

Qu'est-ce que la faute inexcusable de l'employeur ?



Pour commencer, un peu d'histoire !

Jusqu'en 1898, si un salarié voulait obtenir réparation suite à un accident du travail, il devait déterminer la faute de l'employeur dans la survenance de l'accident. C'est ce que l'on appelle l'application du droit commun de la responsabilité. Le salarié estime pouvoir apporter la preuve d'une faute, d'un dommage, et d'un lien de causalité entre ces deux derniers (Code civil, article 1382). Le 9 avril 1898, une nouvelle loi apporte deux nouveautés dérogatoires par rapport au droit commun : la responsabilité sans faute et la réparation forfaitaire. Cette loi apporte de nombreux avantages :

- les victimes d'accidents du travail sont indemnisées sans qu'elles aient à apporter la preuve de la faute et du lien de causalité entre la faute et le dommage,
- la réparation est plafonnée et facilite donc l'assurance.

Essayons de la définir ensemble !

Les salariés d'une association, étant obligatoirement affiliés au régime de la sécurité sociale, bénéficient également de la législation sur les accidents du travail. En effet, si un employé venait à être victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il pourrait demander réparation auprès de son employeur. Celui-ci peut être pénalement poursuivi et l'accident ou la maladie être qualifié de la faute inexcusable.

Le Code de la Sécurité sociale ne donne pas de définition exacte de cette faute. En revanche, celle-ci est définie dans un arrêt de la Cour de cassation : *"Une faute d'une gravité exceptionnelle, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devrait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative et se distinguant de la faute intentionnelle par le défaut de l'élément intentionnel"* (arrêt de la Cour de cassation du 16/07/1941).

Le caractère inexcusable de la faute se caractérise comme suit :

- la gravité exceptionnelle de la faute,
- la conscience du danger,
- le caractère volontaire de l'acte ou de l'omission,
- l'absence d'intention de provoquer le dommage,
- l'absence de toute cause justificative.

Aussi, plusieurs arrêts du 28 février 2002, concernant des salariés atteints de maladies professionnelles liées à l'amiante, ont permis à la chambre sociale de la Cour de cassation de mettre en place une nouvelle définition de la faute inexcusable. L'employeur est tenu, en matière de sécurité, à une obligation de sécurité de résultat. En effet, la Cour de cassation considère depuis que tout accident ou maladie d'origine professionnelle constitue un manquement à cette obligation. Celui-ci sera caractérisé de 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 de prévention ou de protection nécessaire pour l'en préserver.

Prouvons-la !

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail, c'est à lui ou à ses ayants droit, de prouver que son employeur n'a pas respecté son obligation de sécurité de résultat. On

dit alors qu'il a la charge de la preuve. C'est donc à lui qu'incombe de prouver que son employeur aurait dû avoir conscience du danger auquel il était exposé. Prenons un exemple : décision du 8 juillet 2004, Cour de Cassation (Cass. 2e civ., 8 juill.2004, n° 02-30.984, Averseng c/ Lagenette) ; source : Dictionnaire Permanent Social.

Un salarié est blessé à l'œil alors qu'il fait des travaux de débroussaillage. Le rotor du broyeur d'une pelle mécanique, ayant accroché un grillage auquel était attaché un piquet, est venu casser le pare-brise de la cabine. Les juges du fond retiennent la faute inexcusable de l'employeur au motif que : lors de l'accident, le broyeur n'était pas muni de dispositif de protection approprié, selon les dires du salarié blessé, même si lors de l'examen de la machine plusieurs années après, le dispositif existait. Ainsi, l'employeur n'avait pas pris les mesures de protection nécessaires pour éviter la projection en direction de la cabine. Cet arrêt est censuré par la Cour de cassation. En effet, le manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat, à laquelle il est tenu en vertu du contrat de travail, ne constitue une faute inexcusable que si 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. Or, la charge de la preuve du défaut de mesures nécessaires à la protection du salarié contre les accidents du travail doit être supportée par le salarié.

