

# Salariés à l'étranger : l'obligation de sécurité de l'employeur



**INTERNATIONAL SOS  
FOUNDATION**



**CAROLINE HONDRE**  
Directrice générale  
d'International SOS France

## « Adopter une stratégie intégrée de gestion des risques »

**M**i-2023, le nombre de voyages d'affaires dans le monde était quasiment revenu à son niveau d'avant la pandémie. Et avec lui, celui des risques engendrés par les déplacements professionnels, auxquels sont exposés employeurs et salariés.

La loi française est claire : « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ». Or, pour répondre à leur devoir de protection, un grand nombre d'entreprises choisissent, par défaut, de mettre en place un dispositif d'assurance et d'assistance. Nous pensons, chez International SOS, que ce devoir invite à aller plus loin et appelle une véritable stratégie intégrée de gestion des risques.

Celle-ci pourrait se résumer en trois mots : planifier, agir et contrôler. Planifier, c'est tenir compte d'un environnement de voyage fragile, en constante évolution, et rester informé des dernières informations cruciales pour mieux évaluer les risques. Agir, c'est communiquer, former les collaborateurs aux bons réflexes, les localiser à tout moment et prendre les mesures adéquates. Contrôler, enfin, revient à analyser la politique voyage pour chercher à l'améliorer de façon continue.

À chacune de ces étapes, International SOS se tient à vos côtés, vous fait bénéficier de son expérience et de sa présence mondiale.

Plus qu'une obligation légale, le respect du devoir de protection est aussi le moyen d'attirer et de retenir les meilleurs talents, et de maîtriser ses coûts. Nous vous invitons, dans les pages qui suivent, à en découvrir toute la portée.

Dossier réalisé avec



le cabinet d'avocats  
partenaire des entreprises  
et de leurs dirigeants

[www.toison-associes.com](http://www.toison-associes.com)

## sommaire

PAGE 3-7

**La protection des salariés en voyage à l'étranger**

PAGE 8

**Bonnes pratiques**

PAGE 9

**Retour d'expérience : Aurélien Lambert, Directeur Sûreté-Sécurité-Crise du groupe Egis**

PAGE 10-11

**Questions fréquentes**

# La protection des salariés en voyage à l'étranger



par Philippe Toison  
Avocat au barreau de Paris

Où que se trouve le salarié (au siège, en déplacement en France ou à l'étranger), le seul fait de l'existence d'un contrat de travail impose à l'employeur une obligation de sécurité. Le non-respect de cette obligation peut être sanctionné sur le fondement du droit du travail, voire du droit pénal.

1

## Les contours de l'obligation de sécurité

Dès le XIX<sup>e</sup> siècle<sup>1</sup>, la France s'est dotée d'une législation originale en matière d'accident du travail. Elle permet au salarié qui subit un accident de bénéficier :

- D'une **présomption d'imputabilité**, si l'accident est survenu « *du fait du travail ou à l'occasion du travail* ». Ce régime de responsabilité sans faute dispense le salarié d'avoir à rapporter la preuve d'une faute de son employeur. Il s'applique du seul fait d'un accident, quel que soit le lieu où il survient, dès lors que le salarié exécute une mission dans l'intérêt de son employeur<sup>2</sup>. Il permet une indemnisation **automatique**, mais celle-ci n'est que partielle et **forfaitaire**. L'employeur peut s'exonérer seulement s'il démontre que le travail n'est pas la cause du dommage.

- Le salarié bénéficie également de la faculté de solliciter une **réparation complémentaire** lorsque l'accident est dû à la **faute inexcusable de l'employeur**.

Définie par un arrêt en Chambres réunies de la Cour de cassation du 15 juillet 1941<sup>3</sup>, une faute inexcusable est une faute d'une gravité exceptionnelle. Par une série d'arrêts rendus le 28 février 2002 en matière d'amiante<sup>4</sup>, la Cour de cassation a considérablement facilité sa reconnaissance. Elle est caractérisée « *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* ». »

»»

Parallèlement, le premier tableau des maladies professionnelles a été créé en 1919. La maladie d'un salarié est présumée d'origine professionnelle dès lors que ce dernier remplit toutes les conditions posées par ce tableau.

