<b>2002</b>	3		11 590 506
<b>2003</b>	3		2 895 150
<b>2004</b>	1	15	108 414 805
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>122 900 461</b>

Sources service des Accidents du travail de la CAFAT

### III/ PROPOSITIONS

**Le Conseil Economique et Social suggère** que le dernier alinéa de l'article 34 du décret du 24 février 1957 et l'article 6 de l'arrêté du 29 décembre 1958 soient abrogés et **demande** que les dispositions suivantes soient rendues applicables : ***« l'employeur peut s'assurer contre les conséquences financières de sa faute inexcusable ou de la faute de ceux qu'il s'est substitué dans la direction de l'entreprise ou de l'établissement ».***

Par ailleurs, **le Conseil Economique et Social souhaite** une refonte du système de « bonus / malus » actuellement en vigueur, afin d'inciter les entreprises à la mise en œuvre de toutes les mesures de sécurité nécessaires au bon fonctionnement de leur structure ainsi qu'à la protection des salariés.

De plus, **le Conseil Economique et Social souligne** que les contrats d'assurance ne devraient pas subir, le cas échéant, d'augmentation substantielle à l'application d'une modification de la réglementation. En effet, ce type de clause est une généralité des contrats d'assurance en matière de responsabilité civile et ne justifierait pas de revalorisation tarifaire.

En conséquence, **le Conseil Economique et Social propose** une modification de la réglementation en Nouvelle-Calédonie relative à de faute inexcusable de l'employeur, afin que ce dernier bénéficie à terme des mêmes dispositions qu'en Métropole; le but de toute réglementation étant, en effet, de s'adapter aux évolutions économiques, sociales et juridiques.

**LA SECRETAIRE**

**LE 1<sup>er</sup> VICE-PRESIDENT**

**Léontine PONGA**

**Yves TISSANDIER**