

TABAC ET ALCOOL EN ENTREPRISE

Parce qu'ils sont des fléaux majeurs qui concernent la société toute entière, alcool et tabac touchent également l'entreprise, ses salariés et engagent la responsabilité de ses dirigeants.

L'alcool pose de nombreux problèmes à l'entreprise : absentéisme, accidents du travail ou de trajet, malfaçons et baisse de productivité,

Avec le tabac, c'est la cohabitation de deux groupes fumeur et non fumeur et la protection des non fumeurs de ce que l'on appelle communément le tabagisme passif qui sont en jeu.

Qu'il s'agisse de l'alcool ou du tabac l'arsenal légal s'organise autour de deux axes : PREVENTION et INTERDICTION.

-I- LE TABAC EN ENTREPRISE

Dans le cas de la cigarette sur le lieu de travail, la loi d'interdiction devient en elle-même un outil de prévention : dans l'esprit du législateur, interdire la cigarette sur le lieu de travail est le moyen de protéger les non fumeurs mais aussi de rendre plus difficile la consommation de cigarette pour le fumeur qui d'abstinent forcé deviendra peut-être à l'usage non fumeur militant.

INTERROGEONS NOUS SUR LE CADRE LEGAL DE L'INTERDICTION DU TABAC EN ENTREPRISE

Il y a d'abord, La loi EVIN, bien connue de tous au moins pour ce qui concerne son nom

Le cadre légal résulte aussi du code du travail

TOUT D'ABORD, la loi antitabac du 10 janvier 1991 pose le principe de l'interdiction de fumer dans tous les lieux affectés à l'usage collectif ainsi que dans tous les lieux collectifs de transport.

Elle prévoit également que dans les entreprises soumises au code du travail il est interdit de fumer dans les locaux clos et couverts affectés à l'ensemble des salariés tels que :

- les locaux d'accueil et de réception
- les locaux affectés à la restauration collective
- les salles de réunion et de formation
- les salles et espaces de repos
- les locaux réservés aux loisirs, à la culture et au sport

- les locaux sanitaires et médicaux sanitaires.

L'employeur a toutefois le droit de créer des zones fumeurs sous réserve de consulter le CHSCT mais il n'y a plus d'obligation de le faire depuis que la commission de codification a supprimé « sauf impossibilité » de l'article 2 du décret d'application de la loi EVIN lors de son transfert dans le CSP à l'article R 3511-2.

C'est l'employeur qui déterminera les emplacements réservés à l'usage du tabac)

→ Si une zone fumeur est créée, elle doit être dans des locaux spécifiques ou des espaces clairement délimités (ce ne peut être un passage par exemple)

→ Le volume, les conditions d'aération et de ventilation de la zone fumeur doivent assurer la protection des non fumeurs

→ Les locaux doivent respecter un débit minimal de ventilation (7 litres par seconde par occupant pour les locaux dont la ventilation est assurée de façon mécanique ou naturelle par conduits, 7 m³ par occupant pour les locaux dont la ventilation est assurée par des ouvrants extérieurs)

Par ailleurs, une signalisation apparente doit rappeler le principe de l'interdiction de fumer et indiquer spécifiquement les emplacements mis à la disposition des fumeurs.

Il faut rappeler encore que le fait qu'un l'interdiction de fumer codifiée ne concerne pas tel ou tel espace n'est pas constitutif d'un droit de fumer dans ledit espace.

La question qui vous brule les lèvres est sans doute celle de savoir ce qui est permis dans un bureau individuel

La réglementation ne concernerait pas les bureaux qui ne seraient pas destinés à l'usage collectif mais attention : l'arrêt CE n° 1394 du 9 juillet 1993 précise cependant que pour être considéré comme individuel un bureau ne doit être qu'à l'usage exclusif de son utilisateur UNIQUE (sinon il doit faire partie du plan d'aménagement et doit permettre d'assurer la protection des non fumeurs).

Cela n'empêchera pas d'imposer la réglementation du code du travail sur le renouvellement de l'air dans les locaux fermés et d'un débit supérieur à celui du reste de l'entreprise.

Le code du travail

Indépendamment de la loi EVIN, le Code du Travail permet l'interdiction de fumer dans certains locaux de travail en raison

- des risques d'incendie ou d'explosion : locaux ou emplacement dans lesquels sont entreposées ou manipulées des substances ou préparation classées explosives, comburantes ou extrêmement inflammables ...

