



JURIDIQUE

Revirement de jurisprudence sur la charge de la preuve en matière de faute inexcusable de l'employeur

Par un arrêt du 25 juin 2026, la Cour de cassation modifie sa position en matière de faute inexcusable de l'employeur lorsqu'une maladie professionnelle est en cause (abandon de sa solution issue d'un arrêt du 15 juin 2017).

Désormais, il appartient à la victime de démontrer que l'employeur contre lequel elle agit, l'a effectivement exposée au risque ayant provoqué sa maladie.

Pour rappel, la faute inexcusable est caractérisée lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger et n'a pas pris les mesures nécessaires pour en préserver la victime.

La juridiction saisie d'une action en reconnaissance de faute inexcusable doit rechercher si la maladie revêt un caractère professionnel et si la victime a été exposée au risque dans des conditions constitutives d'une faute inexcusable, indépendamment de la décision de la caisse d'assurance maladie. En application de l'article 1353 du code civil, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver.

Il appartient donc à la victime agissant en reconnaissance de la faute inexcusable de rapporter la preuve qu'elle a été exposée au risque de sa maladie au service de l'employeur dont la responsabilité est recherchée.

La reconnaissance de la faute inexcusable nécessitera désormais pour le salarié de pouvoir démontrer :

- la réalité de l'exposition au risque chez l'employeur concerné ;
- le lien entre cette exposition et la maladie professionnelle reconnue.

Ce qui n'a pas été le cas en l'espèce, les attestations produites ne prouvaient pas l'exposition au risque chez l'ancien employeur et que la victime n'avait mentionné aucune entreprise au titre des emplois antérieurs dans sa déclaration de maladie professionnelle.

Ces constatations établissent que les ayants droit ne rapportaient pas la preuve que l'employeur avait commis une faute constituant l'une des causes nécessaires de la maladie professionnelle.



FLASH INFO

FNAIM GRAND PARIS

Cette évolution est susceptible d'avoir un impact sur les contentieux, surtout lorsque le salarié a travaillé successivement pour plusieurs employeurs pour lesquels il a été exposé au même risque.

→ [Cass. 2e civ., 25 juin 2026, n° 23-22.278](#)