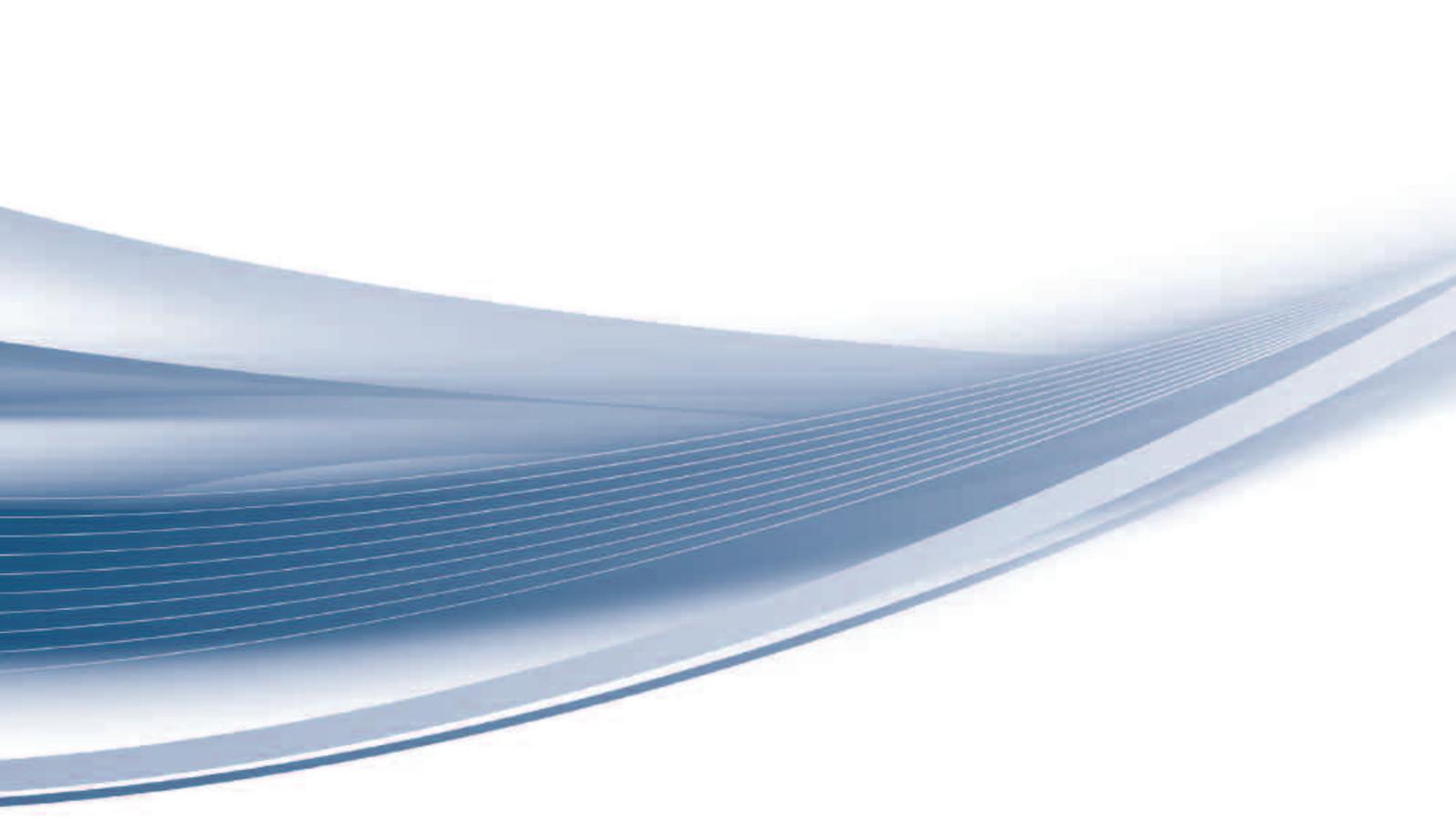




**Le Devoir De Protection
des employeurs à l'égard
des expatriés, de leurs personnes à charge
et des voyageurs d'affaires**

Lisbeth Claus



White Paper - International SOS

« Le Devoir De Protection des employeurs à l'égard des expatriés,
de leurs personnes à charge et des voyageurs d'affaires »

est un "white paper" édité par International SOS et écrit par Lisbeth Claus, titulaire du diplôme *Ph.D.* et des certifications professionnelles *SPHR* et *GPHR* dans le domaine des ressources humaines, et Professeur de gestion des ressources humaines internationales à l'*Atkinson Graduate School of Management* de l'Université de Willamette à Salem dans l'État d'Oregon (Etats-Unis).

AVERTISSEMENT

Le contenu de la présente étude a nécessairement un caractère général.
Nul ne doit se fonder sur cette étude en la considérant comme un avis juridique.

Avant-Propos

La relation d'employeur à employé comporte un Devoir De Protection à la charge des employeurs, leur imposant de protéger la santé, la sûreté et la sécurité de leurs employés. Cette obligation s'applique à l'égard des voyageurs d'affaires, des expatriés et de leurs personnes à charge. La présente étude examine le Devoir De Protection des employeurs en ce qui concerne son application aux employés en mission internationale. Le choix du sujet vise à combler un vide, le sujet abordé ayant été largement délaissé par les écrits en matière de travail et d'emploi, et ce malgré l'importance de ses implications pour l'employeur.

L'auteur de l'étude a pris le parti d'aborder le sujet sous différentes perspectives :

- L'étude examine le Devoir De Protection en se plaçant dans une perspective mondiale sans égard aux points de vue territoriaux spécifiques, et en mettant l'accent sur la diversité de traitement dans de multiples pays.
- L'étude rassemble des éléments de la responsabilité en matière de Devoir De Protection relevant de responsabilités différentes au sein d'une même organisation ou entreprise.
- L'étude présente une analyse juridique et financière du Devoir De Protection, et montre en quoi il fait partie intégrante du cadre de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (« RSE »).

Dans plusieurs pays occidentaux se sont développées des législations et des jurisprudences qui reflètent l'augmentation de la responsabilité des employeurs au titre du Devoir De Protection. Les tribunaux favorisent de plus en plus les employés. Néanmoins, bien qu'il y ait des aspects communs dans l'approche juridique, l'application de celles-ci diffère selon les pays. Sur le plan international, les questions juridiques sont plus complexes, en raison notamment du manque de certitude en matière de compétence et de détermination du droit applicable, et de l'imprévisibilité des décisions de justice.

Dans une plus large mesure, il appartient à l'employeur dans le cadre de sa Responsabilité Sociale d'Entreprise de prendre en compte son Devoir De Protection. Ainsi, comme pour toutes les décisions significatives de l'entreprise, il incombe aux dirigeants de prendre les décisions d'entreprise appropriées.

En ignorant cette question, l'entreprise négligerait ses responsabilités juridiques, commerciales et sociales.

La présente étude recommande aux employeurs dont l'entreprise est d'envergure internationale de concevoir une stratégie de gestion globale des risques vis-à-vis des voyageurs d'affaires et personnels expatriés à l'international. Les arguments en faveur de la prévention l'emportent sans conteste sur les conséquences financières liées aux éventuels dommages ou au décès d'un salarié, aux procédures contentieuses et aux atteintes consécutives à la réputation générale de l'employeur. La responsabilité de l'élaboration d'une stratégie de gestion globale des risques s'intégrant véritablement dans la culture d'entreprise ne peut pas être déléguée ou externalisée.

La prévention et la réduction des risques encourus par les personnels expatriés à l'international est de la responsabilité d'une entreprise et dépend des efforts communs et coordonnés de ses dirigeants, responsables hiérarchiques, gestionnaires de risques et de sa direction mondiale des ressources humaines.





Lisbeth Claus,
Professeur de gestion des
ressources humaines
internationales
à l'Atkinson Graduate School
of Management
de l'Université de Willamette

L'auteur

Lisbeth Claus, titulaire du diplôme de *Ph.D.* et des certifications professionnelles *SPHR* et *GPHR* dans le domaine des ressources humaines, est Professeur de gestion des ressources humaines internationales à l'*Atkinson Graduate School of Management* de l'Université de Willamette à Salem dans l'État d'Oregon (Etats-Unis), où elle a occupé le poste de Vice-Doyen intérimaire (2007-2008). Avant de rejoindre l'Université de Willamette, elle a occupé diverses fonctions au sein du corps professoral et de la direction administrative de la *Monterey Institute of International Studies*, et des fonctions de direction au sein des sociétés Safeway Inc. et Maritz Inc.

Dr. Claus est l'auteur de nombreux articles publiés dans des journaux universitaires et professionnels sur des sujets liés à la gestion des RH internationales. Intervenant régulièrement à l'occasion de conférences nationales et internationales sur les RH, elle est également co-auteur d'un des manuels de référence, *Briscoe, Schuler and Claus, International Human Resource Management* (3^{ème} édition), publié par Routledge (2009).

Elle conduit fréquemment des séminaires de plusieurs jours sur la stratégie en matière de ressources humaines en Amérique du Nord, en Europe et en Asie à l'attention des responsables RH pays ou région. En 2003, elle fut Président de *SHRM Global*, qui était alors la division internationale de la SHRM (*Society for Human Resource Management*). En 2004, elle fut mandatée par la SHRM pour concevoir son programme de cours préparatoire à la certification professionnelle en gestion des ressources humaines internationales (*GPHR Certification Preparation Course*). Elle a également exercé la fonction d'expert-spécialiste dans le cadre de l'élaboration du système d'enseignement international (*Global Learning System*) de la SHRM et a été membre du comité d'expertise *Global HR Special Expertise Panel* (2005-2008).

Pour apporter sa contribution à l'avancement du métier des ressources humaines, elle offre fréquemment ses services à titre de volontaire pour la formation et le développement d'associations nationales de RH dans les marchés émergents. Née en Belgique, elle parle le français, le flamand et l'anglais, et a une bonne maîtrise de l'allemand.



« Dans un tel contexte
[de mondialisation et d'éloignement],
les employeurs, qui ont vis-à-vis
de leurs employés un Devoir De
Protection de nature juridique,
économique et morale,
voient leur responsabilité accrue. »

Introduction

Les déplacements internationaux font partie intégrante des activités quotidiennes d'une société internationale. Les multinationales qui recherchent des opportunités de croissance et une baisse de leurs coûts de production ont pleinement participé au phénomène de mondialisation, et un nombre croissant d'employés travaillent en dehors de leur pays de résidence en tant qu'expatriés ou voyageurs d'affaires. En conséquence, employés et employeurs sont exposés à des risques plus importants. Éloignés de leurs environnements familiaux, les salariés peuvent se trouver confrontés à des situations précaires et à risques pour leur santé, sûreté et sécurité jusqu'alors inconnues. Dans un tel contexte, les employeurs, qui ont vis-à-vis de leurs employés un Devoir De Protection de nature juridique, économique et morale, voient leur responsabilité accrue.

Les entreprises risquent d'être tenues responsables de n'avoir pas respecté non seulement les lois du pays dans lequel elles exercent leur activité - pays de nationalité ou de résidence permanente de leurs employés -, mais aussi les lois en vigueur dans les pays dans lesquels leurs employés voyagent ou ceux dans lesquels ils vivent en tant qu'expatriés. Leur responsabilité peut être engagée en vertu des lois en vigueur, de la jurisprudence ou de la *common law*, et entraîner la condamnation au versement de dommages et intérêts ou d'amendes pénales – voire de peines d'emprisonnement.

Les risques et les menaces proviennent principalement des environnements politiques instables, des catastrophes naturelles, de l'exposition à la maladie, et des accidents et incidents habituels de voyage. D'autres exemples sont mentionnés dans l'Encadré n° 1.

Les risques et menaces auxquels sont confrontés les voyageurs d'affaires internationaux, expatriés et leurs personnes à charge en voyage à l'étranger sont illustrés par les quelques exemples suivants :

- **Crise cardiaque sur un vol international** - Un français voyageant fréquemment pour affaires est victime d'une crise cardiaque en plein vol. Son employeur, par souci d'économie, avait exigé que ses employés volent en classe économique et annulé l'abonnement annuel de la société à des services d'urgence médicale pour ses voyageurs d'affaires.
- **Accident de voiture après un vol de nuit** - Une femme d'affaires américaine atterrit à Londres après un vol de nuit de 11 heures en provenance de San Francisco. Elle prend le volant de sa voiture de location pour se rendre de l'aéroport à une réunion d'affaires prévue en milieu de matinée à Wimbledon. Fatiguée par le voyage de nuit et n'ayant pas l'habitude de la conduite à gauche, elle est impliquée dans un grave accident de la route.
- **Introuvable pendant une attaque terroriste** - Un ingénieur danois avait prévu de résider dans un hôtel de Mumbai attaqué par des terroristes. Un retard de vol lui fait rater un vol en correspondance et il arrive en Inde avec un jour de retard. Dans l'impossibilité de suivre son itinéraire de voyage, sa société a été incapable de le localiser pendant plus de 24 heures.
- **Piégé dans une inondation subite** - Deux personnes détachées à l'étranger par une entreprise travaillant sur un projet dans l'Est de l'Inde sont prises dans des averses torrentielles alors qu'elles voyagent sur la Route Nationale 60. La route est subitement inondée. Après avoir grimpé sur le toit de leur voiture, les employés piégés appellent leur supérieur à New Delhi dans l'affolement pour être secourus.
- **Exposition possible à la rage** - L'épouse d'un employé expatrié en Thaïlande souffre d'une douleur au bras et d'une subite infection des yeux. Quelques mois auparavant, elle avait été mordue par un chien en Thaïlande. L'employé et ses personnes à charge n'avaient pas été vaccinés contre la rage avant de quitter leur pays d'origine.
- **De la chaux renversée sur les yeux d'un enfant** - L'enfant d'une personne expatriée en Papouasie Nouvelle Guinée se renverse de la chaux en poudre sur les yeux en jouant. L'enfant est emmené en urgence à l'hôpital local pour être soigné. Malheureusement, on le laisse rapidement rentrer chez lui bien qu'il souffre vivement. Sa mère s'inquiète qu'il n'ait pas reçu les soins adéquats et perde la vue.
- **Détournement d'avion** - Un passager est tué et plusieurs sont blessés lorsque des terroristes détournent un avion d'Air India en route de Katmandu vers New Delhi. Plusieurs volontaires d'une grande ONG travaillant dans la région étaient à bord. Les passagers sont finalement libérés six jours plus tard.
- **Souffrant à Qinhuangdo** - À son arrivée à un hôtel de Qinhuangdo après être venu en voiture de l'aéroport de Pékin, un voyageur d'affaires présente soudainement de la fièvre et des maux de tête. Il prend des médicaments qu'il avait apportés et se couche en espérant se sentir mieux pour une série de rendez-vous le lendemain matin. Au réveil, il est toujours malade et a une forte fièvre.

ENCADRÉ N° 1

Situations à risque pour les expatriés et voyageurs d'affaires

(liste communiquée à titre indicatif ; ne revêt pas un caractère limitatif)

- Terrorisme, enlèvements, détournements, piraterie
- Délits violents, menaces, délits opportunistes, criminalité en bande organisée, détention de personnes
- Guerre, insurrection, bouleversements politiques, coups d'état, mouvements populaires
- Catastrophes naturelles, telles que les ouragans, inondations, tornades, tempêtes, coulées de boue, séismes, tsunamis, tempêtes de neige, conditions climatiques extrêmes, sécheresse
- Maladies infectieuses et pandémiques comme par exemple la grippe, le SRAS et la grippe aviaire
- Infections liées aux voyages telles que le paludisme, les infections respiratoires, l'hépatite, la fièvre typhoïde, la dengue, et autres urgences médicales
- Pollution, isolation en milieu rural, difficultés d'adaptation à une langue ou une culture
- Accidents de véhicules et catastrophes aériennes
- Incendies et attentats dans les hôtels
- Défaut de conformité aux dispositions légales et administratives (problèmes d'immigration et de visa)

- **L'épouse d'un expatrié travaille dans un hôpital local** - L'épouse d'un banquier suisse détaché pour une mission de trois ans à Singapour travaille comme infirmière de bloc chirurgical dans un centre médical de Singapour. Au commencement de l'épidémie de SRAS, la banque s'inquiète de ce que son emploi à l'hôpital l'expose à des risques, ainsi que son mari, les autres employés et leurs clients, et lui conseille de quitter son emploi.
- **Douleurs de poitrine lors d'un voyage d'affaires** - Un informaticien suédois en voyage d'affaires dans la Silicon Valley en Californie souffre de douleurs de poitrine intenses.
- **Dépouille mortelle** - Un ouvrier du bâtiment sud-africain engagé par une entreprise britannique est victime d'une embuscade aux alentours de Fallujah en Iraq. Sa dépouille mortelle doit être rapatriée à Johannesburg.
- **Barrière de la langue et recherche de soins à l'étranger** - Un enfant de huit ans est emmené par ses parents aux urgences d'un hôpital de Sao Paulo au Brésil à la suite de

« L'étude examine les responsabilités des employeurs au titre du Devoir De Protection à l'égard de leurs employés. Elle propose des lignes directrices, en vue de l'élaboration d'une stratégie de gestion des risques appropriée. »

douleurs intenses au côté droit de l'abdomen. Le père de l'enfant est en mission en tant qu'expatrié à Sao Paulo pour le compte d'une société canadienne. Les médecins diagnostiquent une appendicite aiguë, mais il faut un certain temps pour que les différentes parties (parents et personnel médical) arrivent à communiquer entre eux du fait de la barrière de la langue. Un interprète arrive finalement pour expliquer la situation.

- **Stress extrême** - Une personne détachée à l'étranger subit un choc culturel et développe des symptômes de stress extrême au travail.
- **Bloqués dans des émeutes** - Trois voyageurs d'affaires danois sont bloqués dans des émeutes à Oran en Algérie. À la suite de la récente controverse sur la publication de dessins humoristiques dans un journal danois, ils sont traumatisés et, s'inquiétant de leur sécurité, ils s'enferment dans leur chambre d'hôtel.
- **La guerre éclate** - Un professeur d'université américain et sa famille habitent à Beyrouth au Liban. Il y enseigne dans une université. Lorsque la guerre éclate entre le Hezbollah et Israël, l'université ferme, le trafic aérien est interrompu, et lui et sa famille cherchent à se réfugier auprès de collègues de la région.
- **Dengue** - On diagnostique chez la fille de sept ans d'un expatrié français à Djakarta une dengue. Cette maladie affecte plus souvent les enfants que les adultes.
- **Crise d'épilepsie** - Âgée de deux ans, l'enfant d'une famille expatriée à Singapour est victime d'une crise d'épilepsie pendant les vacances de Noël à Bali et est conduite en urgence à l'hôpital.
- **Bagages trop lourds** - L'époux d'une femme en voyage d'affaires l'accompagne lors d'un voyage à Paris. Il souffre de douleurs dans le dos après avoir soulevé de lourds bagages et est immobilisé au lit.
- **Un verre de trop** - Après avoir terminé un court projet d'installation en Allemagne, un groupe de travailleurs américains sous contrat fait une consommation excessive de bière lors de son voyage en première classe dans un train les emmenant de Cologne à Bruxelles. L'un des travailleurs commence à crier et contrarie les passagers au point qu'une confrontation est imminente.
- **Personnes disparues après le tsunami** - Après la catastrophe du tsunami sur la côte indonésienne, une entreprise est incapable de retrouver trois expatriés et leurs familles en vacances de Noël dans la région.
- **Soirée sur un bateau** - Quelques employés et une entreprise cocontractante d'une société leader dans le domaine de l'informatique et des télécommunications organisent une soirée sur un bateau pour fêter le succès de leur association à Bahreïn. Le bateau chavire et un employé et son épouse ainsi que deux représentants de l'entreprise cocontractante se noient. D'autres personnes présentes sont blessées.
- **Enlèvement** - Un cadre d'entreprise français voyageant en Colombie est enlevé avec son chauffeur privé. Un groupe de guérilleros revendique l'enlèvement et demande une rançon.

