

LATHAM & WATKINS

L'OBLIGATION
DE SÉCURITÉ
DES EMPLOYEURS
VIS-À-VIS DE
LEURS SALARIÉS
EN MISSION
À L'ÉTRANGER

AVRIL 2016

International SOS
Foundation

L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ DES EMPLOYEURS

VIS-À-VIS DE LEURS SALARIÉS EN MISSION À L'ÉTRANGER

Point sur la réglementation française applicable

De manière générale, le droit français impose à tout employeur d'assurer la sécurité de ses salariés dans le cadre de leurs fonctions. Cette obligation requiert de tout employeur qu'il fasse preuve d'une vigilance particulière face aux risques sanitaires, géopolitiques et terroristes, notamment à l'occasion des déplacements à l'étranger quelle qu'en soit la durée en mettant en place des mesures adaptées à la santé, la sûreté et la sécurité des salariés envoyés en mission.

Dans un contexte d'internationalisation accélérée, ces problématiques de sécurité ne cessent de croître avec corollairement la responsabilité juridique de l'entreprise et de ses dirigeants.

AU REGARD DU DROIT DU TRAVAIL

LÉGISLATION APPLICABLE

Le droit français impose à tout employeur d'assurer la sécurité de ses salariés dans le cadre de leurs fonctions.

L'article L. 4121-1 du Code du travail, transposant la directive européenne n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 relative à la sécurité et la santé des travailleurs, dispose que tout employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Il précise que ces mesures comprennent :

- Des actions de **prévention** des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- Des actions **d'information et de formation** ;
- La mise en place d'une **organisation et de moyens adaptés**.

L'employeur veille en outre à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte de l'évolution des circonstances.

Conformément à l'article L. 4121-2 du Code du travail, l'employeur doit notamment, à cette fin, éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent être évités et combattre les risques à la source.

> Jurisprudence

La jurisprudence française précise que l'obligation de sécurité de l'employeur est **une obligation de résultat** découlant du contrat de travail (Cass. soc. 11 avril 2002, n° 00-16.535). Il résulte de cette obligation de sécurité que **l'employeur peut être tenu responsable de l'accident survenu à un salarié pendant sa mission**.

Néanmoins, la Cour de cassation vient de préciser sa position en prenant en compte l'existence d'une politique de prévention des risques psychosociaux mise en place par l'employeur. Elle a ainsi jugé que lorsque l'employeur avait pris les mesures de prévention visées par les articles rappelés ci-dessus, il remplissait son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés, quand bien même un dommage survient à un salarié (Cass. soc. 25 nov. 2015, n° 14-24.444). **Une véritable politique de prévention efficace et complète, devrait ainsi permettre aux employeurs de réduire le risque de condamnation pour manquement à leur obligation de sécurité.**

AU REGARD DU DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

LÉGISLATION APPLICABLE

Les accidents survenus lors du détachement d'un salarié à l'étranger peuvent être pris en charge au titre de la législation des accidents du travail et maladies professionnelles si celui-ci demeure affilié à la sécurité sociale française.

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail (CSS art. L. 411-1). Un tel accident a non seulement un impact sur le taux de cotisations AT/MP de l'entreprise, mais est également susceptible d'engager directement la responsabilité pécuniaire de l'employeur en cas de faute inexcusable (« *Lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitué dans la direction, la victime ou ses ayants droit ont droit à une indemnisation complémentaire* » - CSS art. L. 452-1).

> Jurisprudence

Depuis 2001, la Cour de cassation considère **que tout accident survenu au cours d'une mission professionnelle, en France ou à l'étranger, est présumé être un accident du travail, qu'il soit survenu à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante** : « *le salarié, victime d'un accident au cours d'une mission, a droit à la protection prévue par l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale pendant tout le temps de la mission qu'il accomplit pour son employeur, sauf la possibilité pour l'employeur ou la Caisse de rapporter la preuve que le salarié avait interrompu la mission pour un motif personnel* » (Cass. soc. 19 juillet 2001, n° 99-20.603, n° 99-21.536 et Civ. 2° 23 janv. 2014 n° 12-35.421).

Par ailleurs, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver, il commet une faute

Un accident est également susceptible d'engager directement la responsabilité pécuniaire de l'employeur en cas de faute inexcusable.

inexcusable au sens de l'article L. 452-1 du Code de la Sécurité Sociale précité (Cass. soc. 11 avril 2002, n° 00-16.353).

Ainsi, dans **l'affaire dite « Karachi »**, plusieurs sociétés françaises et la Direction des Constructions Navales (DCN) avaient envoyé des salariés

en mission à Karachi (Pakistan) pour la construction d'un sous-marin pour l'État pakistanais. Parmi ces salariés, onze ouvriers ont trouvé la mort dans un attentat terroriste visant un bus transportant les salariés de l'hôtel vers leur lieu de travail.