Il semble que la Cour retienne cette solution car, en l'espèce, le salarié a tardé à invoquer la faute inexcusable de l'employeur, ce qui ne permet pas à l'employeur de prouver l'état de la pelle mécanique lors de l'accident, la machine étant examinée plusieurs années après. Cet examen tardif démontre l'existence de la protection appropriée sur le broyeur. De plus, un transporteur habituel de l'employeur a constaté lors des opérations de transports, de chargements, et de déchargements, l'excellent état du matériel et la présence de chaînes de protection du broyeur. Enfin, le salarié avait l'habitude, en l'absence du responsable de son employeur, de travailler avec le pare-brise de la cabine ouvert.

Des conséquences à ne pas prendre à la légère !

Lorsque la faute inexcusable est reconnue, l'employeur devra dédommager le salarié pécuniairement. Tout d'abord une majoration de la rente versée au salarié victime est appliquée. En outre, la victime peut demander réparation des préjudices personnels qu'elle a subis. De même, si elle est atteinte d'incapacité permanente de 100 %, une indemnité supplémentaire et forfaitaire lui sera versée. Enfin, si l'accident a causé la mort du salarié, les ayants droit, les ascendants et descendants peuvent demander réparation du préjudice moral à l'employeur.

Éric Colleville - 01 49 64 14 14
epcolleville@verspieren.com



La lettre des Associations

Éditée par Verspieren, l'assureur conseil des Associations

Décembre 2009

Une nouvelle assurance dommages aux biens : Batigreen, l'assurance des bâtiments durables

Au travers d'une démarche innovante, Verspieren souhaite jouer un rôle de premier plan en matière de développement durable, en apportant des solutions concrètes. C'est pourquoi nous avons conçu un contrat d'assurance dommages aux biens, qui est dédié non seulement aux associations, collectivités locales et établissements publics propriétaires de bâtiments construits en HQE (Haute Qualité Environnementale), mais également à tous les bâtiments non HQE et à tous ceux qui souhaitent faire construire.

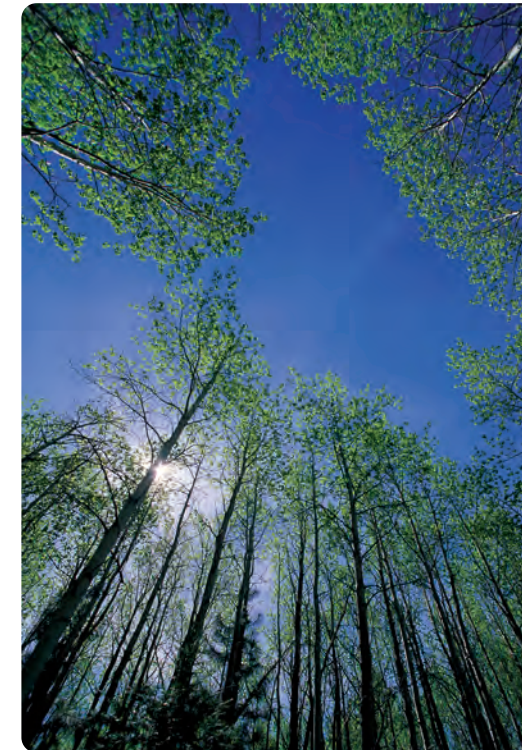
Verspieren est le premier courtier à proposer une offre d'assurance qui réponde aux enjeux posés par le Grenelle de l'Environnement. En effet, après avoir lancé en janvier dernier la Garantie de la Performance Énergétique, nous répondons à nouveau aux attentes de nos clients soucieux de respecter l'environnement. Nous vous proposons donc l'assurance dommages aux biens, Batigreen, l'assurance des bâtiments durables.