- **Chantage** - Un voyageur d'affaires venant d'un pays occidental se rend dans un sex club en Thaïlande après une journée de travail. Quelqu'un prend des photos de lui et réclame une somme d'argent pour ne pas publier les photos compromettantes sur Internet.
- **Violation d'une loi étrangère** - Un européen en voyage d'affaires est arrêté à l'aéroport aux États-Unis pour avoir utilisé son téléphone portable dans un périmètre protégé de la zone de l'immigration et des douanes. Il n'avait pas remarqué les consignes affichées et n'avait pas tenu compte de l'avertissement verbal d'un agent de l'immigration.
- **Retrait forcé à un distributeur de billets** - Rentrant en taxi d'un dîner d'affaires à son hôtel, un voyageur d'affaires est conduit à un distributeur de billets. Il y rencontre un groupe de jeunes gens. Ceux-ci l'agressent, le retiennent jusqu'après minuit et le forcent à retirer la somme d'espèces correspondant au maximum autorisé par jour et à leur donner l'argent retiré. Le chauffeur de taxi le dépose ensuite près de son hôtel.
- **Criminalité en bande organisée** - Un responsable des opérations expatrié près de Moscou dans l'usine de production d'une société pharmaceutique suisse, se voit réclamer une somme d'argent en échange de sa protection par un groupe d'individus locaux. S'il refuse de coopérer, ils le menacent de contaminer les produits qui quitteront l'usine.
- **Détention illicite** - L'épouse d'un expatrié est faussement accusée de vol dans un grand magasin à Dubaï. Elle est détenue pendant plusieurs heures par des agents de sécurité sans être autorisée à contacter quiconque pour obtenir de l'aide.
- **Agression sexuelle** - Un groupe de cadres d'entreprise participe à un dîner lors d'une réunion annuelle dans un lieu de villégiature. En sortant du dîner, une femme est agressée dans l'ascenseur de l'hôtel.
- **Protection de personne** - Une femme analyste financière en Arabie Saoudite hésite à participer à une réunion de région de sa société car cela implique un déplacement et aucun service de protection ne lui est offert.
- **Refus d'une mission internationale** - Un habitué des voyages d'affaires refuse de faire un voyage dans une région dangereuse.
- **Harcèlement sexuel** - Une société américaine envoie un citoyen américain en mission en Suède. Il se plaint des fonds d'écran à contenu sexuel vus sur les ordinateurs portables de ses collègues suédois.
- **Chauffeur de taxi non fiable** - À son arrivée à l'aéroport dans un pays d'Asie Centrale, un ingénieur engage un chauffeur de taxi local pour le conduire sur un chantier dans une autre ville située à 100 kilomètres. En route, il demande au chauffeur de s'arrêter afin qu'il puisse utiliser les toilettes d'un établissement local. Revenant à la voiture, il découvre que le chauffeur est parti avec tous ses effets personnels, y compris ses bagages, son téléphone portable et son passeport. Lorsqu'il contacte la police locale, il est mis en détention pour ne pas avoir les papiers d'identités appropriés.
- **Incitation à intenter un procès** - Un aide cuisinier engagé aux Philippines par une société de croisière américaine souffre de douleurs au dos prétendument causées par le fait d'avoir à soulever des cartons de nourriture lors de son travail en mer. Bien qu'il ne soit pas citoyen des États-Unis et ne travaille pas aux États-Unis, il est incité à faire valoir ses revendications dans le cadre du système juridique américain lorsqu'il voit un grand panneau publicitaire dans le port d'escale de Miami, proposant des services juridiques aux employés des paquebots de croisière blessés dans les eaux internationales.
- **Piraterie** - L'équipage d'un cargo naviguant au large de la côte somalienne est pris en otage par des pirates et le bateau est pillé.
- **Homicide** - Une société d'études géologiques au Royaume-Uni est poursuivie pour homicide d'entreprise après la mort d'un employé. Il prenait des échantillons de sol dans une mine lorsque la mine s'est effondrée.
- **Propagation de la grippe A (H1N1)** - Une entreprise ayant des expatriés au Mexique s'inquiète pour ses employés lorsqu'on apprend que le virus de la grippe A (H1N1) a tué plusieurs personnes dans ce pays. Quelles mesures cette société doit-elle prendre ?

La présente étude examine les responsabilités des employeurs, au titre du Devoir De Protection, à l'égard de leurs employés (et personnes à charge) qui traversent les frontières dans le cadre de leur travail, et propose des lignes directrices, en vue de l'élaboration d'une stratégie de gestion des risques appropriée.

L'étude intègre deux dimensions dans la réflexion :

- Une dimension internationale.
- Les différentes parties prenantes de l'entreprise.

Les informations disponibles et les exemples cités dans l'étude concernent majoritairement les risques et le Devoir De Protection d'un employeur envoyant son personnel d'un pays ou d'une région développés vers un pays ou une région moins développés ou plus risqués. Toutefois, la présente étude aboutit à la conclusion que le Devoir De Protection existe entre la plupart des zones géographiques.

En outre, la présente étude permet aux diverses parties prenantes et décisionnaires d'une entreprise d'« entendre » les informations de points de vue différents. Les décisionnaires ayant des responsabilités en vertu du Devoir De Protection sont notamment les dirigeants d'entreprise, les gérants, les secrétaires généraux, les directeurs de la sécurité et de la gestion des risques, les travel managers, les directeurs médicaux, les directeurs des assurances, les directeurs juridiques, les directeurs des RH, les responsables des RH internationales, et les cadres responsables de la supervision du travail des personnes détachées à l'étranger.

« Le concept juridique de Devoir De Protection présume que les personnes physiques et les organisations ont des obligations légales leur imposant d’agir envers autrui avec prudence et vigilance afin d’éviter tous risques de dommages prévisibles. »

Définition du Devoir De Protection

Le concept juridique de Devoir De Protection présume que les personnes physiques et les organisations ont des obligations légales leur imposant d’agir envers autrui avec prudence et vigilance afin d’éviter tout risque de dommages prévisibles. Cette obligation est susceptible de s’appliquer à la fois aux actes commis et omis. Les exigences en matière de Devoir De Protection peuvent être imposées par la législation et par la jurisprudence ou en *common law*. Elles résultent également des attentes culturelles et sociales de l’application du principe de prudence et de diligence.

En ce sens, les employeurs ont également une responsabilité et une obligation tant morale que légale à l’égard de la santé, sûreté et sécurité de leurs employés. Le non respect du Devoir De Protection peut donner lieu à une action pour faute et entraîner une condamnation au versement de dommages et intérêts ou des poursuites pénales à l’encontre de l’employeur.

Dans une perspective plus large des ressources humaines, les employeurs ont vis-à-vis de leurs employés diverses responsabilités attachées au Devoir De Protection. On attend d’eux qu’ils prennent des mesures pratiques pour protéger leurs employés de tout danger raisonnablement prévisible sur le lieu de travail. Ces obligations recouvrent un grand nombre d’activités considérées comme relevant du bien-être des employés. Une liste des responsabilités relevant du Devoir De Protection figure dans l’Encadré N° 2. Le champ d’application de la responsabilité de l’employeur relevant du Devoir De Protection va généralement au-delà du lieu de travail habituel des employés (tels que les travailleurs à domicile, les personnes qui voyagent et les employés expatriés) et peut recouvrir les entreprises cocontractantes et sous-traitantes.

Lorsque les employés traversent les frontières dans le cadre de leur travail, le Devoir De Protection de l’employeur met en jeu une gestion du risque qui va au delà des exigences habituelles qui s’imposent en matière de santé, sûreté et sécurité dans l’environnement du pays d’origine de l’employé. Les tribunaux et la législation peuvent par ailleurs élargir le champ d’application du

ENCADRÉ N° 2

Obligations de l'employeur relevant du Devoir De Protection

- Santé physique et mentale
- Blessures, maladies et accidents du travail
- Conséquences de la charge de travail et du stress au travail
- Troubles musculo-squelettiques
- Propagation des maladies transmissibles
- Sécurité (outils, équipement, lieu de travail)
- Sûreté
- Brimades, harcèlement et discrimination au travail
- Gestion de la flotte d'entreprise
- Déplacements professionnels
- Location de voiture, utilisation par les employés de leurs véhicules personnels, trajets aller-retour au travail, accidents de la circulation, fatigue du conducteur, etc.
- Logement des employés lorsqu'ils sont en déplacement professionnel
- Événements d'entreprise en dehors du lieu de travail (voyage, boisson, accidents, etc.)
- Aptitude au travail
- Négligence à l'embauche (délinquants sexuels, personnalités violentes)
- Sécurité et confidentialité des données personnelles de l'employé
- Obligations économiques des membres du conseil d'administration/dirigeants
- Choix des prestataires de services d'assurance
- Gestion des avantages sociaux des salariés
- Audits de préacquisition (*due diligence*)

« Les employeurs ont également une responsabilité et une obligation tant morale que légale à l'égard de la santé, sûreté et sécurité de leurs employés. »

Devoir De Protection pour l'appliquer aux personnes à charge qui accompagnent un expatrié.

L'environnement du pays d'accueil peut être différent en termes de menaces – notamment le terrorisme, la criminalité, l'instabilité politique, les catastrophes naturelles, les maladies infectieuses, les maladies liées aux voyages, et les accidents de la route. Les personnes détachées à l'étranger, que ce soit pour une mission de courte durée ou en tant qu'expatrié à long terme, sont confrontées à des environnements qui ne leur sont pas familiers. Il leur est plus difficile de répondre de manière appropriée aux menaces qui se présentent à eux, et leur exposition aux risques et aux dommages potentiels s'en trouve accrue.

Ayant pris acte du Devoir De Protection de l'employeur envers ses salariés qui travaillent, habitent et voyagent à l'étranger dans le cadre de leurs responsabilités au travail, nous analysons le Devoir De Protection de l'employeur :

- D'un point de vue juridique.
- Dans le cadre de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise.
- Dans une approche du retour sur investissement du Devoir De Protection.

Enfin, nous présentons les pratiques suggérées par les ouvrages spécialisés, proposons une approche de la gestion du risque destinée à permettre aux entreprises de satisfaire à leurs obligations attachées au Devoir De Protection et examinons les responsabilités des diverses parties prenantes, notamment l'État, les dirigeants, les directeurs de la sécurité et des RH à l'égard de la santé, la sûreté et la sécurité des voyageurs d'affaires, des expatriés et de leurs personnes à charge.

« Opérant dans différents pays, les entreprises doivent respecter des lois nationales [et] se conformer à des réglementations supranationales. »

Devoir De Protection de l'employeur dans différents pays

D'un point de vue juridique, la conformité est bien plus complexe pour les entreprises internationales que pour les organisations nationales. Opérant dans différents pays, les entreprises doivent respecter des lois nationales. Les Tableaux 1-A à 1-J, qui figurent dans l'annexe, présentent de manière synthétique une liste des législations et réglementations pertinentes en ce qui concerne le Devoir De Protection dans plusieurs pays. En outre, les entreprises doivent se conformer à des réglementations supranationales (par exemple les directives de l'Union Européenne et les conventions de l'Organisation Internationale du Travail). Elles doivent prendre en compte les questions relatives à la portée extraterritoriale de la législation et aux règles en matière de compétence et de conflit des lois. Plusieurs pays (particulièrement en Europe et dans le monde occidental) ont élaboré une législation en matière de Devoir De Protection de l'employeur. D'autres ne l'ont pas fait.

Globalement, il est peu probable à ce jour que les pays des marchés émergents tels que la Chine, l'Inde et le Brésil prennent sérieusement en compte la question du Devoir De Protection de l'employeur. Dans la plupart des cas, ils n'ont pas élaboré ou appliqué une législation en matière de Devoir De Protection de l'employeur. Les entreprises doivent néanmoins s'en préoccuper. Les expatriés ou voyageurs d'affaires vers ou en provenance de ces pays sont susceptibles de chercher à obtenir réparation de tout préjudice sous le régime des lois des pays occidentaux dans lesquels les sociétés exercent leurs activités – quand bien même les pays d'accueil n'auraient pas mis en place une législation en matière de Devoir De Protection.

Dans un contexte de mondialisation accrue, la mobilité des employés augmente et intègre maintenant une migration inverse de travailleurs des pays moins développés vers les pays plus développés. L'éventail des employés concernés couvre aussi bien les travailleurs peu qualifiés (tels que les techniciens de surface, femmes de chambre, travailleurs maritimes, chauffeurs de taxis, etc.) que les ingénieurs qualifiés. Même si les pays d'origine des employés peuvent ne pas avoir une culture et une législation très développées en matière de Devoir De Protection, les employeurs qui sont tenus pour responsables dans les pays et tribunaux d'accueil ou d'origine ont tendance à privilégier une protection encore plus importante au bénéfice des travailleurs.

Organisation Internationale du Travail

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a publié plus de 70 conventions différentes qui sont des recommandations légalement volontaires et contraignantes au sujet de la sécurité et de la santé des employés. Ces conventions s'articulent autour de quatre catégories principales :

- (1) Principes directeurs des actions.
- (2) Protection dans des secteurs donnés d'activité économique.
- (3) Protection contre les risques spécifiques.
- (4) Mesures de protection.

L'OIT a récemment publié une proposition de Cadre Promotionnel pour la Sécurité et la Santé au Travail (2006). Elle recommande aux membres de l'OIT de ratifier la convention proposée et de prendre des mesures actives pour assurer un milieu de travail sûr et salubre dans le but de réduire les décès, accidents et maladies du travail. Bien que le Devoir De Protection des employeurs à l'égard de la sécurité de leurs employés soit explicite dans la convention proposée et protège tous les travailleurs, la convention ne traite pas spécifiquement du sujet des travailleurs en mission à l'étranger, qu'il s'agisse du voyageur d'affaires ou du travailleur détaché à l'étranger.

Union Européenne

Les questions relatives au Devoir De Protection et aux employés qui traversent les frontières dans le cadre de leur travail au sein de l'UE ont été indirectement réglementées par des directives et des traités. Deux types d'actions législatives de l'UE concernent particulièrement le sujet du Devoir De Protection de l'employeur à l'égard des personnes détachées à l'international et des voyageurs d'affaires. Il s'agit des directives concernant la santé et la sécurité des travailleurs et des directives/traités sur les questions de compétence judiciaire et de droit applicable.

La Directive concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail (Directive du conseil 89/391/CEE, 1989) impose un Devoir De Protection général aux employeurs et exige que des mesures spécifiques soient prises. Ceci comprend l'élaboration d'une politique générale de protection, la suppression des risques connus ou potentiels, la connaissance et l'adaptation de nouvelles technologies sûres, la formation et la consultation des employés, et la surveillance de santé. Les États membres ont transposé cette directive en droit national, elle est donc appliquée de diverses manières par les pays de l'UE.

On constate un intérêt croissant au niveau européen pour le traitement des questions posées par les évolutions en matière d'emploi et de main d'œuvre (telles qu'une population vieillissante, l'externalisation, la sous-traitance, les petites et moyennes

entreprises et les flux nouveaux et intensifiés de migration de travailleurs) et des questions relatives à la santé et la sécurité de ses travailleurs. L'UE applique une pression de plus en plus forte pour que les États membres, et donc les employeurs qui exercent une activité dans ces États, élaborent une stratégie communautaire sur la santé et la sécurité au travail telle que la communication : *« Améliorer la qualité et la productivité au travail : stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail »*, 2007.

Sur les questions de compétence, la Directive sur le détachement des travailleurs et le Règlement du Conseil sur la compétence judiciaire sont concernés. La Directive sur le détachement de travailleurs (96/71/CE) vise principalement la protection des travailleurs détachés à titre temporaire dans le cadre d'une prestation de service d'un État membre vers un autre. Les employés expatriés bénéficient de la garantie de mesures de protection minimum dans l'État dans lequel ils sont détachés. La Directive impose aux employeurs des règles impératives concernant les horaires de travail, les congés et la rémunération. En outre, elle énonce des règles en matière de santé, de sécurité, d'hygiène et de conditions de travail. En particulier, la Directive donne au travailleur détaché la possibilité d'intenter une action en justice dans le pays où il est détaché.

Par l'adoption du Règlement du Conseil sur la compétence judiciaire, l'UE reconnaît la nécessité de règles claires et uniformes permettant de déterminer la juridiction compétente en cas de litige lié à l'emploi et autres différends relatifs aux contrats. L'UE reconnaît également l'importance de l'exécution des jugements prononcés dans un État membre et devant être exécutés dans un autre. Il convient que les employeurs qui opèrent au sein de l'UE sachent quel est le tribunal compétent dans chaque cas particulier aux termes des règles de l'UE. Ceci limite les possibilités pour l'employeur de choisir le tribunal qui lui sera le plus favorable (« forum shopping »), les règles privilégiant la protection de l'employé par rapport à celle de l'employeur.

En ce qui concerne les questions relatives à la détermination de la loi applicable, il convient de se référer à la Convention de 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome, 1980). La convention traite une question primordiale en assurant que la loi est correctement appliquée dans les différends entre employeur et employé intervenant à l'occasion des détachements internationaux dans les différents pays de l'UE. Le principe fondamental est celui du libre choix de la loi applicable. Le contrat sera régi par la loi choisie par les parties, même si elles choisissent une loi étrangère. En l'absence d'un choix contractuel, la convention énonce les règles à suivre pour déterminer la loi applicable. Comme cela se produit généralement en ce qui concerne les directives de l'UE, la transposition en droit national des différents États membres s'est faite de manières très diverses. Les multinationales doivent savoir que dans l'UE, la transposition des directives de l'UE en droit national, la détermination de la loi applicable et celle de la juridiction compétente constituent des questions de droit complexes.

Examen des principales questions juridiques en matière de Devoir De Protection

Les exemples de pays traités dans cette étude démontrent la grande diversité des législations relatives aux obligations de l'employeur relevant du Devoir De Protection. Selon le pays, il y a également toute une gradation du processus d'évaluation des obligations de l'employeur. Certains pays ont des textes législatifs plus stricts que d'autres en matière de Devoir De Protection de l'employeur, tels que la Loi sur les homicides du Royaume-Uni et le Code du travail de la France. D'autres se reposent sur des obligations de source législative et une jurisprudence qui impose un Devoir De Protection plus général, tels que les États-Unis. Certaines lois traitent spécifiquement de la question du Devoir De Protection, d'autres exigent qu'il soit inscrit dans le contrat de travail, les normes sur la santé et la sécurité du travail, les lois de sécurité sociale, ou les lois sur l'indemnisation des accidents du travail. Il peut également être considéré comme une obligation accessoire implicite à la relation employeur-employé.

En règle générale, les textes législatifs ne précisent pas dans quelle mesure les lois nationales s'appliquent aux employés qui travaillent, résident ou voyagent à l'étranger. Toutefois, les tribunaux se sont montrés disposés à appliquer ces lois aux employés décédés ou victimes de graves lésions en dehors du pays, alors qu'ils sont en mission professionnelle.

Bien que certaines des lois puissent être quelque peu différentes dans la manière d'articuler le Devoir De Protection de l'employeur, elles sont axées sur l'obligation générale de l'employeur de protéger la santé physique et mentale, la sûreté, la sécurité et le bien-être des employés, où qu'ils travaillent, que ce soit sur le lieu de travail, à domicile ou à l'étranger. Les obligations imposées à l'employeur comprennent habituellement l'évaluation des risques inhérents à la fonction, au site et aux outils de travail ; la prise de mesures en vue de sécuriser le site de travail ; la mise en garde vis-à-vis des dangers ; la communication, la formation et l'assistance. Le manquement de l'employeur au Devoir De Protection met généralement en jeu sa responsabilité civile, parfois pénale. En ce qui concerne les tiers cocontractants et les prestataires, un employeur ne saurait supposer qu'ils ont pris les mesures nécessaires pour sécuriser le site de travail. Ainsi, les cocontractants, les prestataires et les employés qui travaillent avec eux devraient être pris en compte dans la planification des mesures répondant au Devoir De Protection.

La jurisprudence continue de parfaire et de définir le Devoir De Protection dans différents pays, élargissant ainsi l'obligation de l'employeur d'en faire bénéficier les expatriés, leurs personnes à charge et les voyageurs d'affaires. Toutefois il existe un nombre limité de jugements publiés en la matière, et en conséquence les normes et pratiques juridiques auxquelles on peut se référer sont

« Elles sont axées sur l'obligation générale de l'employeur de protéger la santé physique et mentale, la sûreté, la sécurité et le bien-être des employés, où qu'ils travaillent, que ce soit sur le lieu de travail, à domicile ou à l'étranger. »

elles-mêmes limitées. On constate généralement que les litiges de ce type font l'objet d'une transaction avant qu'un jugement ne soit prononcé.

La question est rendue encore plus complexe par le fait que les procédures contentieuses concernant les employés détachés à l'international et le Devoir De Protection de l'employeur impliquent couramment les lois de multiples pays. Des conflits de lois peuvent survenir (Carew-Reid, 2000). La loi applicable ne se limite pas nécessairement à celles du pays d'origine et du pays d'accueil de l'employé ou de l'employeur ou du pays dans lequel le travail est accompli. Elle peut résulter des circonstances particulières, impliquant une multitude de considérations et de territoires de compétence judiciaire. La détermination du tribunal qui entendra l'affaire peut également être empreinte de complexité.

Bien qu'il existe quelques références pouvant aider à déterminer le pays dont la loi s'applique ou dont les tribunaux sont compétents, il n'existe pas de règle unique. Tel que mentionné plus haut, en ce qui concerne les contrats de travail dans les pays de l'Union Européenne, la Directive sur le détachement des travailleurs et le Traité de Rome (1980) fournissent des principes directeurs quant à la détermination de la loi applicable et de la compétence judiciaire. Il n'est pas rare que l'employeur et l'employé ainsi que leurs avocats cherchent à faire entendre un différend dans le pays dont les lois et les juridictions sont susceptibles de les favoriser. De nombreux facteurs peuvent déterminer la loi applicable et la juridiction compétente, y compris : la situation du siège de la société, le pays où la plus grande partie des décisions sont prises, le pays où le manquement a effectivement eu lieu, le lieu où sont exercées les responsabilités principales de l'employé, la durée de détachement de l'employé dans le pays concerné, le lieu où le contrat de travail a été passé, ou d'autres encore. Ainsi, dans de nombreux contrats de détachement international (souvent dans le cas des expatriés et dans une moindre mesure dans le cas des voyageurs d'affaires internationaux et des détachements de courte durée), une clause de choix de la loi applicable est insérée par l'employeur/employé et la compétence est attribuée avant tout différend.