### Une obligation élargie avec le temps

*De facto*, le régime d'indemnisation prévu pour les accidents ou maladie liés au travail crée une obligation de sécurité à la charge de l'employeur.



Cette obligation a été consacrée par le droit européen : la directive-cadre n°89/391 du 12 juin 1989 prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs et protéger leur santé. Elle pose également les bases d'une politique de prévention des risques applicable à tous les secteurs d'activité. Désormais, l'article L.4121-1 du Code du travail énonce que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs**<sup>5</sup>. Cela fait entrer dans le champ de sa responsabilité les questions de harcèlement moral, d'épuisement professionnel, etc. Cette obligation de sécurité fonctionne de pair avec une obligation de prévention, qui en est le versant actif. La Cour d'appel de Paris a ainsi rappelé qu'un employeur ne satisfait pas à son obligation de sécurité en se contentant de souscrire des garanties de prévoyance au bénéfice des salariés accidentés à l'occasion de voyages professionnels à l'étranger : « *Son obligation de sécurité [...] ne lui impose pas de garantir les conséquences d'un risque, mais l'oblige à prendre des mesures de nature à éviter la réalisation de celui-ci* » (CA Paris, 22 oct. 2021, n°18/10097).

L'employeur est donc tenu de mettre en place :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- une organisation et des moyens adaptés.

Il doit également adapter ces mesures aux changements de circonstances et les améliorer en permanence.

### L'envoi de salariés à l'étranger et l'obligation de sécurité

Il faut distinguer le cas du salarié en mission (dépêché pour une durée assez brève) de celui du salarié expatrié, qui s'installe durablement dans le pays de destination (avec, sauf convention contraire, perte du bénéfice de la sécurité sociale française).

#### ► Le salarié en mission à l'étranger

Un salarié envoyé en mission à Hong Kong est décédé sur place d'un accident vasculaire cérébral. Même s'il ne s'agissait pas d'un accident du travail, la Chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 11 octobre 1984, a fait peser sur l'employeur une obligation générale d'anticipation et de prise en charge de tous les risques liés à ce déplacement (Cass. soc. 11 oct. 1984, n°83-12.686, Bull. civ. V n°369). Par principe, tout accident survenant au cours d'une mission professionnelle est ainsi présumé être un accident du travail. L'employeur ne peut s'exonérer de sa responsabilité qu'en démontrant l'interruption de la mission par le salarié pour un motif personnel, ou bien le fait que la lésion subie a une cause totalement étrangère au travail (Cass. soc. 19 juil. 2001, 99-21.536). Attention, la jurisprudence est sévère. Elle considère, par exemple, que la présence du salarié dans une discothèque en pleine nuit au moment de l'accident ne suffit pas à démontrer une interruption dans l'exécution de sa mission pour un motif personnel (Cass. 2e civ., 12 oct. 2017, n°16-22.481, n°1327 F - P + B).

#### ► Le salarié en expatriation

Contrairement à la personne détachée en mission, le salarié expatrié est durablement installé dans le pays d'accueil. Dans ce cas, l'employeur **n'est plus tenu d'assurer sa sécurité à chaque instant de sa vie privée**, mais seulement au cours des activités liées à l'exécution de son contrat de travail.

Toutefois, l'obligation de sécurité peut s'appliquer « *y compris dans le cadre de la vie privée de l'expatrié, si des dangers sont prévisibles* » (Cass. soc. 7 déc. 2011, n°10-22.875). Dans cette affaire, une salariée expatriée à Abidjan avait été agressée alors qu'elle avait alerté son employeur à plusieurs reprises et lui avait demandé d'organiser son rapatriement en France. Ce dernier avait refusé, avançant que les clauses de son contrat de travail imposaient à la jeune femme de demeurer en Côte d'Ivoire. Il n'avait pris aucune mesure pour assurer sa sécurité.