- du risque d'aggravation de pathologies professionnelles : locaux ou se répandent des poussières arsenicales et locaux susceptibles de présenter des risques dus au plomb.

Toute clause relative à l'interdiction de fumer pour ces deux raisons peut figurer au règlement intérieur (CE 18 mars 1998)

-B- LA JURISPRUDENCE : LA LUTTE CONTRE LE TABAGISME EN ENTREPRISE EST UNE OBLIGATION DE SECURITE DE RESULTAT DE L'EMPLOYEUR

L'employeur a l'obligation d'assurer la protection de ses salariés non-fumeurs contre le tabagisme sous peine de condamnations civiles ou pénales.

Il doit non seulement apposer des panneaux d'interdiction de fumer et prohiber totalement l'usage de la cigarette en dehors des zones d'isolement.

L'employeur n'a plus de justification possible pour ne pas assurer efficacement la protection des salariés non fumeurs.

A l'occasion d'un récent arrêt (29 juin 2005) la chambre sociale de la Cour de cassation a pu préciser que l'employeur a, tout comme le salarié une obligation de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail et qu'il a également une obligation de sécurité.

Ne pas faire respecter dans l'entreprise la législation sur le tabac, c'est mettre en péril la santé de ses salariés et par conséquent manquer à son obligation de sécurité.

La cour de cassation a considéré que la prise d'acte d'un salarié de la rupture de son contrat de travail s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

En l'espèce l'arrêt est particulièrement révélateur de la sévérité des juridictions à l'égard du chef d'entreprise puisque ce dernier avait pris des mesures pour protéger la salariée en question qui n'ont pas été jugées suffisantes par la Cour.

L'attendu de principe est révélateur :

La cour d'appel qui a relevé que l'employeur malgré les réclamations de la salariée s'était borné à interdire aux autres salariés de fumer en sa présence et à apposer des panneaux d'interdiction de fumer dans le bureau à usage collectif qu'elle occupait en a exactement déduit que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de ses salariés en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme dans l'entreprise n'avait pas satisfait aux exigences imposées par la loi. La rupture produit donc les effets d'un licenciement.

- II - L'ALCOOL EN ENTREPRISE

Comme l'a rappelé ma consœur, l'alcoolisme pose de nombreux problèmes aux entreprises soit absentéisme, accidents du travail, malfaçons et baisse de productivité ...

La Loi évoque rarement la question de l'alcool, j'éluderai la question de la prévention de l'alcoolisme en entreprise qui concerne principalement le rôle du médecin du travail pour évoquer :

- D'une part : I – Les interdictions légales de consommation d'alcool sur le lieu de travail,
- D'autre part : II - Le pouvoir de contrôle de l'employeur.

A - LES INTERDICTIONS LEGALES :

➤ Aux salariés :

Le salarié a pour l'obligation légale de ne pas introduire d'alcool dans l'entreprise et l'employeur de ne pas laisser entrer de salariés en état d'ivresse au sein de l'entreprise.

L'article L. 232-2 alinéa 1 du Code du Travail dispose :

"qu'il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer dans les établissements et locaux mentionnés à l'article L 321-1 pour être consommés par le personnel toutes boissons alcooliques autres que le vin, bière, cidre, le poiré, l'hydromel non additionnés d'alcool."

Les établissements concernés sont les établissements publics, privés, laïques, religieux, les professions libérales, les syndicats professionnels, les associations et groupements.

Cette disposition concerne donc essentiellement les salariés et le non-respect de ces dispositions est sanctionné [par l'article L. 263-2 du Code du Travail] soit par une amende de **3 750 €** .

A défaut de dispositions écrites au sein du règlement intérieur de l'entreprise, un salarié peut introduire et boire sans être sanctionné d'aucune façon les alcools énumérés, ceci étant, l'état d'ébriété du salarié l'expose quand même à des sanctions que l'employeur peut lui infliger.

➤ Aux employeurs :

- une première disposition légale :

Selon le même article L 232-2 alinéa 1, toute personne ayant autorité sur les salariés ne peut laisser introduire ou distribuer au sein de l'entreprise de boissons alcoolisées autres que celles énumérées. Le non-respect de ces dispositions est sanctionné par l'article L 263-2 soit une amende de 3 750 € par infraction constatée. Cela signifie que l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés dans l'entreprise concernée.