Enfin, comment les employeurs peuvent-ils faire face aux diverses exigences de conformité et aux divers niveaux de Devoir De Protection dans des pays différents ? Quand un employeur qui opère à l'échelle mondiale peut-il estimer qu'il satisfait à ses responsabilités relevant du Devoir De Protection, qu'il est en conformité avec les législations nationales, et qu'il a exercé un niveau raisonnable de diligence afin de protéger la santé, la sûreté et la sécurité des employés, de telle sorte qu'il puisse éviter des procédures contentieuses ou des transactions amiables coûteuses ? Une règle simple pour l'employeur consiste à aligner ses responsabilités relevant du Devoir De Protection sur la norme la plus exigeante, ce qui équivaut à mettre la conformité juridique au niveau de la responsabilité morale de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise.

Allemagne

En droit allemand, le Devoir De Protection de l'employeur (*die Fürsorgepflicht des Arbeitsgebers*) est un corollaire important de la relation employeur-employé et il existe une obligation générale de sollicitude, protection et bien-être. L'employeur doit en particulier informer les employés sur les risques et dangers concrets associés au travail de l'employé et les moyens d'y remédier. Le Devoir De Protection se limite aux situations liées aux conditions de travail et d'emploi. Les employés ont une obligation de loyauté envers l'employeur par laquelle ils sont tenus d'éviter de mettre en danger leur vie, leur santé et leur personne.

Ni l'employeur ni l'employé ne peuvent renoncer par avance à leurs obligations respectives en matière de Devoir De Protection.

L'employeur doit également se préoccuper de la santé de l'employé lorsque celui-ci travaille à l'étranger. Du point de vue de la sécurité sociale, une disposition de la Loi sur la sécurité sociale, livre V, prévoit que dans certaines circonstances, l'employeur est directement responsable, et non l'assurance médicale d'Etat. En ce qui concerne les frais liés à une maladie encourue à l'étranger dans un pays qui n'est pas signataire d'une convention de totalisation avec l'Allemagne (c'est-à-dire une convention bilatérale ou multilatérale de sécurité sociale), c'est l'employeur qui est responsable.

Dans le cas des détachements internationaux, le Devoir De Protection de l'employeur peut s'étendre aux intérêts des membres de la famille proche de l'employé, tout du moins dans les cas où l'employeur a également prêté assistance aux membres de la famille. L'employeur sera tenu de veiller à ce que l'assistance apportée soit correcte et adaptée. La responsabilité à l'égard des frais de maladie sous le régime de sécurité sociale, telle que mentionnée ci-dessus, s'applique également aux membres de la famille qui rendent visite à l'employé détaché dans un pays autre que l'Allemagne.

« Le manquement de l'employeur
au Devoir De Protection met
généralement en jeu sa
responsabilité civile,
parfois pénale. »

Australie

En Australie, le Devoir De Protection de l'employeur est réglementé par les lois de différents États en matière de santé et sécurité au travail, les lois sur l'indemnisation des accidents du travail (*worker's compensation*) des différents États et du Commonwealth, et la *common law*. Un employeur est tenu en vertu des lois de santé et sécurité au travail de chaque État et territoire de veiller, dans la mesure de ce qui est possible, à la santé, à la sécurité et au bien-être de ses employés lorsqu'ils sont au travail. Bien qu'il y ait des différences d'un État à l'autre, les employeurs doivent en règle générale évaluer les risques et dangers associés au travail de leurs employés, et éliminer ou réduire dans la mesure de ce qui est raisonnablement possible les risques pour la santé et la sécurité de leurs employés. L'entreprise peut être jugée responsable, ainsi que les personnes physiques, notamment les administrateurs ou les dirigeants, pour ne pas avoir respecté des obligations relevant du Devoir De Protection, que ces personnes résident ou non en Australie. Une partie de la législation et les tribunaux ont clairement établi que les expatriés ou voyageurs d'affaires venant d'Australie peuvent bénéficier de ces lois.

Les employés victimes de maladies et accidents du travail (et leurs personnes à charge) peuvent obtenir des dommages et intérêts compensatoires et le remboursement des frais médicaux par le biais des lois sur l'indemnisation des accidents du travail. Les lois australiennes sur l'indemnisation des accidents du travail prévoient expressément leur application extraterritoriale. La portée et la mise en application de l'extraterritorialité sont toutefois empreintes de complexité, des questions concernant la compétence et la durée du détachement à l'étranger devant être prises en considération. Les lois sur l'indemnisation des accidents du travail constituent le véhicule principal des recours visant à obtenir réparation en cas de blessure ou dommage subis sur le lieu du travail. Les employés peuvent également engager une procédure distincte sous le régime de la *common law* pour négligence mais seulement en cas de blessures ou lésions graves. Une telle procédure leur permet d'obtenir des dommages et intérêts au-delà de ce qui leur est accordé dans le cadre de l'indemnisation des accidents du travail.

La jurisprudence australienne fait clairement apparaître que les employeurs, qu'ils résident en Australie ou ailleurs, ont un Devoir De Protection qui leur impose de veiller à ce que leurs employés travaillant ou voyageant à l'étranger soient en sécurité. Les tribunaux ont élargi ce devoir de telle sorte qu'il recouvre les blessures ou dommages subis par les employés lorsqu'ils entreprennent des activités de loisir hors heures de travail. Les lois visent également les troubles mentaux et émotionnels (par exemple le stress) intervenus suite à un détachement à l'étranger. Les employeurs doivent être conscients des risques prévisibles, associés à certains lieux de détachement. Les employés cherchant à obtenir réparation sous le régime de la *common law* pour négligence de leur employeur (en supplément de la couverture dont ils disposent en droit législatif dans le cadre des lois sur l'indemnisation des accidents du travail) doivent avoir subi une blessure ou un trouble grave.

Tableau 2-A

Australie - Exemples de cas de jurisprudence		
Affaire (Nom-Date)	Description	Décision
Duic v Dillingham Corporation of New Guinea Pty Ltd [1972] 2 NSWLR 266	Un employé est blessé alors qu'il est en mission professionnelle en Papouasie Nouvelle Guinée.	L'employé a droit à indemnisation au titre de l'indemnisation des accidents du travail.
Favelle Mort Ltd v Murray [1976] 133 CLR 580	Un chef de chantier de construction en détachement pour 15 mois à New York contracte une maladie virale et souffre de troubles graves.	La haute juridiction confirme la décision de la Court Suprême accordant l'indemnisation d'accident du travail au motif que la maladie a été contractée par le salarié dans le cadre de son emploi.
Compagnie des Chargeurs Calédoniens v Weir [1980] 1 NSWLR 573	Un employé embauché en tant qu'officier de marine par une société française non enregistrée en Australie est hospitalisé après être tombé malade alors qu'il était en mer.	L'employé a droit à indemnisation au titre de la loi sur l'indemnisation des accidents du travail <i>NSW Workers Compensation Act</i> .
Re Commonwealth Banking Corporation v Angus Burns [1990] FCA 252	Un employé soutient que son emploi à l'étranger a été la cause d'une maladie liée à l'anxiété.	Le Tribunal juge que l'emploi à l'étranger a causé du stress, aggravant ainsi une maladie existante de l'employé.
Carter v The Khamis Mushayt Armed Forces Hospital & Others [1994] NSWCC 27	Un employé embauché en Australie pour travailler en Arabie Saoudite est blessé dans un accident de la route en se rendant à son travail.	L'employé a un droit à indemnisation au titre de la loi sur l'indemnisation des accidents du travail <i>NSW Workers Compensation Act</i> .
Meeson v Placer Pacific Management and others [2002] NSWCC 47	Un employé et son conjoint travaillant à Port Moresby sont blessés dans une attaque au couteau lorsqu'un intrus s'introduit dans leur domicile.	L'employé et son partenaire ont droit à indemnisation au titre de la disposition 25(1)(a) de la loi sur l'indemnisation des accidents du travail <i>Workers Compensation Act 1987</i> .
Pacific Access Pty LTD v Davies [2003] NSWSC 218	Un représentant commercial en visite commerciale en Papouasie Nouvelle Guinée est blessé lorsqu'il est attaqué par un voleur chez le client.	La Cour d'appel de l'État du New South Wales condamne l'employeur à verser des dommages et intérêts à l'employé.

Suite page suivante

Devoir De Protection de l'employeur dans différents pays

Tableau 2-A (suite)

Australie - Exemples de cas de jurisprudence

Affaire (Nom-Date)	Description	Décision	Affaire (Nom-Date)	Description	Décision
Neilson v Overseas Projects Corp of Victoria LTD [2005] 223 CLR 331	L'épouse d'un employé en expatriation pour deux ans en Chine est sévèrement blessée en chutant dans un escalier.	La haute juridiction confirme la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts à l'épouse.	Knuckey v Dyno Nobel Asia Pacific LTD [2003] NSWSC 212	Un employé est tué par une explosion sur un chantier en Papouasie Nouvelle Guinée.	L'employé a droit à indemnisation au titre de la loi sur l'indemnisation des accidents du travail <i>Workers Compensation Act</i> . La Cour Suprême de l'État du New South Wales accorde des dommages et intérêts à l'épouse survivante pour choc nerveux au titre de la loi <i>Compensation to Relatives Act 1897 NSW</i> .
Inspector Ken Kumar v David Ritchie [2006] NSWIRComm 323	Un Président Directeur Général résidant en dehors de l'Australie est inculpé dans une procédure pénale pour ne pas avoir sécurisé un chantier lorsqu'un employé est victime d'un accident du travail et décède.	Le CEO est jugé coupable d'infraction à la loi de 2000 <i>Occupational Health and Safety Act</i> sur la santé et la sécurité au travail, et condamné à payer des amendes.	Inspector Wayne James v Chek Ly & Ors [2007] NSWIRComm 315	Un Directeur Général est inculpé pour infraction pénale à la loi <i>Occupational Health and Safety Act</i> de 2002 lorsqu'un employé est blessé sur un chantier australien. Il a passé un grand nombre de jours en dehors du pays l'année au cours de laquelle la blessure est intervenue et les deux années précédentes.	Le Directeur Général est jugé coupable pour avoir manqué à la santé, à la sécurité et au bien-être au travail des employés, quand bien même il résidait à l'étranger. Une amende est imposée.
Workcover Authority of New South Wales (Inspector Belley) v Steven Carl Akerman [2006] NSWIRComm 353	Un Administrateur d'une société australienne résidant aux USA et ne comparaisant pas dans une affaire devant la <i>NSW Industrial Relations Commission</i> est inculpé pour infraction pénale à la loi <i>Occupational Health and Safety Act</i> de 2000 pour avoir manqué à offrir un environnement de travail sûr.	L'Administrateur est jugé coupable d'infraction à la loi, sur le fondement de sa qualité d'Administrateur de la société australienne.	Puttick v Tenon LTD [2008] HCA 54	Un employé néo-zélandais de la filiale d'une société enregistrée en Australie demande réparation devant la Commission d'indemnisation (<i>Compensation Commission</i>) néo-zélandaise pour une maladie causée par une exposition à l'amiante lors de voyages professionnels en Malaisie et en Belgique. L'épouse attaque la société mère en Australie en prétendant que les délits ont eu lieu en Malaisie et en Belgique et non en Nouvelle-Zélande.	La haute juridiction statue que le délit a eu lieu en Nouvelle-Zélande contrairement à ce qui est prétendu par l'épouse.
Allen v Hudson Global (Aust) Pty Limited [2006] NSWCCPD 360	Un employé australien participant à une conférence d'affaires en Australie demande une indemnisation d'accident du travail pour des blessures au dos subies alors qu'il jouait dans une salle de jeux vidéo située à proximité, pendant une pause.	La NSW Workers Compensation Commission accorde une indemnisation à l'employé, jugeant qu'il n'est pas nécessaire qu'une activité soit approuvée par l'employeur pour qu'elle puisse donner lieu à indemnisation. Bien qu'il s'agisse d'une affaire australienne interne, cette décision s'appliquerait probablement dans le cas d'un voyage ou un détachement à l'étranger.			

Belgique

En Belgique, la loi sur les accidents du travail « *Arbeidsongevallenwet* » de 1971 dispose que les employeurs sont responsables des accidents du travail survenus pendant le travail mais également au cours des trajets vers ou depuis le lieu de travail. La prévention des accidents du travail est l'un des éléments majeurs de la responsabilité de l'employeur dans la gestion du bien-être de l'employé. Les risques rencontrés par les employés au travail doivent être identifiés et éliminés dans la mesure du possible. L'entreprise doit effectuer une analyse de gestion de risques et mettre en place des mesures de prévention adaptées. Dans certaines situations de travail particulières, telles qu'un travail à une hauteur ou profondeur dangereuses, des mesures préventives particulières doivent être prises par l'employeur. La prévention des accidents graves (par exemple dans l'industrie chimique) est soumise à une réglementation spéciale.

L'ARAB ou « *Algemeen reglement op de arbeidsbescherming* » (réglementation générale sur la protection du travail) est une consolidation des lois belges sur la santé et la sécurité édictées entre 1947 et 1993 au sujet de la protection du travail. Ce code traite des prescriptions spécifiques et détaillées des moyens par lesquels les employeurs sont tenus de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, maintenir un environnement de travail sain et assurer l'hygiène générale du lieu de travail. Il comprend la transposition des directives européennes sur la santé et la sécurité.

Enfin, la loi « *Welzijnswet* » (loi sur le bien-être) de 1996 met en place un cadre national de la gestion du bien-être des employés au travail. Ceci recouvre tous les éléments clés des conditions de vie au travail, y compris la sécurité au travail, la protection de la santé du travailleur, les pressions psychosociales au travail, l'ergonomie du travail, l'hygiène du travail et le confort de l'environnement du lieu de travail. La loi est le socle de la gestion de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et constitue le cadre directeur dans lequel s'inscrit la prise des décisions de gestion. Elle exige de l'employeur une approche préventive, et contrairement au code ARBO (qui se concentre sur les prescriptions détaillées des moyens), cette loi se concentre sur l'objectif général de bien-être de l'employé dans l'exécution de ses tâches professionnelles.

Lorsque des voyageurs d'affaires ou expatriés travaillent en Belgique, la loi belge s'applique quelle que soit l'ampleur ou la durée de la mission. Lorsque des citoyens belges sont envoyés dans d'autres pays de l'Union Européenne (« UE »), la réponse à la question de savoir si les lois de ces pays s'appliquent diffère selon les lois de chaque pays de l'UE.

Canada

Au Canada, le Devoir De Protection de l'employeur repose sur des lois, des règlements et la *common law*. Dans l'approche du droit canadien, il convient de souligner que l'autorité compétente (fédérale ou provinciale) dépend du type d'activité que l'entreprise effectue. Les activités de travail fédérales (qui sont certaines activités dépassant les limites des provinces) sont réglementées par le Code canadien du travail. Celui-ci impose un devoir général aux employeurs de veiller à la protection de la santé et de la sécurité au travail de toute personne employée. Le Devoir De Protection de l'employeur comprend l'obligation de faire en sorte que :

- Les véhicules et l'équipement mobile que les employés utilisent pour leur travail soient conformes aux normes réglementaires ;
- Chaque risque connu et prévisible en matière de santé et de sécurité soit porté à l'attention des employés ;
- Un programme de prévention des risques adapté au lieu de travail soit élaboré et mis en œuvre et que son application soit contrôlée ;
- Les employés reçoivent une formation en matière de santé et sécurité ;
- Des orientations et des programmes en matière de santé et de sécurité soient élaborés.

La loi dispose que les obligations relevant du Devoir De Protection mentionnées ci-dessus s'appliquent à l'égard des employés qui travaillent en dehors de leur lieu de travail, qu'ils soient placés sous le contrôle direct de l'employeur ou non.

Si une activité n'est pas l'une des activités de travail de type interprovincial (telles que les télécommunications, les compagnies aériennes, les transports maritimes, les banques, les services postaux, etc.), elle relève des lois provinciales. Ainsi, une loi s'appliquant à des administrateurs de sociétés situés dans l'Ontario peut ne pas s'appliquer à des administrateurs situés en Colombie Britannique, et ce même si les activités des deux entreprises sont exactement les mêmes (par exemple, le commerce de détail). L'État fédéral canadien et chaque province ont élaboré une législation en matière de santé et de sécurité, ou des Lois sur la Santé et la Sécurité au Travail (*Occupational Health and Safety Acts* ou *OSHA*). Les Lois sur la Santé et la Sécurité au Travail couvrent la plupart des travailleurs et formes de travail mais les règlements spécifiques diffèrent selon la province. Les faits spécifiques du cas concerné déterminent si ces lois s'appliquent à un employeur, un employé ou une relation employeur-employé en particulier (Klotz et Neville, 2003).

Dans l'Ontario, la Loi sur la Santé et la Sécurité au Travail adopte une définition large du lieu de travail, la question déterminante étant de savoir si le travailleur a pour instruction de s'y trouver ou de se trouver à proximité et s'il est rémunéré à cet effet. La loi donne des détails précis concernant le Devoir De Protection pour ce qui est des conditions propres à un site ou à un métier en particulier. Ces dispositions s'appliquent au Canada mais pas à l'étranger. La Loi

Devoir De Protection de l'employeur dans différents pays

sur la Santé et la Sécurité au Travail prévoit plusieurs obligations générales à l'égard des employés en déplacement (et des employés à l'étranger). Dans l'Ontario, les employeurs ont le devoir de fournir des informations et des directives. Les employeurs doivent également prendre des mesures afin de protéger leurs travailleurs. En cas d'urgence médicale, ils doivent fournir des données médicales à un prestataire de soins légitime même s'il en résulte une divulgation de données confidentielles d'entreprise. Ils doivent également rédiger et examiner, au moins une fois par an, une politique en matière de santé et de sécurité et maintenir un programme d'application mettant l'accent sur la gestion et la prévention des risques.

La loi *Workplace Safety and Insurance Act* (WSIA) (dans l'Ontario) est la principale source de recours contre les employeurs en cas d'accident du travail. Les employés qui travaillent en dehors de la province peuvent être couverts si la durée de travail est de moins de six mois ou si l'employeur fait une demande de couverture pour les missions de plus de six mois. Si l'employeur ne fait pas de demande de couverture pour un employé en mission pour plus de six mois, la négligence de l'employeur peut entraîner un recours en responsabilité délictuelle sous le régime de la *common law* pour les dommages subis par l'employé.

« Une règle simple pour l'employeur consiste à aligner ses responsabilités relevant du Devoir De Protection sur la norme la plus exigeante, ce qui équivaut à mettre la conformité juridique au niveau de la responsabilité morale de la RSE. »

Espagne

En droit espagnol, le Devoir De Protection trouve sa source dans la Constitution du pays (1978) et s'est développé à l'occasion de la transposition des directives de l'UE. La Loi sur la prévention des risques au travail, principal texte législatif espagnol en la matière, traite du Devoir De Protection des employeurs en mettant l'accent sur l'évaluation des risques et les mesures à prendre en matière de formation. Le Code pénal prévoit des sanctions en cas de contravention à la Loi sur la prévention des risques au travail. Les lois sur le travail tranchent les questions de compétence en ayant recours aux principes de conflits de lois en ce qui concerne les citoyens espagnols qui travaillent à l'étranger. La loi sur le système judiciaire énonce également des règles concernant la compétence en matière de litiges sur les contrats de travail. La jurisprudence espagnole accorde le bénéfice des droits concernés aux travailleurs en mission à l'étranger mais les restreint aux dommages subis dans le cadre du travail.

Tableau 2-B

Espagne - Exemples de cas de jurisprudence

Affaire (Nom-Date)	Description	Décision
Verdict du 4 mai 1998, (RJ 1998\4091) Cour suprême espagnole	Un employé est frappé de paralysie alors qu'il est en mission à l'étranger.	La Cour statue que tant qu'un employé est soumis au pouvoir décisionnaire de la société, un accident intervenu lors d'une mission à l'étranger est un accident du travail tel que défini par la Loi sur la prévention des risques au travail et l'employeur est redevable d'une obligation de sécurité envers l'employé.
Verdict du Tribunal de Barcelone, octobre 2007	La négligence d'un employeur est la cause du décès de deux employés.	Le Tribunal confirme la condamnation de l'employeur pour délit à l'encontre des droits des travailleurs (et deux chefs d'accusation de négligence). L'employeur est interdit d'exercice de sa profession pour trois ans. Les familles des victimes se voient accorder la somme de 280 000 euros.