L'employeur doit donc se livrer à une appréciation précise et circonstanciée des risques encourus, en tenant compte notamment :

- **du contexte géopolitique.** L'attentat de Karachi survenu en 2002 a marqué les esprits. Des salariés français avaient été envoyés au Pakistan par leurs employeurs pour y construire un sous-marin, sous la supervision de la Direction des constructions navales (DCN), un organisme de droit public. Le bus qui les ramenait à leur hôtel a fait l'objet d'une attaque terroriste. Onze membres de cette délégation ont été tués. La Cour d'appel de Rennes a considéré qu'il appartenait à l'employeur, qui ne pouvait

ignorer les menaces d'attentat existant en 2002 à Karachi, de veiller à ce que les mesures édictées soient strictement appliquées voire renforcées. Et ce, même si la DCN en était à l'origine.

- **du contexte sanitaire.** Les maladies endémiques font partie des dangers prévisibles. Dans le cas d'une salariée hospitalisée pour une crise de paludisme en Afrique, la Cour de cassation a cassé l'arrêt d'appel qui n'avait pas assez recherché si l'employeur, « *nécessairement conscient du danger auquel la salariée était exposée, avait pris les mesures de prévention et d'information nécessaires pour la protéger* » (Civ. 2ème, 7 mai 2009, n°08-12.998).

## 2

### Les fondements juridiques de la responsabilité de l'employeur

Dans un contexte d'internationalisation accélérée, les problématiques de sécurité augmentent et, avec elles, la responsabilité juridique de l'entreprise et de ses dirigeants.

#### Le droit de la sécurité sociale

##### ► La législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT/MP)

Le système d'assurance AT/MP est financé par les employeurs selon le principe suivant : plus les accidents du travail sont fréquents et graves, plus le taux de cotisation augmente et coûte cher à l'employeur.

En plus des coûts directs engendrés par l'augmentation des cotisations AT/MP, un accident du travail entraîne des **fraux indirects importants à la charge de l'employeur** (remplacement du salarié victime, interruption et donc retard de l'activité, etc.). Dans les cas les plus graves, un accident du travail peut représenter un coût dépassant le million d'euros.

**Une politique efficace de prévention des risques s'avère donc une source directe d'économie pour l'employeur.**

##### ► La faute inexcusable ou intentionnelle

En cas de reconnaissance d'une faute inexcusable, l'employeur doit supporter la majoration de la rente servie par les caisses de sécurité sociale ainsi que les conséquences financières des préjudices subis par le salarié (physique et moral, esthétique, sexuel, professionnel, etc.).

À titre d'exemple, Air France a été condamné à verser des dommages et intérêts complémentaires après le décès brutal d'un pilote frappé de paludisme pour ne pas avoir pris de mesures de prévention suffisantes en matière de protection de ses salariés contre cette maladie (CA Bordeaux, Ch. Soc., 4 juil. 2019, n°17/04173).

### Le droit pénal

En parallèle, notamment en cas de décès ou d'atteinte à l'intégrité physique du salarié, l'employeur pourra voir sa responsabilité pénale engagée. Il devra alors généralement répondre des infractions d'homicide ou de blessures involontaires.

La responsabilité recherchée sera celle de la société employeur et/ou celle de ses dirigeants.

La responsabilité pénale du chef d'entreprise sera, le plus souvent, celle d'un auteur indirect, sur le fondement des dispositions de l'alinéa 4 de l'article 121-3 du Code pénal :

« [...] *les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.* »

Le chef d'entreprise risque, en cas d'homicide involontaire, jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende (article 221-6 du Code pénal).

Les peines d'amende, lorsqu'elles sont prononcées contre des personnes morales, sont quintuplées.

Suivant la logique suivie par la loi du 9 avril 1898, la responsabilité pénale de l'employeur peut être invoquée facilement par le salarié, sans même que ce dernier ait à prouver une faute de sa part. En conséquence, la meilleure manière de se prémunir des conséquences des accidents du travail ou maladies professionnelles est de tenter de les éviter.