Ceci étant, l'employeur qui ignore de bonne foi la présence d'alcool dans l'entreprise ne pourra être sanctionné mais il reste cependant tout de même tenu de contrôler la présence d'alcool dans l'entreprise ainsi que l'état de ces salariés.

- une seconde disposition légale :

[L'alinéa 2 de l'article L. 232-2 du Code du Travail] dispose également "qu'il est interdit à tout chef d'établissement, Directeur, gérant préposé, contremaître, chef de chantier et en général à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés de laisser entrer ou séjourner dans les mêmes établissements des personnes en état d'ivresse."

La situation de l'employeur peut être ambiguë lorsqu'un salarié ivre se présente au travail. Apparemment, l'employeur ne doit pas le renvoyer seul chez lui ; il doit, s'il en a la possibilité faire accompagner le salarié chez lui ou à défaut le retirer de son poste de travail et le maintenir dans l'entreprise pour se reposer en attendant que les effets de l'alcool se dissipent.

Il est rappelé que l'article [L. 122-42 interdit] toute sanction pécuniaire et l'employeur qui fait raccompagner un salarié à son domicile par un de ses collègues ne pourra facturer le temps de travail perdu par ce dernier au salarié ivre.

Enfin, pour les avantages en nature, [selon l'article L. 232-3] "dans les entreprises industrielles et commerciales, les conventions et accords collectifs de travail ou les contrats individuels de travail ne peuvent comporter de dispositions prévoyant l'attribution au titre d'avantages en nature de boissons alcooliques aux salariés." Cela signifie que les vendangeurs ne peuvent pas négocier du moins officiellement avec leur employeur la remise de bouteilles de la cuvée à laquelle ils ont participé ...

➤ Le rôle du règlement intérieur :

Au-delà des interdictions légales, il faut insister sur le rôle du règlement intérieur qui peut prévoir toute interdiction d'introduction ou consommation d'alcool dans l'entreprise ce que la loi ne fait pas.

Ainsi les mesures concernant l'emploi de l'alcootest ou de la fouille des salariés seront insérées dans le règlement intérieur et leur importance est capitale car, par exemple, à défaut de dispositions du règlement intérieur "le licenciement d'un salarié dans le vestiaire duquel se trouve une bouteille de vin rouge largement entamée est sans cause réelle et sérieuse, la présence de cet alcool n'étant pas contraire aux dispositions de l'article L. 232-2 du Code du Travail" (jurisprudence de la Cour d'Appel de CHAMBERY de 1998).

➤ Les pots organisés au travail :

Il faut évoquer cette situation exceptionnelle des pots dans l'entreprise au moment des départs à la retraite, des fins d'année, promotions ... comment fêter ces événements en toute sécurité juridique pour l'employeur ?

D'une part il faut rappeler que l'employeur peut être exposé à un risque pénal par exemple en cas de mise à disposition d'alcool interdit : whisky, vodka, lors d'un pot mais il peut aussi encourir un risque civil par exemple en cas d'accident ayant un lien avec l'état d'ivresse d'un salarié. Sa faute inexcusable pourrait être retenue par les juridictions civiles sur le fondement de l'obligation de sécurité. La victime de l'accident pourra prétendre à une réparation intégrale du préjudice subi à la charge de l'employeur. Toutefois si la victime de l'accident est le salarié ivre, sa participation à la réalisation du dommage pourra être prise en compte pour réduire le montant de l'indemnisation.

Sur le plan pénal, peut-on envisager que le Procureur puisse poursuivre un chef d'entreprise pour complicité de conduite sous l'empire d'un état alcoolique pour avoir organisé un pot et servi des boissons alcoolisées si le salarié commet un accident. Il faut rappeler qu'une gérante de bar de boissons a été relaxée par une Cour d'Appel alors qu'elle avait été poursuivie du chef de complicité de conduite sous l'empire d'un état alcoolique pour avoir servi des boissons alcoolisées à une personne manifestement ivre

qui avait repris son véhicule et causé un accident (Cour d'Appel de DOUAI – 3 mai 2005).