Etats-Unis

Il existe aux États-Unis plusieurs sources du droit imposant un Devoir De Protection à l'employeur à l'égard de la santé, de la sûreté et de la sécurité de ses employés. Ces sources comprennent la législation et la réglementation fédérale et des États, les codes professionnels et sectoriels, et le droit des contrats. Lorsque les normes de protection de l'employé sont inexistantes ou insuffisantes, les sociétés seront tenues d'un Devoir De Protection plus exigeant sous le régime de la *common law*.

Les obligations de source législative en matière de Devoir De Protection sont énoncées dans la loi de 1970 sur la santé et la sécurité au travail dite « OSHA » (*Occupational Health and Safety Act*) sous la rubrique de l'obligation générale. Les employeurs doivent offrir à leurs employés un lieu de travail sans condition dangereuse entraînant ou susceptible d'entraîner la mort ou des dommages corporels graves pour leurs employés. Ils sont par ailleurs tenus de se conformer aux normes promulguées en vertu de la loi OSHA en matière d'hygiène et de sécurité. Les employés ont également des responsabilités relevant du Devoir De Protection. À ce titre, ils doivent se conformer aux normes en matière d'hygiène et de sécurité et à toutes les règles, règlements et ordres émis en vertu de la loi OSHA, dans la mesure où ceux-ci s'appliquent à leurs propres actions et leur propre comportement.

L'autorité administrative en charge de la santé et de la sécurité au travail (*U.S. Occupational Safety and Health Administration*) définit dans une norme publiée dans le Code des règlements fédéraux (*Code of Federal Regulations 29 Standard 1910.38*) les exigences de base en matière de planification des mesures d'urgence qui s'appliquent à la plupart des moyennes et grandes entreprises américaines. Les sociétés encourent une lourde responsabilité juridique si elles s'abstiennent de faire diligence pour se préparer aux urgences. Les exigences fondamentales comprennent pour la plupart des entreprises celles d'un document écrit traitant des déclarations d'urgence, de l'évacuation, de la mise en œuvre du plan d'urgence, du recensement des employés, des tâches médicales, des responsabilités des employés aux termes du plan de mesures d'urgence, des systèmes d'alarme/notification et de la formation (Raisch et. al, 2006).

Alors que la loi OSHA impose à l'employeur l'obligation directe de maintenir un environnement de travail sûr, les lois sur l'indemnisation des accidents du travail (*Workers' Compensation*) ont vocation à assurer le respect des obligations financières de l'employeur envers son employé victime d'un accident dans le cadre de son travail. Il n'existe cependant aucune loi fédérale uniforme s'imposant à tous les États dans le domaine de l'indemnisation des accidents du travail. La couverture diffère d'État en État, et les employeurs doivent donc prendre en compte les lois de chaque État. Toutefois, ils ne peuvent pas se reposer uniquement sur la couverture offerte aux employés victimes d'accidents par les lois sur l'indemnisation des accidents du travail, sachant que dans certaines circonstances, le système d'indemnisation de ces lois n'offre aucune couverture.

Parmi ces circonstances, on trouve le cas des dirigeants (*executive officers*), des recours exercés par les tiers, de la privation de services ou la perte de compagnie conjugale, des actions intentées contre l'employeur pris en diverses qualités, et des dommages corporels consécutifs. En règle générale, les lois sur l'indemnisation des accidents du travail ne sont pas d'application extraterritoriale, mais il existe des exceptions. Certains États font une exception relative aux voyageurs d'affaires dans le cas des employés qui voyagent à l'étranger dans le cadre de la conduite de l'activité de l'employeur. Les employés qui sont des citoyens ou résidents des États-Unis ou du Canada, victimes d'un accident alors qu'ils se trouvent temporairement en dehors du territoire (généralement pendant un maximum de 90 jours) peuvent être couverts par les lois sur l'indemnisation des accidents du travail. Ainsi, dans certains États l'indemnisation des accidents du travail s'applique aux voyageurs d'affaires et aux employés détachés pour une courte durée.

Les principes de la *common law* concernant la négligence (faute) exigent des employeurs qu'ils exercent une diligence raisonnable afin de prévenir ou de réduire l'impact des dangers prévisibles. S'ils s'abstiennent de prendre des mesures raisonnables pour prévenir ces risques, ils seront jugés responsables d'un manquement au Devoir De Protection.

Quelques cas de jurisprudence américaine fournissent une illustration du Devoir De Protection de l'employeur à l'égard des voyageurs d'affaires et des personnels expatriés. Si un dommage est raisonnablement prévisible, un employeur américain peut voir sa responsabilité pour négligence mise en jeu à l'égard d'un employé détaché à l'étranger, faute d'avoir pris les précautions adéquates en matière de sécurité. Les employeurs doivent donc être conscients du fait que dans certains États, les lois sur l'indemnisation des accidents du travail contiennent des dispositions visant les voyageurs d'affaires. La tendance des tribunaux a été d'adopter une interprétation plus large de l'accident du travail lorsqu'il est subi à l'étranger par un employé en voyage dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle.

« La couverture diffère d'Etat en Etat, et les employeurs doivent donc prendre en compte les lois de chaque Etat. »

Devoir De Protection de l'employeur dans différents pays

Tableau 2-C

Etats-Unis - Exemples de cas de jurisprudence

Affaire (Nom-Date)	Description	Décision	Case (Name-Date)	Description	Décision
Markohaltz v. Gen. Elec. Co. 193 N.E., 2d.636 (N.Y. 1963)	Un employé basé à New York est envoyé en mission par son employeur pour assister à une conférence à Paris. Lors de son voyage retour à New York, après 10 jours de vacances suite à la conférence, il meurt dans le crash de son avion. Ses héritiers se sont vus accorder une indemnisation au titre d'un accident du travail. L'employeur fait appel de la décision.	La Cour d'appel confirme le droit à indemnisation au titre d'un accident du travail sur le fondement du fait que l'employé rentrait chez lui pour reprendre son travail.	Ali Khan v. Parsons Services, Ltd., D.C., Cir. No. 04-7162, 15/11/05	Khan, citoyen britannique habitant en Malaisie, employé par une société britannique située dans le District de Columbia (USA), avait convenu de travailler comme comptable aux Philippines pour une durée de deux ans. Son contrat de détachement stipulait qu'une demande d'indemnisation au titre de l'assurance des accidents du travail constituait le recours exclusif disponible en cas d'accident du travail pendant son détachement. Revenant d'un dîner, lors d'un jour non ouvré, il est enlevé dans son hôtel, son oreille est sectionnée et il est détenu pendant trois semaines alors qu'ont lieu des négociations sur la rançon. Khan poursuit son employeur sur le fondement de la négligence de ce dernier, faisant valoir que l'employeur n'a pas négocié sa libération de manière appropriée. La District Court a accordé un jugement sur procédure sommaire en faveur de l'employeur, jugeant que l'action de Khan pour négligence n'était pas recevable puisque l'indemnisation au titre d'un accident du travail était son recours exclusif.	La Cour d'appel renvoie l'affaire devant la District Court afin qu'elle tranche les questions relatives à la négligence et elle juge que les lois sur l'indemnisation des accidents du travail n'étaient pas applicables. Examinant les lois sur l'indemnisation des accidents du travail de différents États, la Cour juge que l'exception du voyage d'affaires ne s'applique pas puisque Khan disposait d'un emploi fixe à Manille et ne voyageait pas pour son travail. En outre, le kidnapping a eu lieu lors d'un jour non ouvré en dehors du contexte professionnel (c'est-à-dire un dîner de détente et non un dîner d'affaires).
Capizi v. Southern District Reporters, Inc. et al., 61 N.Y. 2d. 50 [1984]	Un rédacteur-concepteur envoyé par une société de New York à Toronto au Canada se blesse en glissant dans la baignoire de son hôtel. Il se voit accorder une indemnisation au titre d'un accident du travail. L'employeur fait appel de la décision.	La Cour confirme le jugement accordant les prestations d'accident du travail et statue que les changements d'environnement créent un risque accru d'accident, nécessitant dans certains cas l'indemnisation de dommages subis en dehors de l'exercice des responsabilités usuelles du travail.			
Enlow et al. v. Union Texas Dec. 21, 1999 U.S. Federal Court Fifth Circuit (Houston) [procès avec jury, décision non publiée]	Les survivants de quatre employés assassinés au Pakistan poursuivent une société pétrolière sur le fondement d'un manquement à ses devoirs. Ils soutiennent que l'employeur n'avait aucune nécessité d'envoyer les employés au Pakistan en plein conflit et manifestations d'antiaméricanisme. Ils soutiennent en outre que l'employeur n'a pas assuré le niveau de sécurité nécessaire.	Le jury juge que l'employeur n'a pas manqué à son Devoir De Protection puisque le risque d'assassinat n'était pas raisonnablement prévisible et que l'employeur avait pris des mesures de précaution pour la sécurité des employés, y compris l'engagement d'un cabinet de conseil en gestion de risque.			

« Si le pire arrive, les coûts pour l'employeur sont donc sans commune mesure avec celui des mesures de prévention préalables à l'envoi de salariés à l'étranger. »

« L'écart des coûts constatés en présence et en l'absence de prévention est de l'ordre de 1 à 20, voire de 1 à 200. »

*David Jonin, Avocat Associé
au Cabinet Gide Loyrette Nouel
- Département Droit Social*

France

En France, les employeurs (français ou étrangers) ont une obligation générale de veiller à ce que leurs employés travaillent dans un environnement sûr (le devoir de diligence de l'employeur ; l'obligation de sécurité de l'employeur à l'égard de ses salariés). Le non respect des obligations relevant du Devoir De Protection peut mettre en jeu la responsabilité civile et pénale de l'employeur.

Les règles en matière de Devoir De Protection, visées par les dispositions du Code du travail de 1910, sont mises en œuvre par le biais du Code de la sécurité sociale qui définit les risques liés au travail. Le Code du travail français énonce les mesures spécifiques à prendre dans le cadre de l'obligation d'assurer la sécurité et la santé physique et mentale des employés.

Ces mesures comprennent :

- (1) La prévention des risques professionnels ;
- (2) L'information et la formation ;
- (3) La mise en place d'une organisation de la sécurité et/ou de procédures de sécurité adaptées.

Les obligations s'appliquent au travail réalisé à l'étranger. Selon le Code de la sécurité sociale, les dommages subis du fait d'un accident ou d'une maladie du travail donnent lieu au versement de prestations de la sécurité sociale à titre d'indemnisation forfaitaire de l'employé. La somme forfaitaire est remboursée par l'employeur au moyen d'une augmentation de ses cotisations de sécurité sociale. Si l'accident, la maladie ou le décès liés au travail sont dus à une faute inexcusable de l'employeur ou d'une personne à qui l'employeur a donné pouvoir (c'est-à-dire un cadre, un superviseur ou une tierce partie), le Code du travail français prévoit une indemnisation complémentaire précisée par le Code de la sécurité sociale, couvrant par exemple : le préjudice esthétique, le préjudice d'agrément, le préjudice causé par les souffrances physiques et morales, et le préjudice résultant de la perte ou de la diminution des possibilités de promotion professionnelle. Cette indemnisation supplémentaire est versée sous forme de rente attribuée à l'employé ou ses ayant droits. Bien que cette rente soit versée par la Caisse de Sécurité Sociale, elle doit être remboursée par l'employeur.

Si un employeur ne respecte pas son Devoir De Protection en manquant au respect des règles d'hygiène et de sécurité relevant du Code du travail et que ce manquement entraîne un décès ou un préjudice corporel, l'employeur peut également encourir des sanctions pénales, y compris des peines d'amende et d'emprisonnement. En vertu du Code pénal français, les sanctions sont différentes selon que les contraventions sont intentionnelles ou non. Les dispositions du Code du travail français s'appliquent aux employeurs étrangers exerçant leur activité en France et elles concernent également le Devoir De Protection des employeurs français à l'égard des voyageurs d'affaires et des expatriés.

La jurisprudence française considère que les employés qui travaillent à l'étranger sont « au travail » et que tout accident dont ils

Devoir De Protection de l'employeur dans différents pays

sont victimes lors d'un voyage professionnel à l'étranger doit être considéré comme un accident du travail. Ce principe s'applique même aux périodes hors travail pendant un voyage professionnel ou une mission professionnelle. Les tribunaux ont également jugé que les règles relatives à la faute inexcusable s'appliquent également lorsque les faits se produisent à l'étranger, sauf dans les cas où l'employé n'est pas resté affilié au régime de sécurité sociale français.

Il semblerait donc qu'il y ait une différence entre un voyageur d'affaires français (qui habituellement reste affilié au régime de sécurité sociale français) et un expatrié français (qui peut être placé sous le régime de sécurité sociale du pays d'accueil). Il est important de noter que la jurisprudence française élargit sans cesse la définition de ce qui doit être considéré comme accident ou maladie « du travail », imposant ainsi à l'employeur de faire preuve d'une plus grande diligence.

Tableau 2-D		
France - Exemples de cas de jurisprudence*		
Affaire (Nom-Date)	Description	Décision
Cour de cassation - Chambre sociale - 19 juillet 2001, n° 99- 21.536 Framatome	Un employé travaillant pour une société française en Chine est victime d'une hémorragie cérébrale dans sa chambre d'hôtel.	Les accidents survenus au cours d'un voyage professionnel à l'étranger sont considérés comme des accidents du travail, que l'employé en soit victime pendant une période de travail ou non.
Cour d'appel de Montpellier, 4ème Ch. - 18 avril 2007, RG 06/06994	Un employé travaillant pour une société française à Abidjan est attaqué sur le trajet entre son domicile et son lieu de travail.	Les employés victimes d'un accident et leurs ayants-droit ne sont pas habilités à recevoir une indemnisation complémentaire de la caisse de sécurité sociale en cas de faute inexcusable de l'employeur s'ils sont affiliés à un régime de sécurité sociale étranger.
Tribunal des affaires de sécurité sociale de Saint-Lô	Des employés travaillant pour une société française à Karachi au Pakistan sont tués lors d'un attentat-suicide à la bombe.	La société française est jugée responsable pour faute inexcusable pour n'avoir pas pris les mesures de sécurité nécessaires dans un contexte géopolitique de crise.

Tableau 2-D (suite)		
France - Exemples de cas de jurisprudence		
Affaire (Nom-Date)	Description	Décision
CA Rennes - 24 octobre 2007, N° 06/06410.	Des employés d'une société française sont tués à Karachi au Pakistan dans un attentat-suicide à la bombe.	Bien que la société ait pris plusieurs initiatives en vue d'éviter les problèmes de sécurité dans la région en fournissant des informations aux employés, la Cour retient la responsabilité de l'employeur pour faute inexcusable. La société en charge du transport n'a pas correctement suivi les consignes sur les changements d'itinéraires. Le seul fait de donner des informations aux employés est considéré comme insuffisant au regard du Devoir De Protection.
Cour de cassation - Chambre sociale - 19 juillet 2001, n° 99- 20.603 Salomon	Un employé français est tué au cours d'une mission à l'étranger.	La Cour statue qu'il y a présomption légale que le décès survenu lors d'une mission professionnelle est un accident du travail.
Cour d'appel de Rennes - 27 novembre 2002	Un employé français en mission au Sénégal contracte une maladie par une seringue non stérilisée. La maladie se déclare quatre ans après l'injection.	L'employé a droit à réparation en vertu du Code de la sécurité sociale français. Les cotisations de sécurité sociale de l'employeur augmentent.

*David Jonin, Avocat Associé au Cabinet Gide Loyrette Nouel -
Département Droit Social

Pays-Bas

Aux Pays-Bas, le Devoir De Protection de l'employeur (*zorgplicht werkgever*) est légiféré par le Code civil (*Burgerlijk Wetboek*) au travers de diverses lois (*Arbowet*) et règlements relatifs aux conditions de travail. Un employé peut attaquer son employeur pour demander réparation des préjudices subis du fait d'avoir exercé ses responsabilités à moins que l'employeur puisse démontrer qu'il a lui-même satisfait à ses responsabilités relevant du Devoir De Protection. Les employeurs doivent également prouver que les préjudices résultent du comportement dangereux et désinvolte, volontaire et conscient, de l'employé. La jurisprudence indique que les obligations de l'employeur relevant du Devoir De Protection s'appliquent aux employés qui travaillent à domicile et que la responsabilité est mise en jeu dans des circonstances diverses (par exemple en cas d'épuisement de l'employé). Les tribunaux exigent de l'employeur qu'il élabore des directives écrites et contrôle de manière constante l'application de ces directives. Les obligations relevant du Devoir De Protection de l'employeur sont susceptibles de prendre fin lorsque l'employeur n'a aucune influence directe sur la situation. Toutefois, la faute de l'employé est difficile à prouver et les tribunaux ont généralement pris le parti des employés.

Les exigences imposées à l'employeur aux Pays-Bas en matière de Devoir De Protection sont fortement axées sur les efforts que l'employeur est tenu de déployer (à travers un plan d'évaluation et de gestion des risques) pour protéger l'employé de tout dommage. L'*Arbowet* indique comment un employeur peut satisfaire à ses obligations relevant du Devoir De Protection. Depuis 1994, les employeurs néerlandais sont tenus de faire un inventaire des risques associés aux responsabilités confiées aux employés et d'évaluer ces risques (cet inventaire est appelé *RI&E* ou *risico-inventarisatie en-evaluation*) pour ce qui concerne les employés qui travaillent 40 heures par semaine ou plus. En outre, l'employeur doit prendre les mesures que l'on peut raisonnablement attendre de lui pour prévenir tout dommage aux employés en élaborant un programme détaillé des précautions à prendre à l'égard de ces risques. Ceci implique une communication proactive des risques aux employés, en s'assurant que les instructions sont suivies, et le contrôle de la mise en œuvre des politiques adoptées. En ce qui concerne les employeurs qui emploient plus de 25 salariés, le RI&E doit être approuvé et certifié par un organisme administratif (*Arbodienst*).

Les évaluations de risque propres à une industrie en particulier peuvent maintenant être téléchargées comme modèles (www.rie.nl). Les employeurs néerlandais qui missionnent des employés à l'étranger devraient informer les employés, par écrit, des risques raisonnablement prévisibles de leur mission et veiller à la compréhension des instructions de l'employeur de même qu'à la conformité à ces instructions afin de réduire les risques.

Royaume-Uni

La législation en matière de Devoir De Protection est très développée au Royaume-Uni. Un employeur peut être jugé responsable d'un manquement au Devoir De Protection dans le cadre d'une procédure civile ou pénale. Les actions civiles sont fondées sur la Loi sur la Santé et la Sécurité au Travail (*Health and Safety at Work Act*) de 1974 et la possibilité d'engager une action en vertu du Devoir De Protection reconnue par la *common law*. La législation pénale comprend la Loi sur les homicides d'entreprise (*Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act*) de 2007.

La Loi sur la Santé et la Sécurité au Travail impose un Devoir De Protection au titre duquel l'employeur se doit de veiller, dans la mesure où cela est possible, à la santé et à la sécurité de chaque employé. Toute personne manquant au Devoir De Protection encourt deux types de responsabilité à l'égard des dommages corporels et du décès de l'employé : une condamnation par procédure sommaire (pouvant aller jusqu'à 20 000 £) et une condamnation par mise en accusation (soumise à aucune limite). Les employeurs du Royaume-Uni peuvent être jugés responsables des dommages causés aux employés qui travaillent pour l'employeur en dehors du Royaume-Uni.

La loi sur les homicides consolide des lois anciennes sur la négligence des sociétés et attribue une responsabilité pénale aux sociétés en cas de manquement grave au Devoir De Protection concerné ayant causé le décès d'un employé, d'une personne présente sur un chantier ou d'un voyageur d'affaires. Le comportement qui ne correspond pas à celui que l'on peut raisonnablement attendre d'une organisation dans les circonstances constitue un manquement grave au Devoir De Protection. Il n'est pas nécessaire de prouver qu'un individu en particulier a été responsable d'un décès au travail. Il suffit qu'il s'agisse d'activités et de décisions qui sont gérées et organisées par les cadres supérieurs – ceux qui sont les responsables ultimes du manquement grave au Devoir De Protection. Si un cadre supérieur est jugé négligent, il est sanctionné selon les principes énoncés par la loi sur les homicides, en fonction de la taille de la société et de la gravité de l'infraction. En plus des amendes, les tribunaux peuvent ordonner à la société de prendre des mesures palliatives concernant ce qu'elle doit faire pour se conformer à la loi et remédier à la situation afin de prévenir toute infraction future. Le tribunal peut également ordonner à la société de publier les constatations du tribunal et de reconnaître qu'elle a été coupable de négligence en indiquant les mesures qu'elle prendra pour corriger la situation.

La loi sur les homicides s'applique à divers employeurs tels que les sociétés par actions (corporations, à l'exclusion des entreprises individuelles), les *partnerships*, *limited partnerships*, les associations professionnelles (*trade associations*), les associations de salariés (*employee associations*) qui sont également des employeurs, et les entités de la Couronne et de l'État. Il est important de noter que la

Devoir De Protection de l'employeur dans différents pays

loi sur les homicides ne s'applique pas aux personnes physiques affectées par le décès de l'employé. Les héritiers de la personne affectée peuvent engager une action civile en dommages et intérêts (en vertu de la Loi SST) ou une action en responsabilité délictuelle ou contractuelle.

