

## Accidents du travail et maladies professionnelles

### 1091 Reconnaissance d'une faute inexcusable : action contre le seul employeur

Le salarié dont le travail n'est pas dirigé par son employeur au moment de l'accident ne peut présenter une demande de réparation du préjudice subi au titre de la faute inexcusable qu'à l'encontre de ce dernier.

Cass. 2<sup>e</sup> civ., 9 févr. 2017, n° 15-24.037, F-P+B, SARL Franco c/ M. K. et a. : *JurisData* n° 2017-001863

#### LA COUR – (...)

**Sur le moyen unique, pris en sa première branche, du pourvoi principal et sur le moyen unique, pris en sa première branche, du pourvoi incident :**

Vu les articles L. 412-6 et L. 452-1 du Code de la sécurité sociale ;

● Attendu qu'il résulte du second de ces textes, auquel le premier ne déroge pas, que l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur ne peut être engagée qu'à l'encontre de l'employeur de la victime ;

● Attendu, selon l'arrêt attaqué, que salarié de la société K..., mis à disposition de la société Y..., M. K... a été victime, le 11 juillet 2006, d'un accident pris en charge, le 23 avril 2007, au titre de la législation professionnelle, par la caisse primaire d'assurance maladie du Val-d'Oise ; que M. K... a saisi une juridiction de sécurité sociale d'une demande en reconnaissance de la faute inexcusable de la société Y... ;

● Attendu que pour déclarer M. K... recevable à agir contre la société Y..., l'arrêt relève qu'il existe une confusion avérée entre la société Y..., entreprise utilisatrice, et la société K..., employeur, celui-ci n'ayant d'activité qu'au travers de la société Y... qui s'est substituée à la société K... dans la direction de M. K... sur le chantier au cours duquel l'accident est survenu ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs insuffisants à caractériser la qualité d'employeur de la société Y... à l'égard de M. K..., la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

**Par ces motifs**, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs du pourvoi principal et du pourvoi incident :

● Casse et annule, sauf en ce qu'il a déclaré recevable l'appel formé par la société Y (...)

#### NOTE

La prévention du risque professionnel repose d'abord sur l'employeur. Lui seul fait l'objet d'une action en reconnaissance de sa faute inexcusable, même si la faute d'une entreprise tierce chargée de la direction du salarié au moment de l'accident est identifiée. La Cour de cassation ne déroge pas à ce principe, y compris en cas de prêt illicite de main-d'œuvre. Tel est l'apport de l'arrêt commenté.

La règle est connue. Depuis 1992, la Cour de cassation n'a de cesse de la rappeler. La demande d'indemnisation complémentaire fondée sur la faute inexcusable doit être dirigée contre l'employeur, sans préjudice de l'action en remboursement dont ce dernier dispose contre l'auteur de la faute inexcusable (*Cass. soc.*, 20 févr. 1992, n° 90-13.599 : *JurisData* n° 1992-000384. – V. aussi, *Cass. soc.*, 23 nov. 2000, n° 99-10.850 : *JurisData* n° 2000-007027. – *Cass. soc.*, 20 sept. 2006, n° 05-41.265 : *JurisData* n° 2006-035016 ; *JCP S* 2007, 1138, note F. Bousez. –

*Cass. 2<sup>e</sup> civ.*, 15 déc. 2016, n° 15-26.972 : *JurisData* n° 2016-027037). Cette règle trouve à s'appliquer lorsque la direction du travail du salarié ne repose pas sur l'employeur au moment de l'accident. Son champ de prédilection est donc le travail temporaire. Il résulte de la combinaison des articles L. 412-6 et L. 452-3 du Code de la sécurité sociale qu'en cas d'accident survenu à un travailleur intérimaire et imputable à une faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice, c'est l'entreprise de travail temporaire, employeur de la victime, qui est seule tenue envers la caisse du remboursement des indemnités complémentaires prévues par la loi, l'entreprise utilisatrice étant seulement exposée à une action récursoire de la part de l'employeur. La deuxième chambre civile a repris à son compte cette solution, presque mot pour mot. (*Cass. 2<sup>e</sup> civ.*, 21 juin 2006, n° 04-30.665 : *JurisData* n° 2006-034132 ; *JCP S* 2006, 1677, note G. Vachet). Afin d'encadrer l'action du salarié, elle précise que l'entreprise utilisatrice responsable des conditions d'exécution du travail du salarié intérimaire n'a pas la qualité de tiers à l'égard de celui-ci de sorte que seule lui est ouverte contre son employeur l'action au titre de la faute inexcusable (*Cass. 2<sup>e</sup> civ.*, 30 juin 2011 n° 10-20.246 : *JurisData* n° 2011-012766).