On peut cependant aisément imaginer que le chef d'entreprise puisse être aussi poursuivi pour complicité par aide ou assistance, le chef d'entreprise ayant facilité la préparation ou la consommation d'alcool ou éventuellement qu'il puisse être poursuivi pour mise en danger d'autrui (violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité). Le risque est donc lourd sur le plan pénal.

En conclusion, il est préférable que ces pots organisés se déroulent sans alcool et si cette mesure risque d'être pour certains mal accueillie, il est possible de soumettre l'organisation de ces pots à l'autorisation de la hiérarchie et cette autorisation sera donnée avec un code de conduite et un rappel de l'encadrement nécessaire pour éviter toute dérive. Il est possible alors de prévoir un nombre de bouteilles alcoolisées largement inférieur au nombre de participants à titre d'exemple. Il peut être également recommandé de prévenir les participants qu'en raison de l'obligation faite au chef d'entreprise d'assurer la sécurité dans l'établissement, il met en place un alcootest à la disposition du personnel.

B – LES POUVOIRS DE L'EMPLOYEUR :

➤ La sanction immédiate possible :

Celle du salarié qui se présente ivre à son poste de travail sera de le retirer de son poste de travail, les heures non effectuées n'étant pas rémunérées.

Le salarié ivre qui se voit refuser l'accès à l'entreprise peut a priori être considéré comme absent de son fait.

Sauf dispositions légales ou conventionnelles maintenant le salaire, lorsque la prestation de travail n'est pas effectuée, la rémunération n'est pas due en cas d'absence du salarié.

Dès lors, s'il est payé à l'heure, l'absence se traduit par une réduction du nombre d'heures payées (Cassation Sociale 11 février 1982).

Lorsque après plusieurs avertissements un salarié se présente ivre à son travail ou que, du fait de son état d'ébriété, il a été la cause d'un accident, une mise à pied à titre

conservatoire peut être envisagée voire s'imposer en vue d'éviter les risques découlant de cet état.

➤ L'autre sanction : licenciement

Un salarié peut être sanctionné en raison de son état d'ébriété ou de son intempérance, la sanction pouvant donc aller même jusqu'au licenciement.

Exemples :

1° - Le fait pour un salarié d'être dans un état d'ébriété tel qu'il n'est pas en mesure d'assurer ses responsabilités professionnelles en présence de ses subordonnés constitue une faute grave (Cassation Sociale 6 décembre 2000).

2° - Le licenciement d'un salarié a été jugé comme constituant une sanction disproportionnée par la Cour d'Appel de CAEN 10 mars 2006 dans le cas suivant : il s'agissait d'un salarié qui avait consommé de l'alcool en quantité telle qu'il avait été découvert le soir même à 23 H 30 inconscient sur un banc dans le couloir d'entrée du personnel, cet alcool avait été consommé à la suite d'une réunion amicale organisée par un salarié au sein de l'entreprise.

Il a été jugé que l'employeur pouvait le sanctionner pour le fait d'avoir contrevenu aux dispositions du règlement intérieur qui prévoyaient qu'il était interdit à tout membre du personnel de pénétrer ou de séjourner en état d'ivresse dans l'établissement mais que le licenciement était disproportionné, car le salarié était sans critique auparavant, le salarié a pu alors prétendre à des indemnités pour rupture abusive.

3° - Un salarié engagé en qualité de chauffeur poids lourds peut être licencié pour une cause réelle et sérieuse (mais pas une faute grave) en raison de son état d'ébriété lors d'une session de formation suivie d'une altercation avec un collègue. L'état d'ébriété a été constaté alors que le salarié participait à une session de formation, il n'exerçait donc pas ses fonctions habituelles de chauffeur. Aussi le contexte n'était pas de nature à

exposer les personnes ou les biens à un danger de sorte que les faits sont constitutifs d'une simple cause réelle et sérieuse. (Cour d'Appel de REIMS Chambre sociale 6 juillet 2005).

4° - La Cour d'Appel en novembre 2005 a jugé qu'un salarié ivre préparateur de commandes pouvait être licencié pour faute grave car son état faisait perdre du temps à ses collègues, l'entreprise, les clients, et il pouvait être dangereux pour ses collègues car son travail consistait à l'utilisation d'un tire palette électrique.