Aux termes de la Loi sur les homicides, la responsabilité pénale d'une société peut être retenue pour négligence ayant entraîné le décès d'un employé en dehors du Royaume-Uni. La question cruciale est celle de savoir si la menace survenue dans le pays d'accueil était le résultat d'un manquement au Devoir De Protection ayant eu lieu au Royaume-Uni (c'est-à-dire, par les décisions et actes des cadres supérieurs au Royaume-Uni).

La jurisprudence relative aux décès et aux dommages corporels s'articule autour de la question de savoir si la situation dans le pays d'accueil était raisonnablement prévisible – si la société du Royaume-Uni aurait dû savoir que les dommages pouvaient être subis du fait de son manquement à répondre à ses responsabilités liées au Devoir De Protection ou si l'acte d'un tiers pouvait être prévu et prédit. Les multinationales dont le siège est au Royaume-Uni ou qui exercent une activité au Royaume-Uni ne peuvent échapper à leurs responsabilités liées au Devoir De Protection du simple fait qu'un employé traverse la frontière. En outre, la jurisprudence a établi que les multinationales ne peuvent déléguer leurs responsabilités liées au Devoir De Protection à des sous-traitants ou mandataires, qu'elles exercent leur activité au Royaume-Uni ou à l'étranger.

Tableau 2-E

Royaume-Uni - Exemples de cas de jurisprudence

Affaire (Nom-Date)	Description	Décision
Mathews-v-Kuwait Bechtel Corp [1959] 2QB 57	Un employé conclut un contrat de services avec une société étrangère pour travailler comme contremaître d'usine au Koweït. Le contrat est signé en Angleterre. Il se blesse sur le lieu de travail au Koweït.	Il existe un engagement contractuel implicite selon lequel l'employeur s'engage à prendre soin de l'employé. La décision juge recevable un recours sur le fondement du droit des contrats contre un employeur étranger (ne disposant pas d'un établissement en Angleterre) du fait que le contrat devait être exécuté en Angleterre.

Tableau 2-E (suite)

Royaume-Uni - Exemples de cas de jurisprudence

Affaire (Nom-Date)	Description	Décision
Coppas International [UK] Limited [1985] SLT 111	L'époux du demandeur est tué lors d'un bombardement iranien alors qu'il travaille dans une usine chimique en Irak.	Le demandeur est débouté de sa demande de réparation mais le tribunal énonce des principes importants concernant le devoir de protection de l'employeur. Le tribunal statue que l'employeur a un devoir général de ne pas exposer un employé à un risque sans nécessité. S'il est probable qu'un danger va se présenter, ce devoir comprend la responsabilité d'informer ou d'évacuer.
Square D-v-Cook [1992] I.C.R. 262	Un employé du Royaume-Uni employé par une société du Royaume-Uni envoyé en mission en Arabie Saoudite se blesse en butant sur un carreau mal fixé sur un chantier saoudien. Le tribunal d'instance constate un manquement de l'employeur au devoir de protection. Le cas présent est l'appel de cette décision.	Le jugement du tribunal d'instance est infirmé en appel, le tribunal statuant en appel que l'employeur avait effectué des vérifications préalables adéquates au sujet de la compagnie tierce qui a causé l'accident. Le tribunal réaffirme le principe selon lequel l'employeur a un devoir de protection non déléguable au titre duquel il est tenu de faire « toutes diligences raisonnables » afin de veiller à la sécurité de ses employés. Ce devoir s'applique sur le lieu de travail placé sous le contrôle de l'employeur ou d'une tierce partie.

Suite page suivante

« S'agissant de la question de compétence, le tribunal doit appliquer le principe du choix du forum le plus adapté aux intérêts de toutes les parties et aux fins de la justice. »

Tableau 2-E (suite)

Royaume-Uni - Exemples de cas de jurisprudence

Affaire (Nom-Date)	Description	Décision	Affaire (Nom-Date)	Description	Décision
McDermid-v-Nash Dredging and Reclamation Company Limited [1987] 3WLR 212	Une personne employée par une société anglaise est blessée alors qu'elle travaille comme matelot de pont sur un bateau néerlandais. La blessure a été causée par la négligence du capitaine néerlandais du bateau alors que le bateau se trouvait en eaux territoriales suédoises.	Un employeur a un Devoir De Protection non déléguable de ses employés et ne peut échapper à sa responsabilité juridique en déléguant ses responsabilités à l'égard des employés à un sous-traitant.	Industria Armamento Meridionale S.p.A (INARME) [2007]	Un employé meurt au Royaume-Uni d'une chute en peignant une grue. Des poursuites pénales sont engagées au Royaume-Uni à l'encontre d'une société italienne en vertu de la loi sur la santé et la sécurité Health and Safety at Work Act (1974) pour infractions en matière de santé et sécurité commises au Royaume-Uni.	L'instruction conclut que des dispositions spécifiques concernant le travail en hauteur faisaient défaut dans le système de gestion de la sécurité de l'employeur et que l'employeur a manqué à veiller au bon état des équipements de travail. La Cour de la Couronne de Turo accepte le plaider-coupable de l'employeur et impose des amendes et dépens.
Johnson v Coventry Churchill International Ltd [1992] 3ALL ER 14	Un travailleur indépendant d'une société anglaise est blessé sur un site en Allemagne. Au moment des faits, aucune loi allemande ne permettait à ce travailleur de recevoir des dommages et intérêts d'un employeur pour faute. En conséquence une action en justice est engagée au Royaume-Uni.	Le Tribunal statue que le travailleur était un employé et que l'employeur avait manqué à son devoir de sécurisation du lieu de travail.	Palfrey-v-Ark Offshore Limited [2001] WL 134034706	Un employé d'une société du Royaume-Uni meurt de paludisme contracté alors qu'il était en mission en Afrique de l'ouest. Avant son départ, l'employeur du Royaume-Uni avait conseillé à l'employé d'obtenir des conseils médicaux au sujet des vaccins et de la prophylaxie recommandés. L'employé avait dit à l'employeur qu'il comprenait la nécessité des conseils médicaux mais ne les avait pas appliqués. La veuve de l'employé a engagé une action en dommages et intérêts contre l'employeur.	Le Tribunal accorde des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur au Devoir De Protection, malgré le fait que l'employé avait connaissance des risques et de la nécessité de se faire conseiller et avait choisi de passer outre. Le tribunal énonce que l'employeur a une responsabilité minimum d'évaluer et de mettre à disposition de l'employé les informations publiquement disponibles sur les risques en matière de santé.
Lubbe and Others appellants v Cape PLC. Respondent and related appeals [2000] 1W.L.R 1545	Des mineurs sud-africains, travaillant pour la filiale d'une société du Royaume-Uni, engagent une action en justice au Royaume-Uni sur le fondement d'un manquement au devoir de protection du fait que la société les a exposés à l'amiante. La question à trancher dans cette affaire était de savoir si ce recours était du ressort du Royaume-Uni ou de l'Afrique du Sud. L'employeur obtient une suspension de l'action au Royaume-Uni sur le fondement de son lien avec l'Afrique du Sud. Les mineurs font appel de la décision devant la House of Lords.	La House of Lords statue que les tribunaux du Royaume ont compétence à l'égard de la société mère de l'employeur. S'agissant de la question de compétence, le tribunal doit appliquer le principe de choix du forum le plus adapté aux intérêts de toutes les parties et aux fins de la justice. Sur la base de plusieurs facteurs, l'Afrique du Sud n'est pas le lieu approprié et la suspension est infirmée. Cette décision ne tranche pas la question de la réparation.	Gizbert-v-ABC News UK EAT/0160/06/DM [2006]	Un journaliste, reporter en zone de guerre, est licencié par une agence de presse pour avoir refusé des missions jugées dangereuses. L'employé fonde sa décision sur les besoins de sa famille devenant plus nombreuse. L'employé engage une action pour licenciement abusif et dépose une plainte en matière de santé et sécurité au titre de l'article s100(1)(c) de la loi sur le travail <i>Employment Rights Act, 1996</i> s100(1)(c).	L'employé se voit accorder des dommages et intérêts par le tribunal pour licenciement abusif. En appel, les dommages et intérêts sont diminués sur le fondement que l'article 100(1)(c) de la loi <i>Employment Rights Act</i> ne saurait s'appliquer car il n'y avait aucun danger imminent tel que l'exige cet article. Toutefois l'employé avait droit à des dommages et intérêts pour licenciement abusif car l'employé était en droit de refuser une mission dangereuse.

Devoir De Protection de l'employeur et Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE)

La tendance actuelle dans les entreprises en ce qui concerne le bien-être et le comportement des employés consiste à passer d'un objectif principal de conformité juridique à une approche plus globale en concordance avec les efforts consacrés par l'organisation à l'exercice de ses responsabilités sociétales. La RSE, au sens large, incarne la notion de contrat social durable entre l'employeur et l'employé et leurs devoirs respectifs de protection et de loyauté. En conséquence, les organisations prennent des mesures spécifiques, telles que l'élaboration d'approches stratégiques plus globales des questions telles que le Devoir De Protection, en gérant leurs responsabilités au niveau de la direction et en ayant recours à de meilleures pratiques.

La satisfaction aux obligations du Devoir De Protection est un enjeu global pour les employeurs, néanmoins ils rencontrent des difficultés à y parvenir. Un certain nombre de ces difficultés a été identifié en termes de gestion du risque lié aux voyages (Advito, 2009).

Il s'agit de :

- (1) La sous-estimation par l'employeur - les voyages semblent être dans l'angle mort lorsqu'on parle de Devoir De Protection, par opposition aux procédures en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail permanent ;
- (2) La sous-estimation par l'employé - les employés ne souhaitent pas toujours comprendre les risques auxquels ils font face et peuvent ne pas se conformer aux directives en matière de prévention des risques liés aux voyages ;
- (3) Une perspective déformée - la probabilité de différents risques et événements à l'étranger semble faible ;
- (4) La fragmentation de la responsabilité - la question concerne différents départements de l'entreprise ;
- (5) Le statut de la gestion des voyages - faible considération pour la fonction de gestionnaire de voyages au sein de l'organisation ;
- (6) La mise à jour - les profils de risque changent constamment. Des difficultés semblables sont en jeu en termes de coordination de l'effort de satisfaction du Devoir De Protection.

Les employeurs qui ont la charge de la responsabilité liée au Devoir De Protection peuvent également ne pas avoir pris la pleine mesure des risques et menaces pour cause de détachement de la situation. Bien souvent, ils travaillent de leur siège social ou ailleurs dans leur pays d'origine, loin des lieux où ils envoient leurs employés en mission. Bien qu'ils soient généralement conscients de leurs responsabilités sociétales et juridiques liées au Devoir De Protection dans leur pays d'origine, les exigences en matière de Devoir De Protection à l'étranger ne leur sont probablement pas familières.

**« La Responsabilité Sociale
de l'Entreprise incarne
la notion de contrat social
durable entre l'employeur
et l'employé
et leurs devoirs respectifs
de protection et de loyauté. »**

Différents décisionnaires tels que les membres de la direction, les gérants, les secrétaires généraux, les directeurs de la sécurité de l'entreprise, les directeurs de la gestion des risques, les travel managers, les directeurs médicaux, les directeurs des assurances, les directeurs juridiques, les directeurs des RH et les directeurs des RH internationales, partagent les responsabilités relatives au Devoir De Protection de l'organisation. Cependant, leurs objectifs peuvent se contredire. Il est probable que les objectifs financiers de la direction de l'entreprise soient axés sur la réduction des coûts. Les exigences en matière de sécurité imposées par la fonction gestion du risque peuvent entraver la réalisation des objectifs de la mission souhaitée par les responsables hiérarchiques, ou perturber les priorités de la gestion des détachements internationaux par les RH. Ces différents décisionnaires sont par ailleurs souvent organisés en « silos fonctionnels », en contraste direct avec l'approche d'équipe intégrée exigée par le Devoir De Protection. Il est rare que tous ces groupes d'influence internes travaillent ensemble et de manière concertée pour répondre aux obligations de leur organisation en matière de Devoir De Protection. Toutefois, le vrai problème peut résider dans le manque de prise de conscience par les dirigeants de la pleine mesure de leur Devoir De Protection à l'égard des affaires internationales. Le nombre limité d'articles et le manque de recherche sur le Devoir De Protection de l'employeur dans le contexte international suggère que le sujet n'est pas parfaitement compris par la plupart des responsables et en conséquence, il n'est pas dans leur champ de vision permanent. Compte tenu de l'attention particulière actuellement portée au contrôle des coûts, même les responsables de la sécurité et des RH internationales avisés ne parviennent pas à plaider avec succès la cause de ressources supplémentaires.

Il est généralement admis en gestion de risque que la prévention des dommages est moins coûteuse et plus durable que le traitement de leurs conséquences. Les coûts économiques pour les employeurs de ne pas satisfaire à leur Devoir De Protection à l'égard des employés détachés à l'international, le temps considérable et non productif consacré par la direction aux

conséquences d'un manquement ainsi que les pertes intangibles sont souvent ignorés. Malheureusement, les employeurs sont souvent à la recherche de solutions à court terme jusqu'à ce qu'un employé soit victime d'un dommage ou accident grave.

Bien que l'on constate un manque de recherche empirique sur le Devoir De Protection de l'employeur à l'égard des personnels détachés à l'étranger, quelques articles publiés dans les revues professionnelles et ouvrages spécialisés en matière de RH et de gestion de risque (dont de nombreux en réaction à la promulgation de la Loi sur les homicides du Royaume-Uni) commencent à sensibiliser les intéressés à cette question (Beale, 2007 ; Cameron, 2007 ; Cohen, 2006 ; Fox, 2003 ; Green, 2005 ; Gurchick, 2007a ; 2007b ; Kranc, 2007 ; Skuse, 2008 ; Slaughter, 2007 ; Smith, 2006 ; Taylor, 2008 ; Waldron, 1995 ; Woolf, 2006). Une grande partie de ces écrits se concentre sur la gestion des voyages et non sur le sujet plus large du Devoir De Protection de l'employeur. Une synthèse de ces écrits figure dans l'Encadré n° 3 qui est le produit d'une compilation des meilleures pratiques suggérées en matière de gestion des voyages et de leur regroupement en fonction de diverses actions (évaluation du risque, stratégie/planification, planification des voyages, politiques et procédures, sensibilisation et formation, surveillance, contrôle et assistance).

Devoir de Protection de l'employeur et Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE)

ENCADRÉ N° 3

Gestion du Risque Voyage - Devoir De Protection de l'employeur

ÉVALUATION DU RISQUE

- Comprenez les risque relatifs en matière de santé, sûreté et sécurité dans les zones dans lesquels les employés voyagent/résident.
- Identifiez et faites l'inventaire des risques associés aux responsabilités de la fonction exercée dans l'endroit où elle est exercée.

STRATÉGIE/PLANIFICATION

- Évaluez la réponse actuelle de votre société à ses obligations relevant du Devoir De Protection.
- Donnez des marques de l'attachement de votre société à la santé de ses employés.
- Élaborez et maintenez un plan de gestion de crise mis à jour.
- Gérez de manière proactive les déplacements des employés.
- Ayez un plan de continuité des voyages en cas d'urgence.
- Vérifiez en détail l'ensemble des prestations et avantages dont bénéficient les travailleurs à l'international, vérifiez qu'il n'y a pas d'omission et que les prestations et avantages s'appliquent.
- Intéressez vous aux questions familiales lorsqu'il s'agit des détachements internationaux.
- Examinez les coûts/bénéfices d'une assurance voyage/urgences/assurance médicale/enlèvement.
- Étudiez la possibilité de recours à des tierces parties pour l'assistance médicale et assistance sécurité, l'assurance mondiale urgences médicales/voyage.
- Étudiez la possibilité de recours à des tierces parties pour les systèmes de suivi mondial des voyages.
- Utilisez des prestataires disposant des outils, de l'expérience et de l'infrastructure adéquats pour le soutien aux travailleurs à l'international.
- Envisagez d'avoir recours à des prestataires d'envergure internationale pour obtenir les meilleurs résultats à l'international.
- Concevez la structure de l'organisation qui soutient la politique de gestion des voyages et les exigences en matière de Devoir De Protection.
- Veillez à ce que la culture de l'organisation soutienne la politique de gestion des voyages et les exigences en matière de Devoir De Protection.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

- Élaborez une politique claire régissant les voyages et le travail des employés à l'étranger (voyages d'affaires internationaux, détachements internationaux de courte durée, et détachement à long terme avec statut d'expatrié).
- Étudiez la manière dont les politiques en matière de voyage protègent les employés sur le plan mondial.
- Élaborez des politiques en matière de confidentialité.
- Faites signer des formulaires d'évaluation des risques par les employés (consentement en connaissance de cause : connaître, comprendre et accepter le risque).
- Ne forcez pas les employés à travailler dans des environnements hostiles.

PLANIFICATION DES VOYAGES

- Vérifiez que l'hébergement présente les conditions de sécurité élémentaires et établissez une liste d'hôtels privilégiés par la société.
- Ayez un programme de sécurité des voyages approprié en place.
- Comprenez les pratiques locales en matière de soins médicaux.
- Ayez une procédure à suivre en cas de catastrophe naturelle, guerre, acte terroriste, urgence médicale ou épidémie.
- Préparez un planning complet et rempli pour le voyageur.
- Faites figurer tous les détails pertinents de l'itinéraire, y compris les coordonnées du bureau local.
- Ayez recours au bureau local/d'accueil qui connaît la ville et la scène locale pour vous aider à l'organisation.
- Prévoyez une voiture plutôt que d'avoir recours à des taxis.
- Utilisez les services de support offerts par les voyagistes.
- Assurez-vous que les véhicules utilisés par les employés pour leur travail sont imposés et assurés.
- Vérifiez le bon état des véhicules des employés qui utilisent leur propre voiture pour les besoins du travail.
- Vérifiez si les employés ont des permis de conduire en cours de validité et sont aptes à conduire.
- Soyez attentifs au danger encouru par les employés s'ils conduisent à la suite de vols long courrier.

Suite page suivante

PLANIFICATION DES VOYAGES (suite)

- Soyez conscients du fait que les conducteurs ne sont pas familiarisés avec les conditions différentes de conduite (telles qu'un nouvel environnement, la conduite sur un côté différent de la route, la conduite sur des routes en divers états et un code de la route différent).
- Fixez des temps de repos et un maximum d'heures/distances de conduite pour les employés.
- Autorisez les employés à passer la nuit à l'hôtel lorsque cela est nécessaire.
- Faites couvrir les voyages nationaux et internationaux dans vos polices d'assurance.
- Sélectionnez les personnes détachées à l'international au moyen d'évaluations et de techniques de sélection prudentes.
- Enregistrez-vous auprès des ambassades.

COMMUNICATION/ÉDUCATION/FORMATION

- Veillez à ce que les employés soient préparés au voyage de manière appropriée avant de partir.
- Fournissez des informations avant le voyage.
- Éduquez les employés sur les dangers du voyage/de la mission.
- Informez les employés des menaces endémiques et des mesures palliatives adaptées avant le départ.
- Communiquez sur les questions sanitaires et d'hygiène.
- Informez les employés des réglementations routières telles que les limitations de vitesse, les limites d'alcool, l'utilisation des téléphones portables et les péages.
- Informez les voyageurs des évolutions significatives des risques pendant la durée de leur voyage.
- Donnez des instructions aux employés sur les risques politiques et les risques liés à la sécurité et aux voyages.

COMMUNICATION/ÉDUCATION/FORMATION (suite)

- Formez les employés au sujet des procédures préventives en matière de sécurité et de santé et récapitulez les procédures à suivre en cas d'urgence.
- Formez et éduquez les employés au sujet des méthodes de précaution visant à les protéger de la propagation des maladies transmissibles.
- Assurez-vous que les employés savent comment réagir à différents scénarios de simulation.
- Formez les employés à la réponse aux situations d'urgence.
- Faites en sorte que les employés et managers aient connaissance des politiques en matière de voyage et de gestion de risque et de la nécessité qu'ils y adhèrent.
- Maintenez les compétences par des programmes de sensibilisation annuels.
- Faites en sorte que les employés aient connaissance du numéro d'assistance/conseil 24 h/24 (le cas échéant).
- Maintenez une sensibilisation constante au risque.
- Formez les membres d'une cellule de crise au sujet des incidents critiques.
- Testez le plan de gestion de crise par des exercices sur table et des simulations.
- Équipez les voyageurs des ressources nécessaires pour les aider à rester en bonne santé et en sécurité.
- Formez les managers aux politiques et au plan de gestion de crise.
- Coordonnez les prestations de traduction ou de formation en langue étrangère du pays d'accueil.

