



ARRET DE LA SEMAINE

CA GRENOBLE, 29-06-2021, RG n° 19/01925
L'exclusion de la faute inexcusable de
l'employeur

Faits de l'espèce

Une salariée a déclaré une maladie qui a fait l'objet d'une décision de prise en charge par la CPAM au titre d'une tendinopathie des muscles épicondyliens du coude gauche relevant du tableau n° 57 B.

Elle a saisi les juridictions d'une demande de reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur dans la survenance de cette maladie professionnelle et d'indemnisation subséquente de son préjudice.

Rappel des règles de droit

Conformément aux articles L. 452-1 et suivants du CSS, un salarié peut bénéficier d'une indemnisation complémentaire en cas de faute inexcusable de son employeur dans la survenance de son accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Depuis maintenant plus d'une dizaine d'année, la jurisprudence reconnaît la faute inexcusable d'un employeur en cas de manquement à son obligation de sécurité alors même qu'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.

Application au cas d'espèce

Après avoir rappelé la définition de la faute inexcusable, la Cour d'appel précise qu'il incombe à la salariée de rapporter la preuve de la réunion des deux conditions visées par ladite définition. A cet égard, elle soutenait que le danger, auquel elle s'exposait par une surcharge de travail en étant affectée à une chaîne de montage, était connu de son employeur, ce qui a directement causé sa maladie à son coude gauche (épicondylite).

Cependant, les juges du fond notent que le médecin du travail l'avait déclaré apte à occuper son poste avec des restrictions mais n'avait aucunement exclu son affectation sur une chaîne de montage. Ainsi, pour la Cour, le danger auquel elle a été exposée ne résultait pas de son affectation, mais, comme elle l'indiquait elle-même, « du fait qu'elle s'astreignait à une cadence effrénée ». Or, même si l'employeur avait conscience de ce fait, il avait attiré l'attention de sa salariée sur le rythme de travail qu'elle s'imposait en lui conseillant de modérer ses efforts et de bien prendre sa pause déjeuner en lui mettant à disposition un bureau pour se reposer.

Dès lors, les mesures de préservation mises spécifiquement en place à l'égard de la salariée pour la préserver d'un danger auquel elle s'exposait elle-même.