**Une politique de prévention efficace représente la meilleure façon de protéger les salariés et d'éviter des coûts pouvant être importants. Pour prouver cette efficacité, l'employeur doit garder la trace de toutes les actions mises en œuvre.**



## Mettre en place une politique de prévention performante

L'article L. 4121-2 du Code du travail énonce les principes généraux de prévention qui doivent être respectés :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail au salarié (notamment limiter le travail monotone et le travail cadencé, réduire les effets de ceux-ci sur la santé) ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants (notamment les risques liés aux harcèlements moral, sexuel et aux agissements sexistes) ;
- prendre des mesures de protection collective en priorisant ces dernières sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

À partir de ces principes généraux, l'employeur doit établir une politique de prévention. Celle-ci trouve naturellement à s'appliquer pour les salariés envoyés à l'étranger dans le cadre d'une mission ou d'une expatriation.

Lors des déplacements à l'étranger, l'employeur doit veiller aux risques liés à l'environnement général, mais également à ceux liés à l'environnement de travail du salarié concerné.

### Prévenir les risques liés à l'environnement général

En amont du voyage, l'employeur doit fournir une information complète ainsi qu'une formation sur les règles applicables localement en matière de sécurité et d'hygiène. Il devra, par exemple, indiquer les zones à risques devant être évitées, les compagnies de transport auxquelles recourir, et préciser les règles de sécurité (impératifs vestimentaires, comportements sociaux à proscrire, déplacements seuls à éviter, etc.). En matière d'hygiène et de santé, l'employeur doit s'assurer de la compatibilité du voyage avec l'état de santé du salarié. Il est invité à prodiguer les informations nécessaires (risques sanitaires liés à l'eau et à l'alimentation, paludisme et maladies endémiques, etc.). Il doit munir le salarié de kits médicaux et le former à leur utilisation.

L'employeur doit également lui garantir l'accès à des informations fiables sur la sécurité et la santé au cours du voyage, ainsi que l'accès à des prestataires médicaux et sécurité sur place.

Ces mesures préventives doivent être évaluées régulièrement



afin de vérifier leur efficacité et de dégager des axes d'amélioration.

À cet égard, la norme ISO 31030 fournit une description détaillée des mesures à mettre en œuvre (lire page suivante).

### Prévenir les risques liés à l'environnement de travail

#### ► L'environnement général

**L'employeur est tenu de procéder à une étude préalable des conditions de travail du salarié sur place.** En amont du déplacement, il doit indiquer à son salarié les règles d'ordre public issues du droit du travail local s'appliquant également aux salariés étrangers (durée du travail, salaire minimum, port des équipements de protection, etc.). Par principe, le salarié sera assujéti à ces règles impératives. L'employeur s'expose à des sanctions s'il ne les respecte pas.

Il convient de prendre également en compte les risques psychosociaux liés à l'isolement du salarié, les risques de harcèlement potentiels, les risques liés au travail de nuit éventuel (par exemple en cas de décalage horaire avec les équipes situées en France).

Une fois ces risques identifiés, l'employeur devra mettre en place des actions de prévention, de formation et de sensibilisation de ses salariés, quelle que soit la durée de leur mission à l'étranger.

#### ► Les risques liés à la coactivité

En déplacement professionnel à l'étranger, le salarié se trouve fréquemment dans un environnement de travail régi par des normes de sécurité parfois différentes, exprimées généralement dans une langue avec laquelle il n'est pas nécessairement familiarisé. Il doit travailler avec des gens qu'il ne connaît pas, selon des règles inhabituelles pour lui et dans des lieux inconnus.

Le décret n°92-158 du 20 février 1992 a étendu les obligations en matière de sécurité et de prévention aux situations dans lesquelles un salarié est amené à travailler dans une entreprise extérieure.

On parle de **coactivité** lorsque les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents dans un même lieu de travail. Les employeurs concernés doivent alors coopérer à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail<sup>6</sup>. Le Code du travail impose notamment que l'entreprise d'origine et l'entreprise d'accueil du salarié en déplacement procèdent à une **inspection commune préalable des lieux** pour identifier les risques potentiels<sup>7</sup>. Elle donne le plus souvent lieu à la rédaction d'un **plan de prévention des risques**, devant être établi **avant le début de l'activité du salarié**.