Face aux dispositions du Grenelle de l'environnement, les organisations vont devoir réduire fortement leur consommation en énergies fossiles. Vous serez donc amenés, si ce n'est pas encore le cas, à équiper vos bâtiments d'installations d'énergies renouvelables. Ces installations constituent un risque nouveau qui n'était pas, jusqu'à présent, couvert dans les contrats d'assurance dommages aux biens.

Cette réglementation incitera également les organisations à faire construire des bâtiments de moins en moins voraces en énergie : les premiers chantiers concernés sont pour la fin 2010... c'est-à-dire demain.

Batigreen, l'assurance des bâtiments durables, répond à cette absence de garantie et à ces nouvelles exigences. Batigreen c'est :
- la reconstruction de vos bâtiments en HQE quelle que soit la nature du bâtiment sinistré (si sa vétusté est inférieure à 20 %) ;
- la couverture de vos installations d'énergies renouvelables tels que les panneaux photovoltaïques, les systèmes utilisant l'énergie biomasse ou les installations de géothermie,
- le remplacement de votre matériel électrique par du matériel de classe A (basse consommation).

Outre les avantages déjà mentionnés, Batigreen prévoit en cas de destruction partielle, l'arbitrage entre la reconstruction partielle et la reconstruction totale. En effet, si le surcoût d'une reconstruction totale ne dépasse pas 30 % celui d'une reconstruction partielle, l'indemnisation s'effectuera sur la base d'une reconstruction totale. En d'autres termes, pourront être reconstruits en totalité des bâtiments détruits à 70 %. Une innovation supplémentaire !



Notre contrat Batigreen contribue ainsi à associer nos clients aux enjeux soulevés par le Grenelle de l'Environnement et qui souhaitent s'inscrire dans une démarche "HQE". Nous offrons une solution à l'attente des associations, des collectivités locales et des établissements publics plus particulièrement tournés vers le développement durable.

Enfin, Verspieren s'est installé en mars 2009 dans un bâtiment HQE à Saint-Denis. Nous sommes donc très sensibles à notre environnement et nous tenons à répondre à ce nouveau défi : comment assurer les bâtiments durablement ? Êtes-vous prêts à nous suivre ?

Éric Colleville - 01 49 64 14 14
epcolleville@verspieren.com

Verspieren
1er courtier indépendant
du marché français
Chiffre d'affaires :
251,5 M€
Primes et cotisations gérées :
2,6 Md€
Effectif :
1 605 collaborateurs

Département
Associations
8, av. du Stade-de-France
93210 Saint-Denis

VERSPIEREN
COURTIER EN ASSURANCES

La lettre des Associations
est éditée par VERSPIEREN
8, avenue du Stade-de-France
93210 Saint-Denis
Tél. : 01 49 64 10 64
Fax : 01 49 64 13 45

N° immatriculation ORIAS :
07 001 542 - www.oriass.fr
ISSN : en cours.
Dépôt légal : en cours.

Directeur de la publication :
Claude Delahaye.
Rédacteur en chef :
Éric Colleville.
Comité de rédaction :
Éric Colleville, Stéphanie Contesse.
Coordination :
Marina Corso, Florence Graziotin,
Marie-Line Saint-Gaudin.
Crédit photo :
Getty Images.

VERSPIEREN
COURTIER EN ASSURANCES

RC et Individuelle accidents : attention à la confusion !

Un accident survient dans le cadre de votre activité. Quel contrat est en jeu ? La garantie individuelle accidents, ou l'assurance responsabilité civile ? Le point sur des garanties souvent confondues et rarement bien comprises...

“Si un accident arrive, pas de souci : notre contrat de RC jouera” ! Il n'est pas rare d'entendre une telle réflexion du côté des associations. Or celle-ci révèle une certaine confusion qui règne dans l'esprit des personnes entre l'assurance responsabilité civile et les garanties individuelles accidents. Alors que ces contrats ne couvrent pas les mêmes cas de figure. Aussi est-il plus prudent de prévoir les deux pour être “bien couvert”.