SUIVI

- Connaissez l'itinéraire de l'employé.
- Identifiez les employés en situation de risque (de manière préventive) et informez-les des dangers à venir.
- Communiquez aux employés de manière proactive les évolutions du risque pendant leur mission.
- Sachez dans quelles villes vos voyageurs peuvent obtenir des informations dans les délais requis (c'est-à-dire dans un délai de dix minutes).
- Élaborez une base de données sécurisée de suivi et localisation des voyageurs.
- Assurez le suivi des voyages d'affaires des employés (sécurité, visa, obligations fiscales).
- Assurez le suivi des déplacements des employés en mission qui pourraient traverser les frontières sans en informer votre organisation.
- Préservez le caractère confidentiel des informations concernant la santé des employés.
- Investissez dans des systèmes de suivi/localisation non-invasifs.

Devoir de Protection de l'employeur et Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE)

CONTRÔLE

- Veillez à la conformité des employés.
- Pensez à la conformité des prestataires et fournisseurs.
- Déterminez au moyen d'études/données, etc. si l'organisation satisfait à ses responsabilités juridiques et éthiques relevant du Devoir De Protection.
- Identifiez les problèmes d'atteinte à la vie privée et préservez la confidentialité et la sécurité des données personnelles.

ASSISTANCE

- Ayez un dispositif vous permettant de communiquer avec les employés à travers le monde en temps réel.
- Ayez les coordonnées des employés et un mécanisme pour communiquer rapidement avec eux.
- Donnez accès aux employés à un numéro d'assistance 24 h/24 pour des conseils et une assistance sur les questions relatives aux risques.
- Répondez aux besoins et désirs personnels et professionnels de l'employé.
- Intéressez-vous aux questions familiales.
- Ayez des équipes d'intervention locales.
- Ayez accès à une équipe de gestion des incidents prête à être déployée dans le cas où vous n'auriez pas de présence locale.
- Donnez des consignes et un soutien appropriés.
- Fournissez à l'employé des informations sur le risque susceptibles de permettre des actions, en temps opportun.
- Soyez prêt à utiliser votre capacité de gestion de crise.
- Mettez en place un programme international d'assistance aux employés.

Ces articles, pour la plupart écrits avec l'aide d'organisations de gestion du risque voyage, se concentrent principalement sur les conséquences encourues par les employeurs lorsqu'ils manquent à leurs obligations liées au Devoir De Protection. La gestion du risque voyage, est soumise à des pressions croissantes par ceux qui en sont parties prenantes afin qu'elle offre une gestion des voyages répondant aux demandes en matière de durabilité et de RSE. La réduction des émissions de CO² liées aux voyages et la satisfaction au Devoir De Protection à l'égard des voyageurs constituent deux aspects fondamentaux de la RSE.

Dans trois récents dossiers, les auteurs fournissent des guides à l'attention des cadres d'entreprise responsables de la gestion du risque voyage. Le guide *2008 NBT A CSR Toolkit* (Advito, 2008) est un guide général de la gestion du risque voyage et du Devoir De Protection qui lie celui-ci à la RSE.

« *C'est la vie?* » - l'article *A Step-by-Step Guide to Building a Travel Management Program* (Advito, 2009) détaille les mesures comprises dans un programme de gestion du risque des voyages pour les organisations. *Project ICARUS* (Institute of Travel Management, 2008) est un manuel qui comprend des consignes sur la gestion des émissions due aux trajets en voiture, aux réunions, aux événements et aux hôtels. Il est important de noter que, bien qu'elle soit une composante importante du Devoir De Protection, la gestion des déplacements des employés ne suffit pas à elle seule à satisfaire au Devoir De Protection de l'employeur. Les obligations du Devoir De Protection, énoncées dans divers textes législatifs et dans les jurisprudences de différents pays occidentaux, sont de bien plus large portée.

« Pour calculer la rentabilité de l'investissement constitué par l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie globale, une multinationale devra analyser avec soin sa population d'expatriés et de voyageurs d'affaires. »

Coûts et bénéfices du Devoir De Protection de l'employeur à l'égard des personnels expatriés

Jusqu'ici, la présente étude s'est concentrée sur les obligations juridiques et morales de l'employeur relevant du Devoir De Protection à l'égard des voyageurs d'affaires et des employés détachés. Bien qu'aucune donnée ne soit disponible pour attester du nombre d'entreprises qui ont déjà élaboré et mis en œuvre une stratégie en matière de Devoir De Protection, il a été suggéré que les sociétés ne semblent pas toujours exercer un niveau de diligence suffisant. Même dans le cas des sociétés qui ont au moins engagé le processus, il conviendrait de combler des lacunes pour assurer véritablement le bien-être de leurs employés. Pour bien des tribunaux à travers le monde, ces lacunes seraient perçues comme des fautes de l'employeur (Advito, 2008). Reste à savoir si l'on peut justifier d'un point de vue économique l'élaboration d'une stratégie à l'égard du Devoir De Protection, comprenant des politiques, des processus, des contrôles, une chaîne de responsabilité clairement définie et une mise en œuvre tactique. Dans un contexte économique où la maîtrise des coûts est primordiale, ce type d'investissement ne sera pas engagé sans faire l'objet d'examen approfondis.

Il est rapporté dans une étude de cas récente sur la mise en œuvre d'une politique de sécurité des voyages d'affaires par une société nommée Aegis que « le coût/bénéfice potentiel d'une police mondiale couvrant les urgences médicales et les urgences liées aux voyages a été examiné et il a été conclu que le coût d'une telle police était justifié par son efficacité et qu'il était utile de la mettre en place » (Beale, 2007). Pour calculer la rentabilité de l'investissement constitué par l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie globale en matière de Devoir De Protection des employés détachés à l'étranger et des voyageurs d'affaires, une multinationale devra analyser avec soin sa population d'expatriés et de voyageurs d'affaires.

Coûts et bénéfices du Devoir De Protection de l'employeur à l'égard des personnels expatriés

ENCADRÉ N° 4

Éléments du coût-bénéfice lié au Devoir De Protection

Composantes du coût	Composantes du bénéfice
Coût de la non prise en compte du Devoir De Protection	<ul style="list-style-type: none"> Maintien du bien-être de l'employé (santé, sécurité et sûreté, qualité de vie).
<ul style="list-style-type: none"> Coût de l'incident/dommage à la victime (c'est-à-dire, perte de la vie, préjudice moral, perte de bénéfices). 	<ul style="list-style-type: none"> Main d'œuvre mieux formée et mieux préparée.
<ul style="list-style-type: none"> Coût des dépenses médicales, traitement, évacuation, rapatriement. 	<ul style="list-style-type: none"> Coûts d'incidence importants évités.
<ul style="list-style-type: none"> Coût des indemnités de maladie de l'employé. 	<ul style="list-style-type: none"> Possibilité de primes plus importantes pour les cadres et de participation des salariés aux bénéfices (le cas échéant).
<ul style="list-style-type: none"> Coût de détournement des ressources (financières et humaines). 	<ul style="list-style-type: none"> Obtention d'une réduction des primes d'assurance si des mesures de gestion de risque appropriées sont mises en place.
<ul style="list-style-type: none"> Coût des ressources humaines consacrées à la situation au niveau de l'encadrement supérieur. 	<ul style="list-style-type: none"> Meilleure conformité juridique.
<ul style="list-style-type: none"> Dommage matériel et financier. 	<ul style="list-style-type: none"> Absence de contentieux judiciaire.
<ul style="list-style-type: none"> Coût de la perte d'exploitation, immobilisation, fermeture de site. 	<ul style="list-style-type: none"> Meilleure capacité à attirer et conserver les employés.
<ul style="list-style-type: none"> Coût des contentieux en droit du travail. 	<ul style="list-style-type: none"> Meilleure capacité à attirer les clients et les investisseurs.
<ul style="list-style-type: none"> Coût des dommages et intérêts résultant de la mise en jeu de la responsabilité. 	<ul style="list-style-type: none"> Meilleure réputation RSE.
<ul style="list-style-type: none"> Coût des amendes et sanctions au titre des lois applicables. 	<ul style="list-style-type: none"> Productivité améliorée.
<ul style="list-style-type: none"> Coûts des primes d'assurance qui augmentent en conséquence de l'incident. 	<ul style="list-style-type: none"> Meilleur moral des salariés.
<ul style="list-style-type: none"> Coûts des conséquences sur le moral et perte de productivité. 	<ul style="list-style-type: none"> Meilleure réputation, meilleure image de l'entreprise en tant qu'employeur.
<ul style="list-style-type: none"> Coût de la perte d'employés potentiels dont le recrutement devient impossible. 	
<ul style="list-style-type: none"> Coûts de remplacement des employés qui quittent la société (recrutement et accueil). 	
<ul style="list-style-type: none"> Possibilité de dépôt de bilan. 	
<ul style="list-style-type: none"> Coût de la perte intangible (réputation, image de marque, clientèle, etc.). 	
Coûts de prévention	
<ul style="list-style-type: none"> Coût de l'élaboration d'un plan de gestion de risque. 	
<ul style="list-style-type: none"> Coût de la conformité et de la formation. 	
<ul style="list-style-type: none"> Coût de la couverture d'assurance. 	
<ul style="list-style-type: none"> Coût des prestataires. 	

- Les types de détachement internationaux (détachements internationaux de courte durée, expatriation à long terme, voyages d'affaires internationaux et trajets internationaux aller-retour habituels vers ou en provenance du lieu de travail) diffèrent par leur durée et leur portée.
- Les risques et menaces associés à ces détachements sont très variés selon les lieux d'accueil et d'origine.
- Le niveau de risque diffère de pays en pays.
- Les risques varient également selon les responsabilités de la fonction de l'employé et les besoins de sa mission.
- La famille ou les êtres chers peuvent ou non les accompagner – ce qui modifiera l'étendue de la responsabilité de l'employeur.
- Enfin, chaque employé peut avoir un comportement différent à l'égard du risque.

Le Devoir De Protection répond aux mêmes principes que la théorie de la gestion du risque : le coût de la prévention est moindre que le coût de traitement des incidents. En ce qui concerne la gestion des voyages, certains ont soutenu (Arnold, 2008) qu'une approche proactive peut s'avérer efficace et réduire les coûts en permettant d'éviter certains coûts supplémentaires (nuit à l'hôtel, rendez-vous manqué avec les clients, temps non productif passé à attendre dans les aéroports). Malheureusement, les employeurs adoptent souvent une approche réactive, en gérant les risques une fois l'incident survenu. L'Encadré N° 5 détaille certains des coûts et bénéfices généraux du respect du Devoir De Protection par l'employeur. Dans certains secteurs, comme l'industrie du pétrole et du gaz et la construction, le nombre d'incidents à signaler aura une incidence sur les primes des dirigeants. Ceci a pour conséquence une moindre capacité de la société à attirer les clients et peut entraîner le versement de dommages et intérêts forfaitaires en vertu des contrats avec les clients. En fin de compte, les conséquences auront un impact sur le prix de l'action.

Les départements finance et les gestionnaires sont habitués à l'étude des scénarios et aux études coût/bénéfice. Il conviendrait que des équipes formées dans les départements Finance, RH, Sécurité, Affaires Médicales et Gestion collaborent à la réalisation d'une analyse utile de leurs propres risques et obligations relevant du Devoir De Protection. L'examen de la question du Devoir De Protection évoque le principe du « bâton » et de la « carotte ». Le « bâton » est dans la conformité juridique et la réduction/suppression de la faute et de la responsabilité. La « carotte » est dans le bien-être des employés, la pérennité de l'entreprise, la réduction des coûts (en ce qui concerne les dépenses qui peuvent être évitées telles que les soins médicaux, l'évacuation, la perte de productivité), la protection de la réputation et de la « marque » de l'organisation pour les besoins de l'embauche et de la rétention des salariés et, dernier point mais non moins important, l'amélioration du bien-être et de la productivité de l'employé en évitant la maladie, les lésions corporelles et le risque de perte de la vie.

Les arguments en faveur de la prévention l'emportent largement sur les coûts que représentent les dommages subis par les employés ou leur décès, et les responsables qui se seront abstenus d'entreprendre une analyse coût/bénéfice auront (vu l'importance de l'exposition au risque potentiel) été défaillants à l'égard de leurs responsabilités commerciales, économiques et morales en tant que responsables d'entreprise.

« Les facteurs critiques de la réussite d'une telle intervention stratégique résident dans la sensibilisation, l'engagement et les responsabilités des différentes parties prenantes dans l'entreprise. »

Une approche globale et stratégique du Devoir De Protection

Comment les employeurs – en particulier les cadres responsables de la santé, de la sécurité et de la sûreté des personnels détachés à l'étranger – peuvent-ils répondre à leurs obligations juridiques et éthiques relevant du Devoir De Protection ? La réponse à cette question, comme le suggèrent les experts en matière de gestion des RH internationales et de gestion du risque mondial, réside dans la prévention et la gestion de risque (Claus et Mc Callum, 2004 ; Cameron, 2006 ; Hempel, 2007 ; Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, 2008 ; Advito, 2009). Au vu de la RSE, des responsabilités juridiques des employeurs liées au Devoir De Protection, et des coûts financiers importants d'un manquement aux responsabilités liées au Devoir De Protection, la présente étude recommande une stratégie de gestion du risque aux employeurs dont l'activité est multinationale, vis-à-vis des voyageurs d'affaires internationaux et employés détachés. Cette approche de la gestion de risque implique un certain nombre de mesures de gestion de risque différentes mais courantes, comprenant typiquement l'évaluation, la prévention, la réduction et le contrôle du risque (voir Encadré n° 5 où sont énumérées les mesures recommandées).

Une notion pertinente dans le cadre du Devoir De Protection de l'employeur est la distinction entre « obligations de résultat » et « obligations de moyens » (Alessi, 2005). Selon cette distinction, une obligation de résultat vise la garantie d'obtention d'un résultat spécifique (c'est-à-dire, élimination de la maladie, des dommages et de la perte de vie de l'employé en détachement international). L'obligation de moyens consiste pour l'employeur à respecter son Devoir De Protection à l'égard de l'employé (c'est-à-dire prendre les mesures de prévention les plus strictes pour assurer la santé, la sécurité et la sûreté de l'employé en détachement international). Dans un monde toujours plus complexe et dangereux, les employeurs ne peuvent pas toujours garantir les résultats, mais ils peuvent mettre des mesures en place pour tenter de protéger l'employé des risques raisonnablement prévisibles.

Comme nous l'avons indiqué précédemment, les responsabilités relevant du Devoir De Protection à l'égard des voyageurs d'affaires internationaux et des employés détachés sont mal comprises par les employeurs. Pourtant, l'importance et la complexité des responsabilités juridiques et morales de l'entreprise ne cessent de croître. Ainsi, les interventions en matière de gestion de risque doivent s'intégrer à la stratégie d'entreprise. Comme le relève Beale (2007), « les principaux enjeux sont la création d'une politique qui gagne l'adhésion de l'entreprise, qui s'acquitte du Devoir De Protection et qui est entièrement comprise et mise en œuvre ».

Les facteurs critiques de la réussite d'une telle intervention stratégique résident dans la sensibilisation, l'engagement et les responsabilités des différentes parties prenantes dans l'entreprise.

ENCADRÉ N° 5

Mesures de gestion de risque

Waldron (1995)	<ol style="list-style-type: none">(1) Comprendre les faits et chiffres médicaux(2) Couvrir toutes les éventualités(3) Éduquer, éduquer, éduquer(4) Offrir une assistance locale spécifique(5) Minimiser les niveaux de stress(6) Ne pas sous-estimer le choc culturel
Claus et McCallum (2004)	<ol style="list-style-type: none">(1) Évaluer et planifier la gestion des risques(2) Former(3) Informer et communiquer(4) Protéger(5) Soutenir en période de crise(6) Faire participer l'employé (« <i>empowerment</i> »)
Cameron (2007)	<ol style="list-style-type: none">(1) Fixer les orientations(2) Maintenir la sensibilisation(3) Préparer et soutenir le voyageur(4) Être préparé au pire scénario
Hempel (2007)	<ol style="list-style-type: none">(1) Anticiper les zones à risque(2) Gagner l'adhésion à la stratégie mondiale de gestion de risque(3) Élaborer les processus et contrôles(4) Élaborer et mettre en œuvre la formation(5) Mettre en œuvre les processus de contrôle et d'audit
Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (2008)	<ol style="list-style-type: none">(1) Identifier les dangers et les personnes à risque(2) Évaluer les risques et fixer un ordre de priorité(3) Décider des actions préventives(4) Réaliser les actions(5) Surveiller et examiner
Advito (2009)	<ol style="list-style-type: none">(1) Attribuer des responsabilités aux cadres(2) Déterminer les types de risque(3) Évaluer l'exposition au risque(4) Réduire ou gérer(5) Communiquer(6) Auditer

Une approche globale et stratégique du Devoir De Protection

Ainsi, il est important d'identifier le contenu exact et spécifique de ces responsabilités à l'égard du Devoir De Protection pour les parties prenantes (c'est-à-dire, les directeurs, personnels de sécurité, spécialistes des RH internationales, cadres hiérarchiques, employés, et autres acteurs en matière d'emploi et de travail).

Toute initiative de changement stratégique réussie doit avoir le soutien (c'est-à-dire l'engagement et les ressources) de la direction de l'entreprise. Il est plus probable que ce soutien soit obtenu si une argumentation solide en matière de retour sur investissement peut être présentée à l'appui des mesures à prendre pour le respect du Devoir De Protection de l'employeur (voir l'examen ci-dessous des coûts et bénéfices du Devoir De Protection de l'employeur à l'égard des employés détachés à l'étranger). Les responsables de la sécurité, des affaires médicales et de la gestion de risque sont les personnes les plus expérimentées en ce qui concerne l'élaboration d'une approche stratégique et l'identification des ressources nécessaires pour la mise en œuvre et le contrôle des résultats. Ils ont la responsabilité de veiller à ce que les employés disposent de l'éducation, des connaissances et des outils de base pour se protéger dans les endroits lointains et parfois dangereux (Kranc, 2007).

Les RH internationales jouent un rôle particulier lorsqu'il s'agit de veiller à ce qu'une organisation s'acquitte de ses responsabilités relevant du Devoir De Protection à l'égard des employés telles qu'identifiées. Les responsables des RH internationales ont une perspective unique de l'entreprise dans son ensemble et une meilleure sensibilisation à la variété de ces risques selon les zones géographiques concernées et à la manière dont les lois du territoire et la culture locale peuvent à la fois contribuer à la création de risque et influencer la gestion du risque (SHRM Global Learning System, 2009). La responsabilité de communiquer avec les employés en déplacement et leurs familles en période de crise revient souvent aux spécialistes en RH (Arnold, 2008). Le département RH joue également un rôle crucial dans la planification de la réponse aux urgences et doit anticiper et répondre à l'impact émotionnel que subit le personnel à l'occasion d'une crise. Le rôle des RH dans la gestion de crise comprend également les mesures proactives à prendre pour une réponse rapide à l'évolution d'une situation, en apportant des services de soutien à l'employé et en gérant les questions de prise de congé et de vie privée de telle manière que les interruptions de l'activité de l'entreprise soient réduites au minimum (Lindsey, 2006). Enfin, les responsables hiérarchiques (dans les pays d'origine et d'accueil) qui traitent directement avec les voyageurs d'affaires internationaux et les expatriés jouent un rôle important en gérant les responsabilités de travail et en veillant au respect des politiques de la société.

Bien qu'il soit clairement établi que l'employeur a un Devoir De Protection, l'employé a lui-même un devoir de loyauté et d'allégeance. En d'autres termes, l'employé doit se conformer aux politiques et procédures de l'employeur et agir avec prudence dans son comportement. La prudence, dans ce contexte, signifie que l'employé doit éviter de prendre des risques non nécessaires. Dans *Travel Wise*, Leki (2008) l'auteur s'intéresse particulièrement à la

responsabilité personnelle et aux compétences du voyageur international en ce qui concerne l'évaluation et la réduction des menaces, la minimisation des risques, et la capacité à évoluer avec succès dans un environnement qui n'est pas familier. Le modèle proposé (*Travel Wise Model*) intègre les aptitudes personnelles et interpersonnelles (telles que les caractéristiques personnelles, les caractéristiques physiques, le comportement, les situations financières et la logistique), les compétences interculturelles (telles que l'expérience de la vie en milieu urbain, l'expérience internationale, la connaissance des langues, et le statut conjugal), l'intelligence émotionnelle (conscience de soi, autogestion, conscience sociale et gestion des relations) et sensibilité à la sécurité (attributs expérientiels tels que la confiance en soi, la détection de la surveillance, l'identification des menaces et les attributs logistiques de sécurité). Il convient que l'employé ait la motivation nécessaire pour arbitrer le risque et sache comment le faire afin que le voyageur puisse réduire les menaces représentées par une situation internationale non familière. En bref, l'employé a une responsabilité personnelle d'agir avec prudence, il doit se conformer aux politiques de la société et il doit respecter les lois locales (des territoires où il voyage) - l'ignorance ne justifie pas le non respect. Il conviendrait que les employeurs conseillent aux employés, avant qu'ils ne traversent les frontières en mission professionnelle, d'envisager de désigner une personne à contacter en cas d'urgence, d'avoir un testament et de désigner un exécuteur testamentaire, et de donner une procuration et d'exprimer ses souhaits concernant les décisions médicales en cas de coma ou inaptitude. L'employeur démontre ainsi que l'organisation se préoccupe des intérêts de l'employé, tout en exigeant de ce dernier qu'il réfléchisse et planifie à l'avance.