L'employeur d'origine du salarié en déplacement reste toutefois responsable de sa sécurité. Il ne peut considérer que ce dernier se trouve placé sous la responsabilité de l'entreprise d'accueil sur le plan de la sécurité et de l'hygiène. Il lui appartient donc de prendre en amont les mesures de sécurité nécessaires, en coopération avec l'entreprise d'accueil, qu'elle appartienne à son groupe ou non.

### S'appuyer sur la norme ISO 31030

Publiée en novembre 2021, la norme ISO 31030 est un recueil de bonnes pratiques relatives à la gestion des risques santé et sûreté liés aux voyages professionnels. Non-contraignante, non-certifiante, elle sert de canevas pour **se poser les bonnes questions et mettre en place les bonnes pratiques**, en adéquation avec la culture de l'entreprise. Elle invite à une analyse des risques selon les destinations et les profils de voyageurs, mais aussi à une revue de détail des procédures et des circuits d'approbation des voyages, de la communication en cas de crise et de la communication de la politique sécurité concernant les voyages.

#### ► La portée de la norme ISO 31030

La norme ISO 31030 est complémentaire de la législation française en droit du travail, et de la jurisprudence sur le devoir de protection. Elle fournit aux organisations de toute nature (entreprises privées de toute taille, ONG, organismes publics, éducatifs...) une méthode concrète, structurée, pour la mise en place d'un programme de prévention des risques

et de protection des collaborateurs en déplacement. Elle donne ainsi les clés pour faire face à une variété d'événements, tels qu'un accident de la route, un incident sanitaire, l'apparition d'épidémies, des catastrophes naturelles ou encore des conflits ou des crimes, susceptibles d'affecter la sécurité et la santé (y compris la santé mentale) des voyageurs et de rendre leurs déplacements inopérants.

Elle s'appuie sur la norme ISO 31000 traitant du management du risque et a été rédigée par une quarantaine de spécialistes, pendant plus de trois ans. C'est devenu aujourd'hui une référence dans plus de 70 pays. La norme ISO 31030 est également amenée à devenir une référence pour les régulateurs, assureurs et autorités locales dans l'évaluation de la responsabilité d'un employeur lorsqu'un voyageur en mission professionnelle subit un préjudice.

#### ► Les bénéfices de la norme ISO 31030

Parce qu'elle est au service d'une culture d'entreprise dans laquelle les risques liés aux voyages sont bien identifiés et gérés efficacement, mettre en application la norme ISO 31030 procure des bénéfices reconnus, tels que :

- contribuer à la continuité des activités et à la résilience des organisations ;
- améliorer la confiance des collaborateurs dans les dispositifs de santé, de sûreté et de sécurité liés aux voyages ;
- permettre le déroulement d'activités, y compris dans des zones à haut risque ;
- améliorer la réputation et la crédibilité des organisations - ce qui a un effet positif sur la compétitivité, la rétention des employés et l'acquisition de nouveaux talents ;
- réduire les risques juridiques et financiers ;
- augmenter la productivité générale ;
- contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable en renforçant la dimension sociale de la durabilité.

#### ► Mettre en œuvre la norme ISO 31030

International SOS a procédé à une analyse minutieuse de la norme ISO 31030. Les étapes fondamentales d'un programme de gestion des risques liés à la mobilité internationale, en conformité avec le devoir de protection et la norme ISO 31030, sont décrites dans les deux tableaux suivants. □

<sup>1</sup> Loi du 9 avril 1898

<sup>2</sup> L'accident du travail est défini à l'article L.411-1 du Code de la sécurité sociale comme « *quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise* ».