➤ Alcool et accidents du travail :

L'état d'ébriété n'a pas pour conséquence de modifier la nature de l'accident.

L'accident est un accident de travail dès lors que celui-ci est survenu sur le lieu de travail de l'intéressé qui ne s'est pas soustrait à l'autorité de son employeur. Aussi, en est-il pour le salarié chauffeur routier retrouvé dans un état alcoolique avancé, à qui survient un accident, dans la mesure où il ne s'est pas soustrait à l'autorité de son employeur.

La faute de la victime de l'accident n'exonère l'employeur de toute faute inexcusable que si elle a été déterminante dans la survenance du dommage, exemple : le fait pour un salarié de mourir étouffé dans un silo à grains alors que malgré son état alcoolique aucune faute de sa part n'a été déterminante dans la survenance du dommage justifie la majoration maximale des rentes pour les ayants droit (Cassation 17 mai 1990).

L'employeur peut même être condamné pénalement lorsqu'un salarié enfreignant les directives expresses de l'employeur emprunte une passerelle non protégée comme elle aurait dû l'être et fait une chute mortelle alors qu'il avait un taux d'alcoolémie de 3,50 grammes par litre. (Cassation novembre 1993).

ACCIDENTS DU TRAVAIL, DE TRAJET ET MALADIE PROFESSIONNELLE : LE CONTENTIEUX DE LA FAUTE INEXCUSABLE

I. Le principe légal de la réparation forfaitaire

En cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle, la victime ou ses ayant droits reçoivent une réparation forfaitaire de la sécurité sociale.

Selon les dispositions de l'article L451-1 du Code de la sécurité sociale, aucune action en réparation des accidents ou des maladies professionnelles ne peut être exercée conformément au droit commun par la victime ou ses ayant droits.

La réparation forfaitaire des accidents du travail présente l'inconvénient d'indemniser les salariés victimes dans des conditions moins favorables que celles du droit commun puisqu'elle consiste, essentiellement, au remboursement des frais de soins et de la perte de salaire, ainsi qu'en allocation d'une rente, sans réparation des préjudices personnels.

La reconnaissance d'une faute inexcusable est donc le seul moyen de permettre au salarié de bénéficier d'une réparation complémentaire dans des conditions proches de celle du droit commun.

II. EVOLUTION JURISPRUDENTIELLE: vers une réparation de droit commun, la reconnaissance de la faute inexcusable

Reconnue dans un arrêt de principe des chambres réunies de 1941, la faute inexcusable a connu une évolution.

Autrefois exceptionnelle, la reconnaissance de la faute inexcusable est désormais banalisée par la jurisprudence qui tend finalement à considérer que tout accident du travail résulte nécessairement de la violation par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat.

Traditionnellement, la faute inexcusable était une faute d'une gravité exceptionnelle, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait avoir son auteur, de l'absence de cause justificative, sans que l'élément intentionnel ne soit requis.

A ces éléments fondamentaux, devaient s'ajouter deux autres conditions :

- la faute inexcusable devait être commise dans l'exercice du pouvoir de direction ;
- et avoir été la cause déterminante de l'accident.

Le 28 février 2002, la Cour de Cassation a remis en cause cette définition à l'occasion de l'examen de plusieurs dossiers de maladies professionnelles (amiante).

Désormais, il n'est plus nécessaire que la faute de l'employeur soit déterminante. Elle doit seulement être nécessaire.

La notion de faute inexcusable repose désormais sur la notion de « conscience du risque que fait courir l'employeur à ses salariés » et sur la notion contractuelle d'obligation de sécurité accessoire au contrat de travail dont le principe est reconnu dans l'article 230-2 du Code du travail.

Désormais, on peut dire que la seule réalisation d'un accident du travail **présume** d'un manquement à une obligation de sécurité puisque celle-ci est de résultat.

Il existe finalement une véritable présomption de faute.

Dans ses décisions, il était énoncé « qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles. Le manquement à cette obligation a le caractère de faute inexcusable au sens de l'article L452-1 du Code de la sécurité sociale lorsque l'employeur aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ».

Le 11 avril 2002, la Cour de Cassation confirme cette jurisprudence et l'étend au domaine des accidents du travail en des termes similaires.

La Cour de Cassation poursuit deux buts :

- permettre l'indemnisation des victimes d'accident du travail dans des conditions proches du droit commun ;

- faire en sorte que l'employeur renforce constamment la sécurité dans l'entreprise.