D'où vient l'erreur ? D'une idée préconçue, selon laquelle la RC couvrirait tous les dommages survenus à l'occasion des activités de l'association. Et également d'un amalgame entre dommages causés à autrui et dommages “subis”.

Le contrat de responsabilité civile couvre les premiers. On parle en effet de RC lorsqu'il y a obligation de réparer un dommage causé à autrui. En règle générale, la responsabilité de l'auteur est engagée en cas de faute de sa part. Trois conditions sont nécessaires pour prouver une responsabilité :

- l'existence d'une faute (imprudence, négligence, ou simple inobservation d'un règlement),
- la réalité d'un dommage,
- la relation de cause à effet entre la faute et le préjudice.

À noter qu'il existe certaines situations dans lesquelles l'auteur est reconnu responsable même en l'absence de faute.

Mettre en jeu la responsabilité civile suppose donc qu'une faute soit reconnue. L'appréciation de cette faute est réservée au juge. Ainsi, la faute de surveillance du personnel d'un centre aéré qui laisse un enfant s'écarter du groupe et s'engager sur la chaussée au moment où un camion survient, a été retenue par le Conseil d'État. Inversement, la monitrice de la crèche d'un village qui confie un tricycle stable et conçu pour cet âge à un enfant de trois ans et demi n'a pas été considérée comme ayant commis une imprudence, alors qu'elle laissait l'enfant s'engager sur la chaussée.

Sans l'existence de cette faute, la responsabilité civile de l'association et de ses préposés ne peut être retenue. Ce qui rend d'ailleurs la garantie RC assez difficile à mettre en œuvre. Imaginons qu'un bénévole soit victime d'un accident grave dans les locaux de l'association. À moins de prouver qu'il y a eu une faute de l'association (par exemple, les parquets venaient d'être cirés sans que les visiteurs soient prévenus, etc.), la RC de l'association ne peut pas être engagée. Difficile par ailleurs de mettre en avant un défaut de surveillance, vis-à-vis de personnes adultes !

Dans le cas d'un accident sans tiers responsable, le contrat RC n'est d'aucune aide. Seul le contrat individuelle accidents, qui prévoit une couverture pour tous les dommages corporels survenant dans le cadre des activités de l'association, permet de protéger dirigeants, salariés et bénévoles. Il est d'autant plus important de souscrire une telle assurance pour ses bénévoles que ces derniers, contrairement aux salariés qui sont assujettis à la Sécurité sociale, bénéficient rarement de la législation sur les accidents du travail (seuls les bénévoles élus et désignés qui accomplissent des missions pour des organismes à caractère social en bénéficient). Sans contrat individuelle accidents, ils risquent d'être démunis de toute protection s'ils sont victimes d'un accident sans tiers.

Conclusion ? Les associations, qui ont le devoir de mettre à l'abri toute personne qui participe de près ou de loin à leur activité, ne peuvent faire l'impasse sur l'un ou l'autre de ces deux contrats.

Premier impératif : souscrire un contrat de RC qui garantit explicitement les dommages causés aux tiers par les salariés, bénévoles, moniteurs, stagiaires, mineurs soumis à leur surveillance.

Deuxième impératif : protéger ses dirigeants et ses représentants légaux par un contrat RC des dirigeants et des mandataires sociaux ; toujours pour les dommages causés aux tiers.

Troisième impératif : couvrir ses salariés et ses bénévoles avec un contrat individuelle accidents, pour les dommages corporels (physiques) qu'ils peuvent subir. Les bénévoles sont souvent les grands oubliés des associations. Ils ne sont quasiment jamais assurés, alors qu'ils donnent gracieusement de leur temps, qu'ils sont parfois en mission de représentation et s'exposent souvent à de nombreux risques.

Attention : dernière minute

L'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel conclu entre les partenaires sociaux (patronat et syndicats de salariés) qui a pris effet le 1er juillet 2009 vise également les contrats Individuelle Accidents.

