

Violences sexuelles, accident du travail, maladie professionnelle et faute inexcusable de l'employeur (FIE)

AVFT
23 rue Jules Guesde
75014 PARIS
☎ 01 45 84 24 24
contact@avft.org
www.avft.org

avft
libres et égales

FIE : une indemnisation complémentaire après une reconnaissance de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle

La reconnaissance de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle est un processus parfois fastidieux, mais souvent important, non seulement pour vous aider à vous reconstruire mais aussi pour obtenir la prise en charge de vos frais médicaux.



Nous y avons consacré une [brochure distincte](#).

Toutefois cette reconnaissance est partielle.

En effet, la reconnaissance des accidents du travail et maladies professionnelles a été au cœur de nombreux conflits entre les travailleur-se.s et le patronat au XIXème siècle. Il en est résulté le vote de la loi du 9 avril 1898 (1) : une reconnaissance des accidents du travail et maladies professionnelles mais sur un modèle forfaitaire.

En d'autres termes, vous êtes indemnisé.es mais sur des fondements et selon des formes limitatifs :

- prise en charge des frais médicaux et paramédicaux
- indemnités journalières en cas d'arrêts de travail
- éventuellement, une rente après la consolidation de l'accident du travail ou de la maladie.

Cette indemnisation ne permettant pas une réparation intégrale (2), et notamment de certains préjudices spécifiques, une autre procédure est alors possible : celle de la reconnaissance de la "faute inexcusable de l'employeur".

(1) Loi du 9 avril 1898 sur les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail.

(2) Article L.452-1 du Code de 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 dans les conditions définies aux articles suivants.

Concrètement...

Qu'est-ce que c'est ?

On parle de faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé un.e salarié.e et pourtant n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en protéger.

Quel intérêt ?



L'intérêt de la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur (au terme d'une procédure devant les pôles sociaux d'un tribunal judiciaire) est avant tout économique. Il diffère selon que vous ayez obtenu une reconnaissance d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Pour l'accident du travail : vous percevrez une **indemnisation complémentaire** des autres préjudices non réparés par la Caisse primaire d'assurance maladie (voir infra) ;

Pour la maladie professionnelle : vous obtiendrez une **majoration de la rente** (payée par votre employeur et non par la Caisse primaire) ainsi qu'une **indemnisation complémentaire** d'autres préjudices qui ne sont pas réparés par la Caisse primaire d'assurance maladie.



Cette procédure est aussi intéressante car fait peser sur votre employeur - et non sur la CPAM - le poids de votre indemnisation. La responsabilisation financière des employeurs est en effet un levier au respect de l'obligation de prévention du harcèlement sexuel qui leur incombe.

Quels sont les préjudices que la reconnaissance en FIE permet d'indemniser ?

Vous pouvez demander une indemnisation au titre de plusieurs préjudices :

- Les **préjudices complémentaires** prévus à l'article L452-3 du Code de Sécurité Sociale : préjudice causé par les souffrances physiques et morales par elle endurées ; préjudice esthétique et d'agrément ; préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle.

- **Des préjudices non énumérés dans le Code de Sécurité Sociale** : pour les victimes de violences sexuelles au travail, il s'agit souvent d'un préjudice sexuel, mais il peut également s'agir d'un préjudice d'anxiété, d'un déficit fonctionnel temporaire avant consolidation, etc.

En cas de succès de la procédure, l'indemnisation de ces préjudices vous sera versée directement par la Caisse primaire d'assurance maladie qui en récupère le montant auprès de votre employeur.

Dans quels délais demander la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur ?



L'action en faute inexcusable sera prescrite au-delà de deux ans à compter :

- du jour de l'accident du travail ou de la constatation médicale initiale ;
- de la cessation du travail ;
- du paiement des indemnités journalières ;
- de la reconnaissance de la maladie professionnelle

Procédure

La reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur se fait en plusieurs étapes :



Reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Pour engager un recours devant le pôle social de votre tribunal judiciaire, il faut au préalable avoir obtenu une reconnaissance de la Caisse primaire d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Il est préférable d'engager ces deux procédures successivement, pour n'avoir qu'un adversaire à la fois (et pas la CPAM + l'employeur en même temps).