<sup>3</sup> Arrêt « Dame veuve Vila », Cass. Ch. Réunies, 15 juil. 1941, 00-26.836

<sup>4</sup> Cass. soc. 28 fév. 2002, 00-11.793

<sup>5</sup> Issu de la loi de transposition n°91-1414 du 31 décembre 1991

<sup>6</sup> Au sens des dispositions de l'article L.4121-1 du Code du travail du Code du travail

<sup>7</sup> Article R.4512-2 à 5 du Code du travail



## Bonnes pratiques de gestion des risques santé et sûreté à l'international

### POUR LES MANAGERS

#### Vos besoins

- ▶ Évaluer en continu les risques
- ▶ Sensibiliser et former vos collaborateurs
- ▶ Mettre en place des mesures de réduction des risques
- ▶ Valider les missions en pays à risque

- ▶ Avertir sur l'évolution des risques
- ▶ Ajuster les mesures de réduction des risques
- ▶ Fournir des services d'assistance médicale et sûreté
- ▶ Localiser et communiquer avec les voyageurs
- ▶ Avoir des protocoles de crise

- ▶ Surveiller et revoir le programme de gestion des risques voyages

AVANT  
LE VOYAGE

PENDANT  
LE VOYAGE

APRÈS LE VOYAGE

#### Comment nous pouvons vous aider

- ▶ Aide à la conception de politiques et procédures
- ▶ Informations et analyses médicales et sécuritaires via une plateforme unique
- ▶ Plateforme de formation digitale
- ▶ Outil de validation des déplacements
- ▶ Conseils et assistance 24/7

- ▶ Réception d'alertes santé et sécurité
- ▶ Notification d'incidents sécuritaires graves
- ▶ Conseils et assistance 24/7
- ▶ Suivi des déplacements
- ▶ Module de communication d'urgence automatique
- ▶ Services d'évacuation et de rapatriement

- ▶ Reporting

### POUR LES COLLABORATEURS

#### Vos besoins

- ▶ Être accompagné dans la réservation des déplacements
- ▶ Recevoir un briefing médical et sécuritaire avant le départ
- ▶ Accéder à des formations

- ▶ Rester informé de la situation sécuritaire
- ▶ Être notifié et soutenu en cas d'incident/crise
- ▶ Être conseillé et assisté 24/7

- ▶ Être soutenu émotionnellement
- ▶ Partager son retour d'expérience

AVANT  
LE VOYAGE

PENDANT  
LE VOYAGE

APRÈS LE VOYAGE

#### Comment nous pouvons vous aider

- ▶ Questionnaire de conformité pré-déplacement
- ▶ Plateforme de formation digitale et formations en présentiel
- ▶ Accès à des informations et conseils fiables via le portail membre, le centre d'assistance et l'Assistance App
- ▶ Conseils et assistance 24/7

- ▶ Réception d'alertes santé et sécurité
- ▶ Localisation et appels à l'aide via l'Assistance App
- ▶ Conseils et assistance 24/7 via 26 centres d'assistance

- ▶ Soutien émotionnel

“ La priorité est, déjà, de savoir où se trouvent les collaborateurs ”

Egis est un groupe français d'ingénierie qui conçoit et exploite des infrastructures et des bâtiments intelligents dans le monde entier. Avec 65 % de ses projets réalisés hors de France, parfois en zones sensibles, la sécurité des salariés en déplacement fait l'objet d'une vigilance soutenue.



#### Combien de voyages sont-ils effectués chaque année chez Egis ?

Les déplacements sont au cœur de notre activité, puisque nous opérons dans 120 pays différents. Nous comptons en moyenne plus de 10 000 voyages chaque année. Certaines de nos missions se déroulent dans des zones où les infrastructures sont parfois absentes ou défaillantes. Des salariés ont, par exemple, été dépêchés en Ukraine, dans des zones qui avaient été affectées par les combats, afin d'évaluer les dégâts et ce qui pourrait être mené dans le cadre de la reconstruction. Nous travaillons également sur de nombreux sites sensibles susceptibles d'être menacés par des personnes malveillantes, comme des centrales nucléaires et d'autres infrastructures critiques...