De quoi s'agit-il ?

Cet accord impose à l'employeur (et non l'assureur) en cas de rupture de contrat de travail (licenciement, fin de CDD, rupture conventionnelle...) de maintenir pendant une durée maximale de 9 mois des garanties identiques à celles des salariés actifs. Il faut donc que l'employeur vérifie auprès de l'assureur que celui-ci garantit bien la portabilité et le maintien des garanties pour les salariés dont le contrat de travail est rompu. En effet aucune obligation de garantie ne pèse sur l'assureur. Bien que le cas d'un ancien salarié réclamant indemnisation en Individuelle Accidents à son ancien employeur soit théorique, car ces contrats jouent pour la plupart dans un cadre professionnel, il reste le cas des contrats donnant une garantie vie professionnelle et vie privée (24/24) sauf si l'ancien salarié a renoncé à la portabilité dans les 10 jours de la rupture.

En conclusion :

- 1) **Vérifiez si vous avez souscrit des contrats Individuelle Accidents au profit de salariés y compris pour leur vie privée.**
- 2) **Si oui, demandez à l'assureur la portabilité des garanties (généralement accordée gratuitement).**

N'ayez plus peur de la justice ! Defendo vous accompagne en cas de procédure pénale.

Il se peut, que demain, l'un de vos salariés subisse un accident du travail. Il s'en sort avec quelques blessures plus ou moins graves. A priori, vous n'êtes pas concerné directement. Et pourtant, ce dernier porte plainte contre vous. Vous voilà embarqué dans un dédale de procédures pénales, de dépenses imprévues et de temps perdu. Nous vous proposons quelques exemples de jurisprudence à méditer.

Arrêt Cour de cassation, chambre criminelle du 26/02/08 pourvoi n°07-83117

Les faits :

Un salarié, mis à la disposition d'une association d'insertion titulaire de marchés de débroussaillage et d'élagage aux abords de lignes électriques, est gravement brûlé. En effet, juché sur le toit d'un tracteur agricole, il coupe des branches sous une ligne à haute tension, à l'aide d'une scie montée sur une perche métallique.

Monsieur X, directeur administratif de l'association, est poursuivi pénalement pour blessures involontaires et infraction à la réglementation sur la sécurité des travailleurs. Pour les raisons suivantes, la Cour d'Appel de Besançon, dans un arrêt du 20 mars 2007, condamne Monsieur X. Ce dernier a personnellement signé le plan de prévention afférent aux marchés de travaux d'élagage. Il était donc personnellement responsable de sa mise en œuvre. Il aurait dû prévoir des équipements nécessaires pour assurer la sécurité des personnes ayant réalisé des travaux d'installations électriques. En laissant la victime travailler dans un tel environnement avec une perche en métal et sans équipement d'isolation, Monsieur X a commis une faute caractérisée exposant autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer.

Monsieur X a contesté cette décision en saisissant la Haute Cour. Selon lui, la Cour d'appel n'a pas établi en quoi il aurait commis une faute distincte de celle qui a été commise par le chef d'établissement tenu de veiller personnellement à la sécurité des salariés.

Son pourvoi en cassation est cependant rejeté. La Cour suprême entérine le raisonnement des juges du fond.

Arrêt Cour de cassation, chambre criminelle du 28/03/06 pourvoi n°05-82975

Les faits :

Deux salariés d'une société travaillent sur le chantier du Stade de France. Ils réalisent des travaux à l'intérieur de la toiture. Ils sont surpris par l'ouverture d'une trappe. L'un d'entre eux fait une chute mortelle de 35 mètres. L'autre s'accroche à un élément de la structure. Monsieur Y, préposé de cette société, chef de service de la partie “toiture haubans”, titulaire d'une délégation de pouvoir en matière d'hygiène et de sécurité, est poursuivi pour homicide involontaire, blessures involontaires et infraction à la réglementation sur la sécurité des travailleurs.