La conciliation

Il faudra d'abord passer par une conciliation par le biais de la Caisse primaire d'assurance maladie. Vous serez alors convoquée avec votre employeur pour une conciliation, à l'issue de laquelle la Caisse primaire établira un procès-verbal de non conciliation.



La saisine du Tribunal de grande instance

Le contentieux de la faute inexcusable étant très spécifique, nous vous recommandons de solliciter un.e avocat.e spécialisé.e pour rédiger une requête motivée à présenter devant le pôle social du tribunal judiciaire.

Le tribunal rendra une décision qui pourra être frappée d'appel par l'une ou l'autre partie.



Preuve de la faute inexcusable de l'employeur

Vous bénéficiez d'une **présomption légale** de faute inexcusable si vous avez signalé le risque à votre employeur (c'est-à-dire que vous avez dénoncé le harcèlement sexuel) et que le risque s'est matérialisé (c'est-à-dire une maladie ou des conséquences sur votre santé).

Cela suppose donc d'une part que vous vous ayez dénoncé à votre supérieur ou à un.e responsable le harcèlement sexuel dont vous avez été l'objet, et d'autre part, que les faits aient continué.



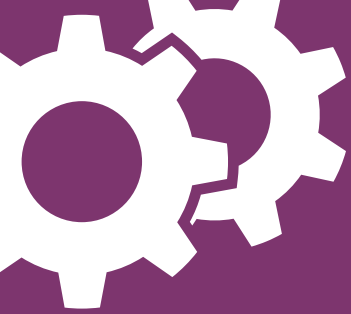
Avoir laissé des traces écrites peut donc grandement vous faciliter la tâche.

Quand cette présomption ne peut pas être retenue, deux critères peuvent cependant être pris en compte pour la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur :

La conscience du danger par l'employeur : cette conscience peut se démontrer par des éléments factuels à apporter au soutien de votre demande, en utilisant un "faisceau d'indices concordants" : le non respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité des salarié.es, l'existence de situations antérieures de harcèlement sexuel, une étude qui montre des facteurs de risque importants dans votre secteur d'activité...

L'absence de mesures prises par l'employeur : notamment l'absence de document unique d'évaluation des risques, le défaut de formation des salarié.es, le défaut de politique de prévention.

Il faut ensuite démontrer **le lien entre la faute de l'employeur et le préjudice**.



Articulation de procédures

Vous avez obtenu la reconnaissance du caractère professionnel de votre accident ou de votre maladie.

L'employeur n'a pas contesté cette décision ou a échoué à la contester.

Vous craigniez qu'une procédure en faute inexcusable de l'employeur vienne compromettre cet acquis, que la rente qui vous a été accordée soit supprimée ou pire, que vous soyez obligée de rembourser des sommes qui vous ont déjà été versées ?

Aucun risque !

Dans le cadre de la procédure en faute inexcusable, il est probable que l'employeur conteste le caractère professionnel de votre maladie ou de "l'accident" préalablement reconnu.

Mais cet argument de défense n'a aucune incidence sur la reconnaissance de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail, celle-ci est **définitive**, en application d'une jurisprudence de la Cour de cassation (Cass, 2ème civ, 19 février 2009, n°08-10544).

C'est le cas même si le tribunal ne reconnaît pas la faute inexcusable de l'employeur.

Les deux procédures n'ont pas de lien entre elles. C'est ce qu'on appelle "l'indépendance des rapports".

La procédure de reconnaissance de faute inexcusable est donc un levier que vous pouvez actionner afin d'obtenir une meilleure indemnisation.

Cette procédure a aussi pour effet de faire peser sur l'employeur, et non sur la CPAM, l'indemnisation de vos préjudices.

Cette brochure a été réalisée par l'**Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT)**, avec le soutien financier de :



SECRÉTARIAT D'ÉTAT
CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES ET
DE LA LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

MAIRIE DE PARIS



Son utilisation dans un contexte lucratif est interdite.
L'utilisation de pages isolées du reste de la brochure est également interdite.
Toute autre utilisation (information des victimes et de leurs proches notamment) est vivement encouragée.