#### Dans ce contexte, quelle est votre définition du devoir de protection ?

Il s'agit pour nous de veiller à la sécurité du collaborateur dans toutes ses activités liées au travail, qu'il soit

### ➤ Groupe Egis



Aurélien Lambert  
Directeur Sûreté - Sécurité -  
Crise du groupe Egis

au bureau, en mission ou en expatriation. Dans ce cas, sa famille est également protégée. Grâce à International SOS, qui est devenu un véritable partenaire, nous avons pu récemment rapatrier en urgence l'enfant d'un collaborateur travaillant outre-Atlantique, au moyen d'un avion médicalisé. Il a ainsi été opéré – et sauvé – en moins de trente heures par les meilleurs spécialistes français.

#### L'arrivée de la norme ISO 31030, fin 2021, a-t-elle fait évoluer vos habitudes ?

L'ISO nous a surtout conforté dans notre approche, car il s'agit de bonnes pratiques que nous mettions déjà en œuvre ou sur lesquelles nous travaillions déjà. Nous veillons à figurer parmi les entreprises les plus rigoureuses sur ces questions. Le cycle de la sécurité commence par une évaluation des risques. Il faut ensuite veiller à disposer des mesures adaptées, informer le collaborateur, mettre en place les dispositifs adéquats, suivre la personne tout au long de sa mission et s'assurer de pouvoir répondre à un éventuel incident. Mais il existe, au préalable, une étape cruciale qu'il ne faut pas minimiser : savoir où les gens voyagent. Un processus clair et centralisé aide à mieux piloter les déplacements, et donc la sécurité – sûreté. Mais il permet également de suivre l'empreinte carbone, les coûts, etc. Cela participe donc à l'efficacité de l'entreprise, contrairement à une image souvent véhiculée qui présente la sécurité comme un coût. Enfin, cela montre l'attention que nous prônons aux collaborateurs, et cela participe in-fine à l'attraction et la rétention de nos personnels.

#### Comment communiquez-vous en interne sur ces sujets ?

La protection de tous les collaborateurs à travers le monde fait partie d'un engagement global signé par notre CEO. Sécurité et prévention sont ensuite abordées à travers de nombreuses campagnes de sensibilisation. Informer 18 000 personnes dans des langues et cultures différentes est un travail permanent et nous utilisons tous les canaux disponibles : e-learning global, articles sur l'intranet et sessions de formation du management des différents pays. Le vrai défi pour une entreprise comme la nôtre est de parvenir à faire adopter partout les mêmes réflexes.

# 9 questions fréquemment posées

## La responsabilité pénale du chef d'entreprise est-elle déléguée au responsable de l'entité basée à l'étranger où va travailler le salarié ?

» Par principe, la réponse est non. Dès lors que le salarié est en mission à l'étranger et n'a pas conclu de contrat de travail avec l'entreprise locale, c'est bien son employeur d'origine qui reste tenu envers lui d'une obligation de sécurité. La responsabilité pénale du dirigeant pourra donc être mise en œuvre alors que l'accident s'est produit à l'étranger. Toutefois, il peut être envisageable, dans le cas d'une société filiale, de déléguer le pouvoir de l'employeur d'origine en matière d'hygiène et de sécurité au dirigeant de la filiale à l'étranger. Il est également envisageable que la responsabilité pénale du responsable de l'entité étrangère puisse, le cas échéant, être mise en cause au regard des règles locales applicables.

## L'employé a-t-il un devoir de loyauté à l'égard de son employeur lorsqu'il est en mission ?

» Le devoir de loyauté de l'employé envers son employeur est constant, qu'il soit ou non en mission, en application de dispositions d'ordre public.

## L'employeur est-il responsable de ses prestataires, stagiaires, V.I.E. (volontaires internationaux en entreprise) ou de toute personne travaillant pour son organisation, même sans y être rattachée contractuellement ?

» Conformément aux dispositions du Code du travail, l'employeur est responsable de la sécurité de toute personne placée, à quelque titre que ce soit, sous son autorité. Ainsi, l'employeur est responsable de la sécurité des prestataires, stagiaires, V.I.E. et de toute personne travaillant pour son compte même sans rattachement contractuel.