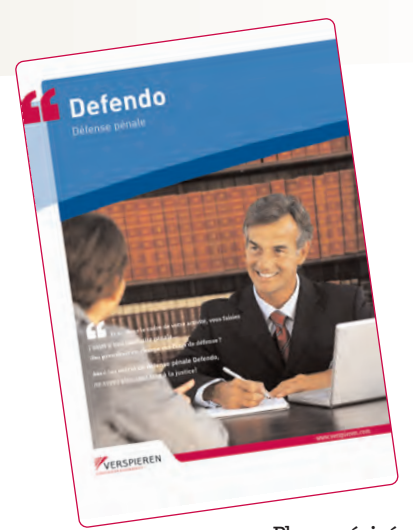
La Cour d'appel de Paris le déclare coupable des infractions qui lui sont reprochées pour les raisons suivantes : en ne prenant pas toutes les mesures pour vérifier la complète fermeture de la trappe, le prévenu a omis de s'assurer que les travaux étaient accomplis conformément aux règles de sécurité prévues par le décret du 8 janvier 65 applicable en l'espèce. Ce manquement a contribué à créer la situation ayant engendré la réalisation du dommage.

La Cour considère également que, compte tenu de la nature des travaux dont il ne pouvait ignorer les risques, Monsieur X a violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité, imposée par la loi ou le règlement. Il est déclaré personnellement responsable des conséquences dommageables des infractions commises et est condamné à verser aux parties civiles des dommages-intérêts. La Cour de cassation rejette le pourvoi du préposé.

Arrêt Cour d'appel de Riom du 5/02/04 dossier n°03/00068

Les faits :

De nombreuses pollutions d'une rivière sont constatées durant plusieurs années, de 1999 à 2001, en aval des installations de l'usine appartenant à la société Y. Cette dernière ne conteste pas sa responsabilité. En revanche, Monsieur X, salarié de la société et nommé sur le site polluant le 3 avril 2000, conteste sa responsabilité pénale en soutenant qu'il n'avait pas de délégation de pouvoir au moment des faits.



Plus précisément,

Monsieur X soutient qu'il n'a fait qu'obéir aux ordres “donnés en haut lieu”.

La Cour d'appel condamne la société et Monsieur X pour les raisons suivantes : ce dernier a toujours eu pouvoir de représenter et d'engager la société, de négocier avec ses interlocuteurs. Son statut et sa rémunération, en rapport avec les pleins pouvoirs dont il était localement investi, impliquent nécessairement une délégation de pouvoir qui lui a bien été donnée, dès le 3 avril 2000. Elle lui conférait notamment le pouvoir de représenter la société, d'engager et de licencier le personnel, d'organiser le travail au sein de l'entreprise, le déclarant responsable de la sécurité générale et de la conformité au dispositif réglementaire applicable à l'établissement. Les juges du fond estiment que le raisonnement de Monsieur X est incompatible avec l'autorité qui lui avait été conférée et avec les pouvoirs dont il disposait, en rapport avec le statut social qui lui était reconnu, et la rémunération qui lui était consentie.

Vous avez pu constater qu'il est malheureusement “facile” de se retrouver poursuivi pénalement. Nous sommes forcés de constater que ce type de situation s'avère de plus en plus fréquent. C'est pourquoi, nous avons mis en place un contrat novateur et unique, qui vous aidera à faire face en cas de procédure pénale encourue contre toute personne travaillant au sein de votre association.

En outre, en qualité d'employeur vous êtes tenus de couvrir les frais de défense engagés par vos salariés “pour des faits relatifs à l'exercice de ses fonctions” depuis un arrêt de la Cour de cassation du 18 octobre 2006 (Bull. civ. V, n° 307).

Alors, n'attendez plus !

Éric Colleville
01 49 64 14 14
epcolleville@verspiere.com