La solution que nous décrivons vaut aussi en cas de travail en commun. En cas d'accident, c'est l'employeur qui répond de la faute inexcusable (*Cass. 2<sup>e</sup> civ.*, 13 mars 2014, n° 13-13.984. – *Cass. 2<sup>e</sup> civ.*, 13 déc. 2005, n° 04-30.424).

Il s'agit de protéger le salarié. Car la règle a un effet évident : responsabiliser l'entreprise qui emploie le travailleur. D'autant que le salarié dont le travail n'est pas dirigé par son employeur est placé dans une situation accrue de risques professionnels. En effet, dans une telle situation, le salarié ne connaît bien souvent pas (ou peu) l'environnement professionnel dans lequel il est missionné.

C'est pourquoi le Code du travail pose certaines interdictions pour les travaux les plus dangereux s'agissant du travail temporaire (*V. C. trav.*, art. L. 1251-9 et L. 1251-10). En outre, le contrat de mise à disposition identifie les caractéristiques particulières du poste de travail, notamment si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers (*C. trav.*, art. L. 1251-43). Dans ce cadre, le salarié bénéficie d'une formation renforcée à la sécurité (*C. trav.*, art. L. 4154-2), la représentation du personnel étant informée des actions menées (*C. trav.*, art. L. 4143-1).

Au-delà du travail temporaire, la même logique prévaut lorsque le salarié n'est pas dirigé par son employeur. Lorsque le travail s'exécute dans les locaux d'une autre entreprise, l'employeur a le devoir général de se renseigner sur les dangers courus (*Cass. 2<sup>e</sup> civ.*, 8 nov. 2007, n° 07-11.219 : *JurisData* n° 2007-041240 ; *JCP S* 2008, 1038, note M. Babin). Par ailleurs, des règles organisent la sécurité des salariés lorsque plusieurs entreprises interviennent sur un même lieu. L'employeur doit mettre en œuvre, en coopération avec l'entreprise tierce, des mesures propres à préserver le salarié (*Cass. 2<sup>e</sup> civ.*, 13 mars 2014, n° 13-13.984). Un plan de prévention est le cas échéant établi (*V. C. trav.*, art. R. 4512-6).

Ainsi, l'entreprise n'est pas déchargée de l'obligation de prévenir le risque professionnel lorsque la maîtrise du travail est confiée à un tiers. L'employeur continue d'engager sa responsabilité dans un tel cas.

Ces principes s'appliquent-ils même en cas de prêt « illicite » de main-d'œuvre ? Le salarié est-il toujours, dans une telle situation, tenu de présenter sa demande de réparation complémentaire à son employeur ? L'arrêt commenté mentionne une condamnation pénale. Le drame a conduit à la condamnation de l'entreprise utilisatrice pour prêt de main-d'œuvre à but lucratif hors du cadre légal du travail temporaire. La cour d'appel a de surcroît relevé une « confusion avérée » entre cette entreprise utilisatrice et l'employeur, qui s'est substituée dans la direction du salarié sur le chantier au cours duquel l'accident est survenu. Cette accumulation de « circonstances aggravantes » n'y change rien. La cour d'appel ne pouvait déclarer recevable contre la société utilisatrice la demande en reconnaissance de faute inexcusable.

La solution est à notre sens fondée et reprend celle donnée auparavant par la chambre sociale : « l'employeur demeure tenu des obligations résultant de la faute inexcusable dans tous les cas de prêt de main-d'œuvre, qu'ils soient licites ou illicites » (*Cass. soc.*, 6 juill. 2000, n° 98-20.054 : *JurisData* n° 2000-003209).

Certains relèveront la référence, dans l'arrêt commenté, à l'article L. 412-6 du Code de la sécurité sociale. Cet article porte pourtant sur les dispositions applicables aux salariés « liés » par un contrat de travail temporaire. Il est admis qu'aucun contrat de travail temporaire n'est identifié dans cette affaire. Sans doute la cour a-t-elle cité solennellement les fondements textuels d'un principe affirmé dans le cadre du travail temporaire.