« L'employé a une
responsabilité personnelle
d'agir avec prudence,
il doit se conformer
aux politiques de la société
et il doit respecter
les lois locales. »

Conclusion

Les employeurs ont un Devoir De Protection général, d'un point de vue juridique, financier et du point de vue de la RSE. Les employeurs doivent veiller à la santé et la sécurité de tous les employés et autres personnes venant sur le lieu de travail. Potentiellement, ce Devoir De Protection s'étend aux voyageurs d'affaires et aux personnes détachées à l'étranger et peut concerner également les personnes à charge qui les accompagnent, lorsqu'il leur est demandé de voyager à l'étranger dans le cadre de leurs obligations professionnelles. L'employeur doit donc faire en sorte de réduire les risques prévisibles auxquels ces employés sont confrontés au moyen d'une stratégie intégrée de gestion de risque. Cette approche doit être adaptée au contexte de travail de l'employé en détachement international, qu'il s'agisse d'un voyage professionnel de courte durée ou d'une expatriation à long terme.

Les employeurs doivent démontrer qu'ils ont pris des mesures pour éduquer leurs employés au sujet des risques de telle sorte que ces derniers soient préparés à faire face à ces risques en cas de nécessité. Les employeurs doivent ensuite surveiller l'environnement pour détecter les dangers potentiels et fournir des informations mises à jour aux personnes en détachement international au sujet de tout événement ou évolution d'une situation susceptible de constituer un incident critique. Enfin, les employeurs doivent fournir un soutien et une assistance adéquats à leurs employés en cas de crise ou urgence. Le cycle du Devoir De Protection de l'employeur est caractérisé par les phases « évaluer, informer, mettre à jour et assister », en travaillant en collaboration avec les employés à la réduction des risques et en fournissant des solutions proactives et efficaces en temps opportun.

Les employeurs doivent être sensibilisés à leur responsabilité juridique et à la responsabilité sociétale de leur entreprise liées à leur Devoir De Protection à l'égard des employés qui traversent les

frontières en tant que voyageurs d'affaires internationaux, employés en détachement de courte durée ou expatriés. Les législations et jurisprudences en matière de Devoir De Protection continuent d'évoluer pour répondre aux nouveaux enjeux internationaux du lieu de travail, rendant plus complexe l'acquiescement des responsabilités élargies des employeurs à l'égard de l'ensemble de la santé, de la sécurité et de la sûreté de leurs employés lorsque ces derniers traversent les frontières en mission professionnelle. Sur le plan international, les questions juridiques sont également devenues plus complexes en conséquence de la difficulté de la détermination de la compétence judiciaire et de la loi applicable. Du fait de la gravité des responsabilités de l'employeur relevant du Devoir De Protection, de la diversité des législations, et de la complexité des questions de compétence et de détermination de la loi applicable, les entreprises ont tout intérêt à se conformer à la norme d'exigence la plus élevée en matière de Devoir De Protection, afin de veiller à réduire les risques au minimum. Il est inévitable que pour pouvoir se conformer à une telle norme, les entreprises devront avoir recours à des sociétés d'assistance médicale et de sécurité et autres parties engagées dans des activités de gestion de risque.

En fin de compte, la responsabilité de l'élaboration d'une stratégie intégrée de gestion de risque faisant partie intégrante de la culture d'entreprise ne peut pas être déléguée ou sous-traitée. Elle constitue la responsabilité légale, fiduciaire et sociétale d'une entreprise et est le résultat d'une action concertée et coordonnée de l'encadrement supérieur, des cadres hiérarchiques, des spécialistes de la gestion de risque et des RH internationales pour prévenir et gérer les risques encourus par les employés en détachement international.

« Le cycle du Devoir De Protection de l'employeur est caractérisé par les phases « évaluer, informer, mettre à jour et assister », en travaillant en collaboration avec les employés à la réduction des risques et en fournissant des solutions proactives et efficaces en temps opportun. »

Bibliographie

Alessi, D., The distinction between obligations de résultat and obligations de moyens and the enforceability of promises. *Revue européenne de droit privé*, 2005, Vol. 13 Num 5, p. 657-692.

Arnold, J. T., Tracking business travelers. *HR Magazine*, Nov 2008, Vol. 53, Num 11.

Beale, I., Implementing a safe business travel policy at Aegis. *Journal of Business Continuity & Emergency Planning*, Oct 2007, Vol. 2, Num 1, p. 33-41.

Cameron, D., Managing travel risk: A duty of care toolkit. *Journal of Business Continuity & Emergency Planning*, Janv. 2007, Vol. 1, Num 2, p. 158-166.

« C'est la vie ? » A Step-by-Step Guide to Building a Travel Risk Management Program. Advito, 2009, 34 pp.

Claus, L. and McCallum, M., *Alternative International Assignments*. Conference Proceedings of the SHRM Global Forum, 2004.

Cohen, A., Duty of care raises U.K. car risks. *Business Travel News*, 2006, Vol. 23 Num 9, p. 4.

Directive du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (89/391/CEE).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:EN:HTML>

Directive sur le détachement des travailleurs-96/71/CE.
http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs_en.htm

Convention de la Communauté européenne sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome, 1980).
<http://www.jus.uio.no/lm/ec.applicable.law.contracts.19809/doc/html>

Fox, L., Highlight the risks to clients. *Travel Trade Gazette UK & Ireland*, 2003, Num 2572, p. 6.

Green, A., Countering the risks of working abroad. *Employment Law Journal*, Mai 2005, p. 21-24.

Gurchiek, Kathy, Helping prepare workers for global postings falls to HR. 09/10/07.

www.shrm.org/hrnews_published/archives/CMS_023260.asp-67k-2008-10-08

Gurchiek, Kathy, Business travelers doubt employers' ability to offer aid in emergency, 22/08/07.

www.shrm.org/hrnews_published/archives/CMS_022748.asp-65k-2008-10-08

Hempel, G., *The role of HR in Managing Corporate Risk in Global Mobility Programs*, Conference proceedings of the SHRM Global Forum, 2007.

Améliorer la qualité et la productivité au travail : stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail. Commission des Communautés européennes, Bruxelles, 21 février 2007.

Klotz, J. M. and Neville, S., *Corporate Obligations to « Road Warriors »*. Toronto : Davis & Company, 2003.

Kranc, J., Duty of care. *Benefits Canada*, Janv. 2007, Vol. 31, Num 1, p. 21-23.

Leki, R. S. *Travel Wise: How to be Safe, Savvy and Secure Abroad*. Boston : Intercultural Press, Nicholas Brealey Publishing Company, 2008.

Lindsey, K., Legal trends : crisis alert. *HR Magazine*, 2006, Vol. 51, Num 8.

Project ICARUS, Institute of Travel Management, 2008.
http://icarus.itm.org.uk/go/tools_and_information/duty_of_care_toolkit/

Cadre Promotionnel pour la Sécurité et la Santé au Travail. Rapport IV (1), Conférence internationale du Travail, 95ème Session, 2006, Genève : Bureau international du Travail.

Raisch, B., Statler, M. and Binder, D., *The Legal Obligation for Corporate Preparedness*. New York University, 2006.

L'évaluation des risques - Le garant de lieux de travail sains. Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, 2008, Factsheet 81. <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/81>

Russell, A., *Take Steps to Reduce Spread of Communicable Diseases*. SHRM Knowledge Center, 2008, www.shrm.org/kc/articles/archives/CMS_022933.asp (accès le 15 janvier 2009).

Safety in the Global Village. Institution of Occupational Health and Safety, Septembre 2008.

SHRM Global Learning System, Alexandria : VA, 2009.

Skuse, I., Companies owe a duty of care. *Business Travel World*, Avril 2008, p. 43-43.

Slaughter, S., Duty of care. *Business Travel World*, May 2006 Car Rental Supplement, p. 14-16.

The 2008 NBTA CSR Toolkit. A Primer on Responsible Travel Management. Advito, NBTA Corporate Social Responsibility Committee, 2008, 34 pp.

Waldren, J., How to fulfill duty of care worldwide. *People Management*, 1995, Vol. 9, Num 2, p. 58-59.

Woolf, E., Beware the gathering storm. *People Management*, Janv. 2006, p. 20.

Glossaire

- **Détachement international** : Le fait pour un employeur d'envoyer une personne à l'étranger dans le cadre des responsabilités de son travail. Le terme ne s'applique généralement qu'aux missions de courte durée (« détachement de courte durée » fait généralement référence à une durée de moins d'un an et comprend « voyage d'affaires international »), et aux missions à long terme (si la durée est d'un à trois ans, on considère qu'il s'agit d'un expatrié).
- **Devoir de loyauté** : Le devoir d'un employé de ne pas faire concurrence aux intérêts de la société.
- **Devoir De Protection** : L'exigence qu'une personne agisse envers autrui et envers le public avec la vigilance, l'attention, la mesure et la prudence dont ferait preuve une personne raisonnable dans les mêmes circonstances. Si les actes d'une personne ne sont pas conformes à cette norme, les actes sont considérés comme négligents ou fautifs, et tout dommage en résultant peut faire l'objet d'une demande de réparation dans une action en justice pour négligence ou faute.
Source : *The Free Dictionary by Farlex*. <http://legal-dictionary.thefreedictionary.com/duty+of+care> (accès le 27 janvier 2009).
- **Expatrié** : Employé envoyé à l'étranger pour une mission à plus long terme (minimum un an et jusqu'à trois/cinq ans).
- **Gestion de risque** : La pratique d'évaluer, de réduire et de surveiller le risque.

- **Manquement** : Ne pas respecter un contrat ou devoir.
- **Menace** : Toute occurrence, situation ou action potentielles qui mettent en danger la sécurité ou la sûreté d'une personne.
Source : Ray L. Leki, *Travel Wise*. Boston : Intercultural Press, 2008.
- **Négligence ou faute** : Cas dans lequel la responsabilité civile est engagée, une personne physique ou organisation n'ayant pas agi conformément à ce que l'on pouvait raisonnablement considérer comme la norme (contraire de la diligence).
- **Norme de diligence ou de protection** : La vigilance, l'attention, et la prudence dont une personne raisonnable ferait preuve dans les circonstances. Si les actes d'une personne ne sont pas conformes à cette norme de diligence ou de protection, ses actes ne sont pas conformes au devoir de protection que toute personne a (supposément) envers autrui. Le défaut de conformité à cette norme constitue un acte négligent ou fautif, et tout dommage en résultant peut faire l'objet d'une demande de réparation dans une action en justice engagée par la partie qui a subi ce dommage.
Source : *The Free Dictionary by Farlex*. <http://legal-dictionary.thefreedictionary.com/standard%20of%20care> (accès le 27 janvier 2009).
- **Santé** : Le bien-être physique et mental d'une personne et/ou l'absence de maladie.
- **Sécurité** : Le fait d'être libre des actes d'hostilité, y compris les actes criminels, la guerre, le harcèlement, l'intimidation, la discrimination et, dans un cas extrême, le génocide.
Source : Ray L. Leki, *Travel Wise*. Boston : Intercultural Press, 2008.
- **Sûreté** : Le fait d'être libre de toute menace survenant en conséquence du fait de vivre dans notre monde, y compris les catastrophes naturelles, les accidents, la maladie ou les affections, la mort naturelle et autres sources de préjudice potentiel non intentionnel mais grave.
Sources : Ray L. Leki, *Travel Wise*. Boston : Intercultural Press, 2008.
- **Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE)** : Reconnaissance de l'impact qu'une société a sur les vies des parties prenantes (y compris les actionnaires, les employés, les communautés, les clients et les fournisseurs) et sur l'environnement ; peut englober la gouvernance d'entreprise, la philanthropie d'entreprise, la durabilité et les droits de l'employé et la sécurité du lieu de travail.
Source : *SHRM Global Learning System*, 2009.
- **Risque** : Évaluation de la probabilité et des conséquences/impacts d'une menace particulière.
Source : Ray L. Leki, *Travel Wise*. Boston : Intercultural Press, 2008.

Références Internet ¹

www.nfpa.org

La National Fire Protection Association (NFPA) est une association internationale, créée aux États-Unis en 1896. Elle œuvre pour la prévention des incendies par le développement et la promotion de codes et standards, la diffusion d'outils de formation et de sensibilisation, et la conduite de recherches sur les incendies et d'autres dangers pour la sécurité publique.

La norme *NFPA 1600 Standards on Disaster/Emergency Management and Business Continuity* établit un standard pour la gestion des catastrophes et les programmes de continuité des activités, à l'attention des entités des secteurs public et privé et des associations à but non lucratif. Ce standard est considéré comme la norme de diligence générale par les sociétés aux États-Unis.

www.nbta.org

Site Internet de la National Business Traveller Association (USA) axé sur la gestion des voyages, fonction d'entreprise spécialisée qui recherche le bon équilibre entre les besoins de l'employé et les objectifs d'entreprise, financiers ou autres. Selon la NBTA, la gestion des voyages veille au suivi et au contrôle des coûts, facilite l'adhérence aux politiques de l'entreprise en matière de voyages, réalise des économies au travers de remises négociées et a une fonction utile de centre d'information pour les employés et dirigeants dans une époque où il n'est plus possible de voyager de manière aussi facile et insouciant qu'auparavant. Le comité *Global Risk Management Committee* de la NBTA a pour mission d'éduquer et d'informer la NBTA et ses membres quant à la nécessité d'intégrer la gestion de risque dans leurs programmes mondiaux de voyages et conférences.

http://icarus.itm.org.uk/go/tools_and_information/duty_of_care_toolkit/

ICARUS, qui est une initiative de l'Institute of Travel Management UK & Ireland, vise à aider le secteur des voyages à élaborer des pratiques de gestion des voyages socialement équitables, économiquement saines et respectueuses de l'environnement. Dans sa dimension sociale, ICARUS reconnaît que l'industrie des voyages d'affaires a un devoir de protection non seulement à l'égard de ses employés, mais également à l'égard des individus, communautés et cultures rencontrés par les voyageurs d'affaires et les fournisseurs.

www.dfait-maeci.gc.ca

Site du Ministère des Affaires Étrangères et du Commerce International (MAECI) du Canada. Fournit des avis et services importants pour les citoyens canadiens qui voyagent dans des pays étrangers, tels que l'inscription des voyageurs, informations sur les pays (conseils, avertissements, questions internationales, esquisses de pays) et autres ressources concernant les voyages.

www.fco.gov.uk

Le *Foreign Trade and Commonwealth Office (FCO)* apporte un soutien aux citoyens britanniques à l'étranger, contribue à la sécurité de la Grande Bretagne, et offre un certain nombre de services aux entreprises britanniques à l'étranger.

www.osac.gov

Site de l'*Overseas Security Advisory Council (OSAC)*, comité fédéral placé sous l'égide de l'État américain, assure la promotion de la coopération en matière de sûreté entre les entreprises américaines et le secteur privé à travers le monde et le Ministère des affaires étrangères des États-Unis (*U.S. Department of State*). Fournit des informations, rapports et autres services concernant la sûreté.

www.dhs.gov

Site du Ministère de la sûreté intérieure des États-Unis (*U.S. Department of Homeland Security*) (DHS). Le DHS se consacre à l'anticipation, la préemption, la détection et la dissuasion des menaces à l'encontre du pays, et à la protection des personnes et de leur liberté, des infrastructures critiques, des biens et de l'économie vis-à-vis des actes terroristes, des catastrophes naturelles et autres urgences.

www.pandemicflu.gov

Site de l'État américain qui regroupe les informations sur les gripes aviaires et A (H1N1).

www.cdc.gov/business

Site du Centre de Contrôle et de Prévention des Maladies (*Center for Disease Control and Prevention*) (CDC) du Ministère américain de la santé (*U.S. Department of Health and Human Services*). Offre (entre autres choses) des informations sur la grippe A (H1N1) et la grippe aviaire, les maladies infectieuses, la préparation aux urgences, les voyages et la sécurité et la santé des employés.

<http://osha.europa.eu/en>

Établie en 1996 et située à Bilbao (Espagne), la mission de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail est de contribuer à l'amélioration des conditions sanitaires et de sécurité et la productivité des lieux de travail en Europe en rassemblant et en partageant des connaissances et des informations, et en promouvant la culture de la prévention du risque. L'Agence est une organisation tripartite qui travaille avec les gouvernements, les employeurs et les travailleurs. Elle constitue un point de référence central pour les informations sur la santé et la sécurité au travail, aide à expliquer la législation européenne sur la santé et la sécurité au travail, commissionne, recueille et publie des recherches et statistiques sur les risques en matière de santé et la sécurité au travail, partage les bonnes pratiques, et communique des informations de diverses manières vers les travailleurs et les lieux de travail. Elle vise également à identifier les risques nouveaux et émergents dus aux changements rapides affectant le lieu de travail.

1. Cette liste de sites Internet, qui n'est certainement pas exhaustive, se limite à un certain nombre de sites d'États ou d'ONG qui fournissent des informations d'ordre général sur la santé, la sécurité et la sûreté des travailleurs et/ou dont la consultation est pertinente pour les voyageurs d'affaires et les expatriés. Les prestataires en ont été exclus.

Annexes

Tableau 1-A

Synthèse de la législation allemande en matière de Devoir De Protection

Allemagne	DISPOSITIONS GÉNÉRALES
<p>§§ 241 Abs. 2, 617-619 BGB (Code civil) §242 BGB</p>	<ul style="list-style-type: none"> • À titre d'obligation secondaire ou accessoire découlant du contrat de travail ou de la relation employeur-employé, il y a un « devoir de protection » de l'employeur et un « devoir de loyauté » de l'employé. • Le Devoir De Protection de l'employeur couvre la sollicitude, la protection et le bien-être. L'employeur est obligé envers X dans la mesure où ils sont concernés par la réalisation des tâches associées au contrat de travail. • Dans le cadre de son obligation de loyauté, l'employé doit éviter de mettre en danger sa vie ainsi que sa santé physique et mentale. • On ne peut renoncer à ces devoirs ou obligations ou les déléguer à des tiers. • En vertu du droit civil allemand, l'employeur reste responsable des erreurs ou dommages causés par des tiers si le Devoir De Protection à l'égard de l'employé est satisfait par un tiers. • L'employé peut avoir un droit à indemnisation ou paiement de dommages et intérêts, mais PAS de dommages et intérêts punitifs. • Les obligations de l'employeur relevant du Devoir De Protection ne s'appliquent que dans la mesure où les situations sont liées au travail et aux obligations de travail. • En droit du travail allemand, le Devoir De Protection s'étend aux employés et à leurs familles. Un devoir similaire s'applique aux soldats. • Le Devoir De Protection de l'employeur peut s'étendre aux membres de la famille proche de l'employé, tout du moins lorsque l'employeur leur prête assistance. L'employeur a alors l'obligation de fournir à l'employé en détachement international, ainsi qu'aux membres de sa famille proche l'accompagnant, une assistance correcte et adaptée.
<p>Loi de sécurité sociale, Livre V</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prévoit la responsabilité directe de l'employeur et non du système d'assurance médical d'Etat pour les frais liés à la maladie encourus dans un pays avec lequel l'Allemagne n'a pas signé de traité bilatéral ou multilatéral de sécurité sociale. Cette responsabilité s'étend aux membres de la famille lors d'une visite rendue à l'employé dans le pays d'accueil.

Tableau 1-B

Synthèse de la législation australienne en matière de Devoir De Protection

Australie	DISPOSITIONS GÉNÉRALES
<p>Lois sur la santé et la sécurité au travail (différences selon l'État)</p>	<p>Dans tous les États, est imposée une exigence générale selon laquelle l'employeur doit prendre toutes les mesures raisonnablement possibles pour veiller à la santé, à la sécurité et au bien-être de tous ses employés.</p> <p>Les obligations comprennent (entre autres) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veiller à ce que les systèmes de travail et l'environnement de travail soient sûrs et sans risque pour la santé. • Fournir les informations, les instructions, la formation et la supervision nécessaires pour veiller à la santé et à la sécurité au travail. • Fournir aux employés des structures assurant leur bien-être, y compris des dispositifs de premiers secours. <p>Les employeurs doivent prendre les mesures raisonnablement possibles pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluer les risques et dangers associés au travail de leurs employés. • Supprimer ou réduire dans la mesure du possible les risques pour la santé et la sécurité. <p>Possibilité de mise en jeu de la responsabilité de l'entreprise et de la personne responsable (y compris des peines d'emprisonnement). Dans certains États cela s'applique aux travailleurs et prestataires indépendants pour actes envers d'autres. Tout manquement à veiller à la santé et la sécurité, dans la mesure où cela est raisonnablement possible, peut entraîner des poursuites pénales contre l'employeur et si cela est dû à la faute personnelle d'un administrateur ou cadre supérieur, le manquement peut lui être imputé personnellement.</p> <p>Il n'est pas expressément précisé que la législation de santé et sécurité au travail est d'application extraterritoriale. Les employeurs peuvent encourir une responsabilité juridique à l'égard des mesures qu'ils prennent alors qu'ils sont en Australie pour évaluer et gérer les risques encourus par leurs employés à l'étranger.</p>
<p>Lois sur l'indemnisation des accidents du travail (<i>Workers' Compensation</i>) (différences selon l'État)</p>	<p>Dispositifs dans le cadre desquels les employés et personnes à charge peuvent obtenir réparation et remboursement des frais médicaux s'ils sont blessés au travail.</p> <p>L'extraterritorialité est précisée expressément dans la législation sur l'indemnisation des accidents du travail.</p> <p>Extraterritorialité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il doit exister un lien avec le territoire concerné. • Possible distinction selon la durée de la mission professionnelle à l'étranger (court terme ou long terme).