Dans le domaine des accidents du travail, le droit de la responsabilité a muté : on n'est plus dans un dommage de responsabilité mais de « garantie du risque » comme dans la loi Badinter.

III .CAS PARTICULIERS

En cas d'employeurs successifs

Il est fréquent qu'un salarié ait pu être exposé au cours de sa carrière à un produit dangereux auprès d'employeurs différents, ce qui risque de lui rendre impossible de rapporter la preuve de l'imputabilité de la maladie professionnelle dont il est atteint.

Pourtant, le fait que la maladie professionnelle soit imputée à différents employeurs n'interdit pas au salarié, pour demander une indemnisation complémentaire, de démontrer que l'un d'eux a commis une faute inexcusable.

→ Jugement du TASS de Bordeaux 18/08/2005

17 dockers contaminés par l'amiante dans la manipulation de sacs alors qu'ils n'étaient pas salariés d'une seule entreprise mais étaient embauchés chaque jour par un patron différent ont pu obtenir la reconnaissance de FI de la part de 10 entreprise manutentionnaire et le Port autonome.

La maladie professionnelle est considérée comme contractée au service du dernier employeur chez lequel la victime a été exposée au risque avant sa constatation médicale sauf à l'employeur de rapporter la preuve contraire.

Cass. Civ. II 22 novembre 2005

En cas de stage en entreprise

L'article L412-8, 2^{ème} du Code de la sécurité sociale fait profiter les élèves de l'enseignement technique du bénéfice de la législation professionnelle à l'occasion des accidents survenus lors de cet enseignement, stages en entreprise inclus.

C'est l'établissement d'enseignement qui répond de l'accident présentant le caractère de la faute inexcusable et l'établissement ou son assureur subrogé ne dispose d'aucun recours subrogative contre l'entreprise.

Entreprises de travail temporaire

Lorsqu'une entreprise de travail temporaire met un salarié à la disposition d'une entreprise utilisatrice, elle en reste juridiquement l'employeur.

Il existe en revanche une présomption de faute inexcusable d'origine légale lorsque les employés affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévu par l'article L231-3-1 du Code du travail.

IV. CONSEQUENCES DE LA RECONNAISSANCE DE LA FAUTE

La victime ou ses ayants droits reçoivent une majoration des indemnités.

Elle est réglée par la caisse qui en récupère le montant par l'imposition à l'entreprise d'une cotisation complémentaire dont le taux et la durée sont fixés par la caisse régionale d'assurance maladie en accord avec l'employeur sauf recours devant la juridiction de la sécurité sociale.

Le taux de majoration des indemnités relève de l'appréciation souveraine des juges du fond.

Toutefois, le plafond est devenu la majoration de principe, la faute inexcusable du salarié ne pouvant que tout juste justifier une limitation de la majoration à condition de revêtir elle-même le caractère de faute inexcusable.

En outre, si la victime est atteinte d'un taux d'incapacité permanente de 100%, il lui est alloué une indemnité forfaitaire égale au montant du salaire minimum légal en vigueur à la date de consolidation.

La victime peut en outre demander à l'employeur la réparation du préjudice causé par :

- souffrances physiques et morales,
- préjudice esthétique,
- préjudice d'agrément,
- ainsi que perte ou baisse de ses possibilités de promotion professionnelle.

V. Le rôle des assureurs

La faute inexcusable n'est devenue assurable qu'en 1976 : lorsqu'elle était commise par des préposés agissant comme substitués à la direction de l'entreprise.

La loi du 27 janvier 1987 a autorisé les employeurs à se garantir contre une éventuelle recherche de faute inexcusable.

Cela explique le développement considérable des procédures de reconnaissance de fautes inexcusables.

C'est l'assureur du risque au moment du fait générateur du dommage qui doit être amené à garantir au premier chef les conséquences de la faute inexcusable.

Cependant, beaucoup de contrats fonctionnent en « base réclamation » ou avec « reprise du passé » cumulative avec la police fait générateur.

Les victimes pourront alors exercer une action directe contre l'assureur de leur choix et notamment celui en risque au moment de la CONSTATATION DU DOMMAGE, ce qui évite toute recherche d'antériorité.