Pour la Cour d'appel de Rennes, l'employeur ne pouvait ignorer les dangers compte tenu des menaces d'attentat en 2002 à Karachi. En outre, il n'établissait pas qu'il avait lui-même vérifié le respect des consignes de sécurité, telles que le changement des itinéraires et des horaires des déplacements des salariés entre l'hôtel et le lieu de travail (24 octobre 2007, n° 06/06113).

Lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver, il commet une faute inexcusable.

Il doit néanmoins être précisé que les accidents de mission ne relèvent pas tous d'une faute inexcusable de l'employeur. Par exemple, s'agissant d'un journaliste sportif en mission en Allemagne, victime d'une crise cardiaque de retour à son hôtel, la Cour de cassation a jugé qu'il s'agissait d'un accident

du travail, mais sans faute inexcusable de l'employeur (Civ. 2e, 3 avril 2014, n° 13-15.003).

Ainsi, l'appréciation de la connaissance du danger à l'étranger - et donc de la responsabilité de l'employeur - prend en compte les risques liés :

- au contexte économique,
- à la personne même du salarié : le licenciement d'un salarié ayant refusé d'exercer une mission au Moyen-Orient en raison de sa confession religieuse a été jugé sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 12 juillet 2000, n° 08-45.509),
- aux craintes du salarié : un salarié avait été licencié pour avoir refusé une mission en Arabie Saoudite en se fondant sur un conseil aux voyageurs émanant du Ministère des affaires étrangères et européennes qui indiquait que les Occidentaux devaient être particulièrement prudents eu égard à une attaque armée à l'encontre de français qui avait fait quatre morts. L'employeur n'ayant pas répondu à cet argument, le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse (CA Grenoble, chambre sociale, 1^{er} juillet 2009, n° 08/04305),
- aux maladies pouvant être contractées lors des missions et ce, même si aucun vaccin n'existe (Cass. civ. 2e, 7 mai 2009, n° 08-12.998).

La faute inexcusable de l'employeur entraîne **la majoration de la rente versée par la Caisse et l'indemnisation de préjudices complémentaires** (souffrances physiques et morales, préjudice esthétique, préjudice professionnel, déficit fonctionnel temporaire, etc.), ainsi que **l'imputabilité des conséquences financières de l'accident à l'employeur.**

AU REGARD DU DROIT PÉNAL

LÉGISLATION APPLICABLE

Certaines situations, telles que le décès ou les blessures d'un salarié au cours d'une mission à l'étranger, sont susceptibles d'engager la responsabilité pénale de l'entreprise et/ou de ses dirigeants sur la base des chefs de condamnation suivants :

- Le fait de causer à autrui une incapacité de travail supérieure à trois mois par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (C. pén., art. 121-3 et 222-19),
- En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence et de sécurité imposée par la loi ou le règlement, ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

La responsabilité pénale peut donc être engagée même si la personne poursuivie n'a pas directement contribué au dommage. Il suffit qu'elle ait créé ou contribué à créer la situation ayant permis la réalisation du dommage, et que cette contribution à la réalisation du dommage résulte de la violation « manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi et le règlement », ou d'une « faute caractérisée et qui exposait autrui

à un risque d'une particulière gravité qu'elle ne pouvait ignorer ».

Il doit par ailleurs être précisé que la responsabilité des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques, auteurs ou complices des mêmes faits (C. pén. art. 121-2).

Certaines situations, telles que le décès ou les blessures d'un salarié au cours d'une mission à l'étranger, sont susceptibles d'engager la responsabilité pénale de l'entreprise et/ou de ses dirigeants.

> Jurisprudence

S'agissant de l'atteinte involontaire à l'intégrité physique, la violation de l'obligation générale de sécurité qui pèse sur l'employeur (et non pas seulement d'une obligation résultant d'une prescription légale ou réglementaire particulière) peut suffire à caractériser sa faute (Cass. crim., 23 janvier 2007, n° 06-80.937).

S'agissant de la mise en danger délibérée de la vie d'autrui, a par exemple été déclaré **coupable d'homicide involontaire** pour faute caractérisée au sens de l'article L. 121-3 du Code pénal, **l'employeur qui s'abstient d'organiser une formation pratique appropriée en matière de sécurité** et n'accomplit pas les diligences normales lui incombant compte tenu des fonctions et des pouvoirs dont il disposait (Cass. crim. 26 mars 2008 n° 07-86.507).

De telles solutions, rendues au sujet de situations circonscrites au territoire français, sont transposables aux situations de détachement international.

AU REGARD DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Certaines conventions collectives mettent à la charge de l'employeur des obligations spécifiques, telles qu'une **obligation de prise en charge d'un éventuel rapatriement, ou une obligation d'information renforcée.**

Au vu de ce qui précède, il est impératif que tout employeur qui envoie un salarié à l'étranger, quelle que ce soit la durée de la mission, identifie les risques inhérents au pays d'accueil et mette en place des actions de prévention, de formation et de sensibilisation des salariés concernés.

