Lire cet article en ligne

L’obligation de sécurité de résultat lors de séjours ou missions des salariés à l’étranger

Il suffit de consulter le site du Ministère des Affaires Etrangères, et plus spécifiquement les conseils aux voyageurs, pour avoir une idée des risques que peuvent rencontrer les salariés des entreprises françaises lors de missions à l’étranger : criminalité, intempéries, attentats, épidémies, activité volcanique, conflits, enlèvements, etc. La lecture des journaux ne fait que confirmer cette réalité.

Si les grandes entreprises ont mis en place une vraie gestion de ces risques et une politique sécurité, toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, se doivent de mettre en œuvre tous les moyens pour assurer la sécurité de leurs salariés à l’étranger, sous peine de voir leur responsabilité engagée.

Le cadre juridique :

L’article L. 4121-1 du Code du travail pose le principe de l’obligation de sécurité qui incombe à l’employeur : « *L’employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».

L’article L.411-1 du Code de la sécurité sociale dispose quant à lui : « *Est considéré comme accident du travail, 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.* »

La jurisprudence en termes d’accident du travail d’un salarié en mission à l’étranger a connu une évolution en 2001 puis en 2011. Dans son arrêt du 19 juillet 2001 (n° 99-21536), la chambre sociale de la Cour de Cassation

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

précise que « *le salarié effectuant 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,* ***peu important que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante,*** *sauf la possibilité pour l'employeur ou la Caisse* [*d'assurance-maladie] de rapporter la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel*. » Ainsi l'accident du travail al été reconnu pour un salarié victime d'une hémorragie cérébrale dans sa chambre d'hôtel lors d'une mission en Chine.

En 2011, une expatriée vivant en Côte d'Ivoire qui avait été victime d'une agression en dehors de ses temps et lieu de travail, a demandé réparation de son préjudice devant la juridiction prud'homale pour manquement de son employeur à l'obligation de sécurité. La salariée avait alerté à plusieurs reprises son employeur de ses craintes pour sa sécurité dans ce pays et demandé son rapatriement. Celui-ci n'ayant apporté aucune réponse à la salariée et n'ayant pris aucune mesure de protection, il a été considéré comme fautif pour avoir manqué à ses obligations contractuelles de sécurité.

Si nous voulons tenter de résumer la situation, nous pouvons dire que l'employeur est responsable de son salarié à l'étranger, en mission, détaché ou expatrié, pour tout ce qui peut lui arriver entre son départ et son retour.

Les mesures à prendre :

Pour tenter de limiter sa mise en cause et sa responsabilité, l'employeur doit impérativement :

1. Informer le salarié :

Pour ce faire, il devra collecter toutes les informations utiles au regard des risques de toutes sortes encourus par le salarié qui ne doit avoir aucune démarche personnelle à faire pour obtenir ces informations. Celles-ci porteront aussi bien sur les dangers liés à la situation géopolitique (guerres, enlèvements, agressions, terrorisme), que sur les risques sanitaires (maladies infectieuses, accidents, conditions d'hygiène), y incluant les informations relatives à une possible difficulté d'accès aux soins (structures ou médicaments).

Ces informations comprendront les mises en garde du Ministère des Affaires Étrangères.

Elles incluront également les informations culturelles nécessaires afin que le salarié ne se mette en danger par une attitude considérée comme inconvenante dans le pays qui le reçoit.

Ces informations écrites doivent être remises au salarié avant son départ.

2. Mettre en œuvre des moyens nécessaires à la protection du salarié

Le salarié devra être également informé des consignes de sécurité édictées par l'entreprise qui aura mis en œuvre des moyens pour assurer la protection de ses salariés : possibles restrictions de déplacement et d'hébergement, obligation du recours à un chauffeur désigné ou agréé ou du service de transport organisé par l'employeur, etc.

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

Chaque mission doit faire l'objet d'une étude approfondie afin de faire un inventaire complet de tous les risques et y répondre par des moyens appropriés assurant la sécurité du salarié non seulement pendant son temps de travail mais également à l'occasion de la vie courante.

Tout au long de la mission, l'employeur se doit de rester vigilant et d'actualiser, si nécessaire, les informations destinées au salarié. Il devra de même adapter les mesures de sécurité en cas d'évolution de la situation.

3. Assistance et rapatriement

L'employeur adaptera le cas échéant ses assurances afin de garantir au mieux l'assistance voire le rapatriement des salariés.

Toutes ces mesures et précautions pourront – parfois – aider l'entreprise à dégager sa responsabilité en cas de réalisation du risque. Il est entendu que les risques des salariés en mission à l'étranger font partie intégrante des risques professionnels qui doivent à ce titre être répertoriés dans le Document Unique d'évaluation des risques.

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.