



Faute inexcusable et particulier employeur

(Cass. soc. n° 20-11.935, 8 avr. 2021)

La Cour de Cassation confirme, dans un arrêt publié au bulletin (en date du 8 avril 2021, numéro 20-11.935), qu'un particulier employeur est soumis aux dispositions du Code du travail relatives aux principes généraux de prévention.

En l'espèce, une salariée en qualité d'employée de maison par Monsieur U. a fait une chute d'un balcon au sein de sa résidence secondaire, lui occasionnant de graves blessures.

Cet événement ayant été pris en charge par la législation professionnelle, la salariée a recherché la faute inexcusable de l'employeur devant la juridiction compétente.

Condamné à réparer, l'employeur saisit jusqu'à la Cour de Cassation.

C'est dans ces circonstances que la Haute Juridiction considère que :

« Bien fondé des moyens

7. Le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle le particulier employeur est tenu envers l'employé de maison a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L 452-1 du code de la sécurité sociale, lorsqu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis l'employé et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

8. L'arrêt relève, d'une part, par motifs propres, que les constatations effectuées par les services de police immédiatement après les faits ont permis d'établir que le balcon est une avancée en bois en mauvais état, que les morceaux de bois jonchent le sol, le bois étant en piteux état et qu'il se peut que la victime se soit appuyée sur la rambarde qui a cédé.

9. Il énonce, d'autre part, par motifs adoptés, que l'employeur qui réside à Paris mais qui se rend dans la résidence secondaire dont il est propriétaire avec sa famille ne pouvait pas ignorer l'état de cette rambarde qui n'a pu se détériorer en quelques mois mais dont la vétusté est certaine. Il en déduit que l'employeur était conscient du danger ou qu'il aurait dû à tout le moins être conscient du

danger auquel son employée était exposée dans le cadre de ses attributions ménagères.

10. Il relève que s'il n'était pas présent dans la pièce au moment de l'accident il lui appartenait de prendre toutes les mesures nécessaires pour préserver son employée en condamnant l'accès au balcon ou à tout le moins en lui interdisant l'accès à ce balcon ou en la mettant en garde sur la dangerosité des lieux. Il précise que dans le cas présent, le balcon était libre d'accès et qu'aucune information ou consigne n'avait été donnée à l'employée chargée de nettoyer la pièce servant de bureau.

11. De ces constatations procédant de son appréciation souveraine de la valeur et de la portée des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, et abstraction faite du motif erroné mais surabondant critiqué par la première branche du moyen, la cour d'appel a pu déduire, sans encourir les griefs du moyen, que l'employeur a commis une faute inexcusable.

12. Le moyen n'est, dès lors, pas fondé. ».

En d'autres termes, une salariée occupée à une tâche ménagère au sein de la résidence secondaire de son employeur, est tombée d'un balcon dont la balustrade était vétuste et insécure.

L'employeur étant absent au moment des faits et n'ayant pas rapporté la preuve d'une information préalable ou de mesure de prévention adaptée au risque sur site, qu'il ne pouvait ici ignorer, est donc reconnu comme défaillant dans son obligation en la matière.

Fort de ces constatations, la Cour confirme expressément que le particulier employeur est soumis aux obligations générales en matière de préservation de la Santé et la sécurité, ce comme tout employeur de droit privé aux termes du Code du travail.

Cet arrêt, important par sa portée, est l'occasion de rappeler que le suivi de l'état de santé des salariés du particulier employeur est organisé conformément aux dispositions de droit commun, même si un certain nombre de questions demeurent quant à la mise en œuvre des différentes obligations.

Pour mémoire, aux termes de la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail :

« I. — Au chapitre V du titre II du livre VI de la quatrième partie du même code, il est inséré un article L. 4625-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 4625-2.-Un accord collectif de branche étendu peut prévoir des dérogations aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de Santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs dès lors que ces dérogations n'ont pas pour effet de modifier la périodicité des examens médicaux définie par le présent code.

« Ces dérogations concernent les catégories de travailleurs suivantes :

« 1° Artistes et techniciens intermittents du spectacle ;

« 2° Mannequins ;

« 3° Salariés du particulier employeur ;

« 4° Voyageurs, représentants et placiers.

« L'accord collectif de branche étendu après avis du Conseil national de l'ordre des médecins peut prévoir que le suivi médical des salariés du particulier employeur et des mannequins soit effectué par des médecins non spécialisés en médecine du travail qui signent un protocole avec un service de Santé au travail interentreprises. Ces protocoles prévoient les garanties en termes de formation des médecins non spécialistes, les modalités de leur exercice au sein du service de Santé au travail ainsi que l'incompatibilité entre la fonction de médecin de soin du travailleur ou de l'employeur et le suivi médical du travailleur prévu par le protocole. Ces dispositions ne font

pas obstacle à l'application de l'article L. 1133-3.

« En cas de difficulté ou de désaccord avec les avis délivrés par les médecins mentionnés au septième alinéa du présent article, l'employeur ou le travailleur peut solliciter un examen médical auprès d'un médecin du travail appartenant au service de Santé au travail interentreprises ayant signé le protocole. »

II. — **En l'absence d'accord étendu dans un délai de douze mois à compter de la date de promulgation de la présente loi, un décret en Conseil d'Etat pris après avis du Conseil national de l'ordre des médecins détermine les règles applicables à ces catégories de travailleurs** ».

A noter ici que la Fepem (Fédération des particuliers employeurs de France) a conclu, le 24 novembre 2016, un accord interbranches portant sur les règles relatives à l'organisation et au choix du Service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs. Ce texte a été étendu par arrêté du 4 mai 2017. Pour autant, il n'est pas applicable à ce jour, car il nécessite la conclusion d'accords de mise en œuvre (qui sont encore actuellement en négociation). D'ailleurs, la FEPEM, en lien avec Présanse, met en œuvre plusieurs expérimentations visant, à terme, à la généralisation d'un dispositif adapté.

Dans l'attente, **il convient bien juridiquement d'appliquer** les dispositions prévues par le Code du travail.

Et, en tout état de cause, les principes généraux de prévention s'appliquent aux particuliers employeurs, comme l'indique expressément cet arrêt du 8 avril 2021. Et les SSTI doivent naturellement aider tout particulier employeur adhérent à évaluer les risques professionnels liés à l'activité de son salarié. ■