Le Code de la sécurité sociale dispose bien que l'action pour faute inexcusable s'exerce contre l'employeur : « *Indépendamment de la majoration de rente qu'elle reçoit en vertu de l'article précédent, la victime a le droit de demander à l'employeur devant la juridiction de sécurité sociale la réparation du préjudice causé* » (*V. CSS*, art. L. 452-3). Ces dispositions répondent à l'article L. 4121-1 du Code du travail

qui précise que « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». Le législateur a mis en œuvre un ensemble textuel cohérent qu'il est heureux de préserver.

La règle comporte quelques aspects pratiques. Une difficulté peut naître de la multiplicité des parties : employeur, salarié, entreprise utilisatrice, caisse primaire. Par précaution, les prétentions de chacun seront formées dès la première instance. La Cour de cassation a précisé – dans cette matière très exactement – que des demandes présentées pour la première fois en cause d'appel pourraient souffrir d'une irrecevabilité. Le droit d'intimer en appel tous ceux qui ont été partie en première instance n'importe pas celui de présenter des prétentions à l'encontre des parties contre lesquelles l'appelant n'a pas conclu en première instance (*Cass. 2<sup>e</sup> civ.*, 5 juin 2004, n° 02-31.118).

Enfin, il nous semble utile de relever que liberté a été laissée au salarié concernant le choix de l'employeur contre qui diriger son action. Le cas est envisagé pour un salarié exposé successivement au service de plusieurs employeurs (*Cass. 2<sup>e</sup> civ.*, 9 oct. 2014, n° 13-23.345). Mais cette liberté ne vaut que contre un employeur. L'action pour faute inexcusable est impossible contre celui qui n'aurait pas cette qualité. Or la Cour de cassation relève dans l'affaire commentée que la cour d'appel a statué par « des motifs insuffisants à caractériser la qualité d'employeur » de l'entreprise utilisatrice.

Camille-Frédéric PRADEL,  
docteur en droit, avocat au barreau de Paris  
Perle PRADEL-BOUREUX,  
docteur en droit, avocat au barreau de Paris  
Virgile PRADEL,  
docteur en droit, avocat au barreau de Paris

**MOTS-CLÉS :** Accidents du travail et maladies professionnelles - Faute inexcusable - Reconnaissance - Action à engager contre le seul employeur

**TEXTES :** CSS, art. L. 412-6 et L. 452-1

**JURISCLASSEUR :** Protection sociale Traité, fasc. 314-15, par Gérard Vachet

## Cotisations et contributions sociales

### 1092 De la représentation des entreprises étrangères sans établissement en France

Est nulle de plein droit et ne peut produire aucun effet la convention par laquelle l'employeur dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France désigne un salarié de son entreprise pour remplir ses obligations déclaratives et de versement des cotisations sociales, quand bien même cet acte prévoit que le salarié ne supportera pas définitivement la charge résultant de ce versement.

*Cass. 2<sup>e</sup> civ.*, 9 févr. 2017, n° 16-10.796, F-P+B+I, M<sup>me</sup> D. c/ Urssaf d'Alsace : *JurisData* n° 2017-001848

**LA COUR – (...)**

**Sur le moyen unique, pris en sa première branche :**

Vu les articles L. 241-8 et L. 243-1-2 du Code de la sécurité sociale, ce dernier dans sa rédaction applicable au litige ;

● Attendu qu'il résulte du second de ces textes que, pour remplir ses obligations relatives aux déclarations et versements des contributions et cotisations

sociales, l'employeur dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France peut désigner un représentant résidant en France qui est personnellement responsable des opérations déclaratives et du versement des sommes dues ; que, selon le premier, la contribution de l'employeur aux cotisations de sécurité sociale reste exclusivement à la charge de celui-ci, toute convention contraire étant nulle de plein droit ; qu'il résulte de leur combinaison que la convention par laquelle l'employeur dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France désigne un salarié de son entreprise pour remplir ses obligations déclaratives et de versement des cotisations sociales est nulle de plein droit et ne peut produire aucun effet, quand bien même elle prévoit que le salarié ne supportera pas définitivement la charge résultant de ce versement ;

● Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M<sup>me</sup> X... a été salariée de la société Fara (la société), qui ne comportait pas d'établissement en France, du 1<sup>er</sup> avril 2005 au 10 août 2016 ; que le 4 avril 2005 a été conclue entre ces parties une convention instituant la salariée mandataire de l'employeur chargée des déclarations sociales et des cotisations et contributions patronales relativement aux sommes perçues par celle-ci ou par tout autre salarié de la société