## Être en conformité avec la norme ISO 31030 peut-il m'empêcher d'être attaqué ?

» La conformité à la norme ISO 31030 permet, certes, d'appréhender au mieux la gestion des risques liés aux voyages au sein de votre organisme. Elle ne permet toutefois pas de vous soustraire aux exigences légales générales qui gouvernent votre activité. Elle n'a, en effet, pas de caractère contraignant. Ainsi, même si vous êtes en conformité avec la norme ISO 31030, votre responsabilité reste susceptible d'être engagée.

## Quelles autres mesures puis-je mettre en place au sein de mon organisation afin d'atténuer ma responsabilité en tant qu'employeur ?

» En plus des mesures de prévention exposées dans les pages précédentes, l'employeur peut également :

- Proposer au salarié une visite à la médecine du travail afin de s'assurer que son état de santé est compatible avec son déplacement ;
- Soumettre à l'appréciation du CSE le protocole établi pour gérer les déplacements à l'étranger ;
- Organiser un suivi régulier auprès du collaborateur en déplacement ;
- Des délégations de pouvoir valables doivent être mises en œuvre, afin d'éviter que la responsabilité personnelle des dirigeants ne puisse être mise en question.

## Une décharge de responsabilité a-t-elle une valeur juridique ?

» L'obligation de sécurité de l'employeur étant une disposition d'ordre public, il n'est pas possible d'y déroger, même par un accord contraire des parties. Une décharge de responsabilité n'a donc aucune valeur juridique.

## La responsabilité de l'employeur est-elle constante lors des déplacements professionnels et des expatriations ?

» L'employeur est responsable tout au long d'un déplacement professionnel effectué par le salarié réalisant une mission à sa demande. Par conséquent, si ce dernier subit un accident au cours de ce déplacement, il s'agira d'un accident du travail peu importe que le problème survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante. Seule exception : le cas où l'employeur peut apporter la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel. Le cas est différent lors des expatriations. La responsabilité de l'employeur n'est alors pas constante. Le salarié expatrié peut en effet engager la responsabilité de son employeur sur le seul fondement de droit commun de la responsabilité civile contractuelle (notamment de son obligation de sécurité). Il ne peut pas s'appuyer sur la législation française en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Il convient de noter que la dangerosité du pays où le salarié est expatrié est néanmoins prise en compte dans l'évaluation de la responsabilité de l'employeur en cas de dommage subi.

## L'obligation de sécurité de l'employeur est-elle une obligation de résultat ou de moyens ?

» Tout dépend du régime de responsabilité en cause. En matière d'accident du travail, l'obligation est de résultat. Il suffit qu'un accident survienne pendant le temps et sur le lieu de travail pour que celui-ci soit reconnu d'origine professionnelle, c'est-à-dire lié à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. L'employeur peut s'exonérer seulement s'il démontre que le travail n'a joué aucun rôle causal dans la survenance du dommage (ex : rupture d'anévrisme survenue pendant le travail sans qu'aucun lien puisse être fait avec le travail). Le cas est un peu différent en matière de faute inexcusable. Pour qu'elle soit reconnue, le salarié doit démontrer que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel il l'a exposé, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. L'employeur pourra s'exonérer s'il parvient à prouver qu'il a bien pris de telles mesures. En conséquence, il ne s'agit pas d'une obligation de résultat, mais de moyens renforcés. Notons toutefois que la jurisprudence se montre exigeante sur l'appréciation des mesures nécessaires mises en œuvre par l'employeur.

## L'employeur est-il responsable d'un collaborateur expatrié en congés dans un pays tiers ?

» L'employeur n'est pas responsable d'un collaborateur expatrié en congé dans un pays tiers. Durant cette période, ce dernier n'est en effet plus sous la subordination de son employeur.



# INTERNATIONAL SOS FOUNDATION

Dossier coordonné par Florence Magnaschi. Réalisé par Majae Conseil.  
Maquette : Sébastien Loh. Contributeurs : Cabinet Toison&Associés, Béatrix Renault.  
Crédits photos : International SOS, Depositphotos. Octobre 2023

**Notre site : [www.internationalsos.fr](http://www.internationalsos.fr)**  
**Nous écrire : [france@internationalsos.com](mailto:france@internationalsos.com)**