BONNES PRATIQUES DE GESTION DU RISQUE SANTÉ ET SÛRETÉ A L'INTERNATIONAL

		Avant le voyage	Pendant le voyage	Après le voyage	
RESPONSABILITÉS SOCIALES ET LÉGALES DE L'ORGANISATION	1. Politiques santé et sécurité	Définir une politique: <ul style="list-style-type: none"> • Objectif • Organisation et allocation des responsabilités • Plan et dispositions mises en place 	Implémenter: <ul style="list-style-type: none"> • Processus de gestion des incidents • Processus garantissant la conformité 	Réajuster: <ul style="list-style-type: none"> • Revoir la politique et les processus périodiquement • Adapter si nécessaire 	
	2. Évaluation des risques et menaces identifiés	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation continue des risques et menaces • Sélection, implémentation et/ou ajustement de mesures 	de réduction des risques pour atteindre un niveau maximal de maîtrise		
	3. Organisation, planification et implémentation	a. Information et conseil spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> • Accès à des informations santé et sécurité avant le départ du collaborateur • Mise à disposition de guides d'information sur la destination • Accès à des alertes santé et sécurité ciblées 	<ul style="list-style-type: none"> • Accès 24/7 à de l'expertise médicale et sécurité pendant le déplacement • Recommandations de prestataires médicaux et sécurité à l'étranger 	<ul style="list-style-type: none"> • Accès à des conseils médicaux si la maladie est développée après le voyage • Accès à un soutien psychologique post-traumatique après un incident sécuritaire
		b. Formation et compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Formation généraliste santé, sûreté et sécurité en déplacement • Formation spécifique selon la destination ou la population ciblée • Formation premiers secours 		
		c. Aptitude à voyager dont visite médicale	<ul style="list-style-type: none"> • Bilan de santé et de vaccination avant le départ 	<ul style="list-style-type: none"> • Si nécessaire: examen ponctuel et/ou surveillance médicale 	<ul style="list-style-type: none"> • Examen médical au retour de la mission • Procédure de validation de retour au travail après un séjour dans un pays à risque élevé
		d. Kits médicaux et sûreté	<ul style="list-style-type: none"> • Fourniture de kits médicaux de voyage (premiers secours, paludisme, etc.) et kits de sécurité en voyage • Vérification du stock de médicaments prescrits sous ordonnance 	<ul style="list-style-type: none"> • Accès 24/7 à une hotline paludisme pour diagnostic et accompagnement dans le traitement 	<ul style="list-style-type: none"> • Contrôle et réapprovisionnement des kits médicaux et sécurité en voyage après utilisation
		e. Gestion des urgences médicales et sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Définition d'un plan de gestion de crise santé et sécurité • Formation des managers et des employés aux plans d'urgence 	<ul style="list-style-type: none"> • Accès 24/7 à une hotline santé et sécurité pour la prise en charge des urgences: hospitalisation, évacuation sanitaire, mise en sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation médicale et psychologique après le voyage • Retour d'expérience sur les cas urgents
f. Localisation et communication	<ul style="list-style-type: none"> • Information systématique du voyageur avant son départ avec confirmation de lecture • Identification systématique des voyageurs à destination des pays à risque • Identification systématique des déplacements à risque (VIP, nombre de collaborateurs sur le même vol, compagnies aériennes non recommandées, etc.) • Autorisation et vérification de la conformité des déplacements avec la politique de gestion des risques santé et sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> • Système de localisation, géolocalisation et communication avec les voyageurs • Soutien intégré à la gestion des urgences 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse statistique des déplacements à risque 		
4. Évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Reporting et évaluation des indicateurs clés de performance • Audit interne et externe • Intégration avec l'ensemble de la gestion des risques de l'entreprise (financement, actions préventives,...) • Intégration dans la stratégie globale de conformité 				
5. Axes d'amélioration	<ul style="list-style-type: none"> • Implémentation d'actions correctives si nécessaires 				

Source: International SOS Foundation - The Travel Risk Mitigation Toolbox.



**Maître Agnès
CLOAREC-MERENDON**

Avocat associé du Cabinet Latham & Watkins, dont elle dirige le département droit social. Elle intervient auprès d'entreprises tant en France qu'à l'international, notamment dans le cadre de problématiques liées à l'expatriation, à la sécurité et à la santé au travail, à la mise en place de programmes de compliance, à la discrimination et au harcèlement.

T : +33.1.40.62.23.04

E : agnes.cloarec-merendon@lw.com

LATHAM & WATKINS

International SOS
Foundation

Avec le soutien de la Fondation International SOS
www.internationalsosfoundation.org