Tableau 1-C

Synthèse de la législation belge en matière de Devoir De Protection

Belgique	DISPOSITIONS GÉNÉRALES
<i>Arbeidsongevallenwet</i> (1971)	<ul style="list-style-type: none"> Tient l'employeur pour responsable des accidents du travail intervenus pendant le travail et également pendant le trajet aller-retour du lieu de résidence au travail.
<i>Algemeen reglement op de arbeidsbescherming</i> (ARAB)	<ul style="list-style-type: none"> Consolide l'ensemble de la législation belge sur la santé et sécurité (1947-1993) et comprend la transposition des directives européennes.
<i>Welzijnswet</i> (1996)	<ul style="list-style-type: none"> Présente un cadre national pour la gestion du bien-être de l'employé au travail et exige une approche préventive de l'employeur.

Tableau 1-D

Synthèse de la législation canadienne en matière de Devoir De Protection

Canada	DISPOSITIONS GÉNÉRALES
Code canadien du travail, 1985	<ul style="list-style-type: none"> Impose un Devoir De Protection général aux employeurs leur imposant de veiller à la santé et à la sécurité des employés réalisant une activité de travail fédérale (travail dépassant les limites d'une province) telle que définie par les lois (entreprise fédérale). Des obligations générales ainsi que des obligations particulières à certaines industries sont énoncées. Le lieu de travail est défini comme tout endroit où l'employé accomplit un travail pour le compte d'un employeur.
Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail (LSST) (<i>Occupational Health and Safety Act 5</i>) (OSHA), Ontario, 1990	<ul style="list-style-type: none"> Impose un devoir général de veiller à la protection de la santé et de la sécurité de tout employé au travail. Exige le respect par l'employeur des obligations relevant du Devoir De Protection concernant les conditions de site ou d'emploi/industrie. OSHA n'est pas d'application extraterritoriale mais en vertu de Sec 25(2) et s. énonce une obligation générale relevant du Devoir De Protection de l'employeur applicable aux employés en voyage.
Lois sur l'assurance et la sécurité du travail (<i>Workplace Safety Insurance legislation</i>), 1997	<ul style="list-style-type: none"> Les lois provinciales sur l'indemnisation des accidents du travail qui couvrent la plupart des accidents liés au travail. Moyen de recours principal pour les dommages/blessures au travail (interdit généralement tout autre type d'action). Couvre les employés en mission hors province pendant six mois ou moins ou à la demande de l'employeur si la mission est pour plus de six mois. Si l'employé détaché pour plus de six mois est blessé et n'est pas couvert du fait que l'employeur n'en a pas fait la demande, le recours réside dans une action en responsabilité délictuelle (pour faute) sous le régime de la <i>common law</i>.

Tableau 1-E

Synthèse de la législation espagnole en matière de Devoir De Protection

Espagne	DISPOSITIONS GÉNÉRALES
Constitution 1978	Art. 40.2 <ul style="list-style-type: none"> • L'État assure des conditions de travail sûres et saines.
Loi sur la prévention des risques du travail 31/1995, 8 novembre	<ul style="list-style-type: none"> • Source législative principale des règles concernant la santé et la sécurité sur le lieu de travail. Art. 14 <ul style="list-style-type: none"> • Les employeurs ont le devoir de protéger les travailleurs des dangers associés au travail. Ce devoir englobe l'évaluation des risques, la planification de la prévention, l'élimination des activités dangereuses, les plans de mesures d'urgence, la surveillance, l'information, la consultation et la formation. • Les employés ont un droit à la santé et à la sécurité.
Code pénal de 1995	Art. 316 <ul style="list-style-type: none"> • La violation de la Loi sur la prévention des risques du travail peut entraîner des peines d'amende et d'emprisonnement de six mois à trois ans. Art. 318 <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité des sociétés pour manquement à prendre des mesures préventives à l'égard des risques connus. La responsabilité peut être attribuée aux administrateurs et dirigeants responsables de la violation.
Lois sur les travailleurs	Art. 1.4 <ul style="list-style-type: none"> • La loi espagnole s'applique aux citoyens espagnols travaillant à l'étranger et embauchés en Espagne par des sociétés espagnoles.
Loi sur le système judiciaire	Art. 25 <ul style="list-style-type: none"> • Énonce des règles sur la compétence espagnole applicables aux contentieux sur les contrats de travail.

Tableau 1-F

Synthèse de la législation des États-Unis en matière de Devoir De Protection

Etats-Unis	DISPOSITIONS GÉNÉRALES
Lois sur la santé et la sécurité au travail (<i>Occupation Health and Safety Act</i>) (OSHA), 1970	<ul style="list-style-type: none"> • Le devoir de protection en vertu de la loi OSHA est énoncé dans la clause d'obligation générale. La « clause d'obligation générale » de la loi OSHA [SEC. 5. Duties (29USC 654)] prévoit que : <ul style="list-style-type: none"> (a) Chaque employeur : <ul style="list-style-type: none"> (1) doit fournir à chacun de ses employés un emploi et un lieu de travail qui sont libres des dangers connus qui causent ou sont susceptibles de causer la mort ou des dommages corporels graves à ses employés ; (2) doit se conformer aux normes en matière de sécurité et de santé au travail promulguées en vertu de la présente Loi. (b) Chaque employé doit se conformer aux normes en matière de sécurité et de santé au travail et à toutes les règles, règlements, et ordres émis en vertu de la présente Loi qui s'appliquent à ses propres actions ou son propre comportement. • Application territoriale de la loi : « La présente Loi s'applique à l'égard du travail à titre d'employé effectué dans un lieu de travail situé dans un État, le District de Columbia, le Commonwealth de Porto Rico, les Îles Vierges, American Samoa, Guam, le Trust Territory des Îles Pacifiques, Wake Island, les territoires Outer Continental Shelf Lands définis dans la Loi sur ces territoires Outer Continental Shelf Lands Act, Johnston Island, et la Zone du Canal ».
NFPA 1600 Normes en matière de gestion de crise et plans de continuité d'exploitation (<i>Standards on Disaster/Emergency Management and Business Continuity Programs</i>), 2007	<ul style="list-style-type: none"> • Énonce un ensemble de critères relatifs à la gestion des catastrophes/urgences et des plans de continuité d'exploitation à l'attention des entités des secteurs publics et privés et des associations à but non lucratif.
Lois sur l'indemnisation des accidents du travail (<i>Workers' Compensation</i>) (différences selon les États)	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de loi fédérale mais des lois dans les différents États. • La plupart des États impose aux employeurs d'offrir les prestations d'IAT aux employés pour les indemniser en cas de blessures subies au travail. • Des exceptions à la couverture du système d'IAT (en fonction de l'État concerné) peuvent exclure les circonstances suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Recours d'un tiers - L'employé victime est susceptible de ne pas pouvoir poursuivre son employeur au titre de l'IAT mais il peut engager une action au civil contre une autre tierce partie responsable, qui elle-même pourra poursuivre l'employeur. • Privation de services ou perte de compagnie conjugale - Le conjoint de l'employé victime peut poursuivre l'employeur en réparation du préjudice subi par l'épouse à titre de conséquence dérivée du dommage subi par l'employé. • Les « <i>dual capacity suits</i> » (actions intentées contre l'employeur pris en diverses qualités) - L'employeur peut être le fabricant de l'instrumentalité dangereuse qui a causé le dommage et l'employé victime peut poursuivre son employeur en qualité de fabricant (responsabilité du fait des produits ou vice de conception). • Dommages corporels consécutifs - Un membre de la famille peut subir un dommage physique ou émotionnel direct en conséquence de l'accident dont l'employé est victime et tenter un procès au civil. • Les lois sur l'IAT ne sont pas d'application extraterritoriale mais certains États font une exception pour les travailleurs blessés au cours d'un détachement temporaire (généralement un maximum de 90 jours) en dehors des États-Unis.

Tableau 1-G

Synthèse de la législation française en matière de Devoir De Protection

France	DISPOSITIONS GÉNÉRALES
Code du travail français, 1910	<ul style="list-style-type: none"> Le Code du travail français est le fondement juridique du Devoir De Protection des employeurs et des sanctions pour manquement à ce devoir. Tous les employeurs (français et étrangers) ont une obligation générale d'offrir un environnement de travail sûr. Cette obligation s'applique aux voyages et au travail à l'étranger. <p>Art. L.4121-1 Énonce les obligations de l'employeur, comprenant notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les actions de prévention du risque. Information et formation. Actions d'organisation et d'adaptation. Autorise une indemnisation forfaitaire en faveur des employés victimes d'accidents du travail payée par le système de sécurité sociale et remboursée par l'employeur par versement de cotisations complémentaires. Autorise une réparation complémentaire pour faute inexcusable de l'employeur. <p>Art L.230-211</p> <ul style="list-style-type: none"> Exige que les employeurs réalisent des évaluations des risques en matière de santé et de sécurité. <p>Art L.4741-1</p> <ul style="list-style-type: none"> Le non respect des règles d'hygiène et de sécurité (énoncées dans les articles) ayant causé le décès ou un préjudice corporel peut donner lieu à des poursuites pénales.
Code de la sécurité sociale	<p>Art. L.411-1</p> <ul style="list-style-type: none"> Définit l'accident du travail. La jurisprudence a élargi la définition qui englobe maintenant les voyages et le travail à l'étranger. <p>Art. L.411-2</p> <ul style="list-style-type: none"> Les accidents du trajet de travail sont considérés comme des accidents du travail si certains critères sont satisfaits. <p>Art L. 452-1</p> <ul style="list-style-type: none"> Indemnisation complémentaire des dommages subis en cas d'accident dû à une faute inexcusable, payable par la Sécurité Sociale aux victimes et/ou ayants droit. Le Code de la sécurité sociale définit les accidents du travail et prévoit un mécanisme d'indemnisation des victimes. <p>Art. L.452-3</p> <ul style="list-style-type: none"> Énumère les réparations complémentaires dont les victimes et/ou ayants droit peuvent bénéficier, y compris le préjudice esthétique, le préjudice d'agrément, le préjudice causé par les souffrances physiques et morales, et le préjudice résultant de la perte ou de la diminution des possibilités de promotion professionnelle.
Code pénal	<p>Art. 121-1</p> <ul style="list-style-type: none"> Le Code pénal prévoit des sanctions supplémentaires à l'encontre des employeurs (et personnes physiques) pour manquement intentionnel et non intentionnel au Devoir De Protection ayant causé un dommage à un employé ou son décès. Le dirigeant de la société ou mandataire peut engager sa responsabilité pour des infractions non intentionnelles. <p>Art. 121-2</p> <ul style="list-style-type: none"> Les personnes morales, leurs entreprises et leurs représentants encourent la responsabilité pénale (peines d'amende et d'emprisonnement) pour faits commis ayant causé une blessure ou un préjudice corporel. <p>Articles 223-1 à 223-2</p> <ul style="list-style-type: none"> Énoncent les sanctions imposées aux personnes morales et physiques qui exposent une personne à un risque immédiat de mort ou de blessure par la violation manifestement délibérée de lois particulières sur la santé et la sécurité.

Tableau 1-H

Synthèse de la législation néerlandaise en matière de Devoir De Protection

Pays-Bas	DISPOSITIONS GÉNÉRALES
Burgerlijk Wetboek (Art 7 : 658 BW)	<ul style="list-style-type: none"> • L'employeur a l'obligation d'aménager les sites, outils et équipements de manière à prévenir les accidents affectant les employés. Il doit prendre les précautions raisonnablement nécessaires à cet effet et promouvoir la sécurité sur le lieu de travail. L'employé doit reconnaître que le dommage est intervenu en conséquence de l'emploi. • Si l'employeur manque à ses obligations relevant du Devoir De Protection, il est tenu responsable des dommages subis par l'employé sauf si les dommages résultent de la désinvolture intentionnelle et consciente de l'employé. • L'employeur est responsable en dommages et intérêts, sauf s'il prouve qu'il s'est acquitté de ses responsabilités liées au Devoir De Protection. • La négligence de l'employé est difficile à prouver. Les tribunaux se sont rangés du côté de l'employé.
Arbeidsomstandigheden-wet (Arbowet)	<ul style="list-style-type: none"> • Détaille le plan de gestion de risque requis pour permettre à l'employeur de satisfaire à ses obligations relevant du Devoir De Protection. <p>L'employeur doit satisfaire aux obligations suivantes liées au Devoir De Protection :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluer les risques possibles que le travail implique pour l'employé. • Faire un inventaire des risques possibles associés aux responsabilités de la fonction (RI&E) et les évaluer. Pour les employeurs qui ont plus de 25 employés, le RI&E doit être approuvé et certifié par une autorité administrative (Arbodienst). • Prendre les mesures que l'on peut raisonnablement attendre pour prévenir les dommages en élaborant un plan contenant le détail des précautions prises à l'égard de ces risques. • Communiquer les risques par écrit aux employés. • Veiller à ce que les instructions soient suivies et les politiques appliquées.

Tableau 1-I

Synthèse de la législation du Royaume-Uni en matière de Devoir De Protection

Royaume-Uni	DISPOSITIONS GÉNÉRALES
<p>Loi sur la santé et la sécurité au travail (<i>Health and Safety at Work Act</i>) (HSWA) 1974</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Section 2(1) HSWA impose à chaque employeur un devoir de protection en vertu duquel il doit veiller, dans la mesure où cela est raisonnablement possible (reasonably practicable), à la santé, à la sécurité et au bien-être au travail de tous les employés. • La Section 2(2) HSWA énonce les obligations particulières de l'employeur, y compris l'entretien du site et des systèmes, la formation des employés en matière de santé et de sécurité et l'évaluation des risques par l'employeur. • Les sociétés et les personnes physiques peuvent être responsables en cas de violation. • Les employeurs ayant commis une violation de la Loi sont passibles de peines d'amende et il peut leur être ordonné de prendre des mesures pour y remédier afin d'éviter toute nouvelle violation. • Pas d'effet extraterritorial sauf en ce qui concerne le plateau continental du Royaume-Uni et certains territoires désignés du Royaume-Uni. • Compétence judiciaire : Royaume-Uni et certains territoires. • Les employeurs confiant occasionnellement des missions à l'étranger sont probablement soumis à la Loi. • Les dommages subis par les employés en dehors du Royaume-Uni peuvent être concernés si le manquement qui a causé le dommage a eu lieu au Royaume-Uni.
<p>Loi sur les homicides d'entreprise (<i>Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act</i>) (<i>Manslaughter Act</i>) 2007</p>	<p>Impose des sanctions aux sociétés et autres entités juridiques pour manquement grave au « devoir de protection pertinent » (« <i>relevant duty of care</i> ») ayant causé la mort d'une personne :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilité des Sociétés et non des personnes physiques. • Le décès doit résulter du préjudice. • Toutes les personnes sont protégées, pas seulement les employés. • Un manquement grave est un comportement très loin d'être conforme à celui auquel on pouvait s'attendre dans les circonstances. • La responsabilité dépend de la preuve que les activités de l'encadrement supérieur constituaient un élément essentiel conduisant au manquement. • Des amendes sans plafond, l'ordre de prendre des mesures pour corriger la situation et une obligation de publication peuvent être imposés. • Pas d'effet extraterritorial sauf en ce qui concerne le plateau continental du Royaume-Uni, les navires immatriculés au Royaume-Uni, les aéronefs et aéroglisseurs sous contrôle de la Grande Bretagne et les plateformes pétrolières offshore. • Si le décès intervient en dehors du Royaume-Uni alors que le manquement au Devoir De Protection a lieu au Royaume-Uni, les tribunaux du Royaume-Uni peuvent être compétents.

Tableau 1-J

Synthèse de la législation de l'Union Européenne en matière de Devoir De Protection

Union Européenne - Traités/Directives	DISPOSITIONS GÉNÉRALES
<p>Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impose aux employeurs des États membres un devoir non déléguable d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans chaque aspect du travail. Les employeurs doivent prendre des mesures spécifiques, y compris, sans que cette énumération soit limitative, l'élaboration d'une politique générale de protection, la suppression des risques connus ou potentiels, la formation et la consultation des travailleurs, et l'application de nouvelles technologies surveillance de santé. Il est également exigé des employeurs qu'ils mettent à disposition des travailleurs un contrôle de santé approprié en fonction des risques de santé et de sécurité qu'ils encourent au travail. La Directive énonce des obligations de sécurité à la charge des travailleurs qui doivent prendre soin de leur propre sécurité (et de celle des autres personnes affectées par leurs actions au travail) conformément à la formation et aux instructions données par l'employeur.
<p>Améliorer la qualité et la productivité au travail : stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail.</p> <p>Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stratégie proposée pour améliorer la productivité des travailleurs dans l'UE en diminuant les décès, blessures et maladies liés au travail. Cela est accompli par la mise en œuvre et le renforcement de la législation de l'UE, l'élaboration de stratégies nationales et la promotion de la santé et de la sécurité au plan international.
<p>Directive sur le détachement des travailleurs - 96/71/CE. UE 1408/71</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'objectif de la directive est de lever les obstacles à la libre circulation des travailleurs au sein de l'UE et de faciliter cette libre circulation. Recherche un équilibre entre la libre circulation des travailleurs et les droits de l'employé. • Réglemente le détachement des employés d'un pays à un autre (par exemple les expatriés qui travaillent habituellement dans un autre pays ou dans plusieurs pays ; les employés qui ont un contrat de travail dans un pays mais travaillent dans un autre). • Exceptions : <ul style="list-style-type: none"> – La rémunération des expatriés est considérée comme faisant partie de la rémunération de base. – Les conditions les plus avantageuses de travail et de rémunération et de santé et de sécurité s'appliquent au bénéfice de l'employé.
<p>Règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contient des dispositions pour unifier les règles relatives aux conflits de compétence et la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile. Il s'applique à tous les États membres à l'exception du Danemark. • La Section 5 s'applique aux contrats individuels de travail.

Suite page suivante

Tableau 1-J (suite)

Synthèse de la législation de l'Union Européenne en matière de Devoir De Protection

Union Européenne - Traités/Directives	DISPOSITIONS GÉNÉRALES
<p>Convention CE de 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome, 1980)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La convention régit la détermination de la loi applicable à la plupart des obligations contractuelles dans les pays de l'UE signataires. L'Art. 6 Titre 2, traite de la loi applicable pour les contrats individuels de travail. • Le choix de la loi appliquée peut se faire à tout moment (à l'origine du contrat de travail ou pendant son exécution). <p>Il y a trois critères d'application (temporel, territorial et matériel)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temporel : s'applique aux contrats de travail établis après l'entrée en vigueur de la convention dans l'État membre ; • Territorial : s'applique aux États membres de l'UE ; • Matériel : ne s'applique qu'aux relations employeur-employé à caractère international (par exemple : l'employeur a son siège à l'étranger ; l'employé vit à l'étranger ; le contrat de travail trouve son origine à l'étranger ou est exécuté entièrement ou pour partie à l'étranger ; l'employé travaille dans différents pays). <p>Le principe de base est celui du libre choix, c'est-à-dire que l'employeur et l'employé sont libres de choisir la loi qui s'applique au contrat de travail pour autant que la loi applicable soit explicite, implicite (découle du contrat de travail ou des circonstances), et par écrit.</p> <p>La loi de tout pays peut être applicable au contrat de travail. Mais il y a des limites/ajustements au principe de libre choix :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'employé ne peut pas être privé de la protection que lui assurent les dispositions législatives de la loi qui serait applicable s'il n'y avait pas eu choix de la loi applicable. 2. Le juge de l'affaire internationale peut trancher la question de savoir quelle loi nationale l'emporte (tous les pays n'ont pas transposé cette correction dans leur législation - Royaume-Uni, Allemagne, Irlande, Luxembourg, Portugal, Espagne)

Remerciements

L'auteur tient à exprimer sa gratitude envers les personnes suivantes pour leur aide et leur contribution au contenu de cette étude :

- *Brad Boyson*, HR Manager, Hamptons International Dubai, Emaar Properties, Dubai, EAU.
- *Stefan Corbanie*, Senior Partner, Eversheds LLP, Bruxelles, Belgique.
- *Robert Hector*, Avocat, Silverton, Oregon, Etats-Unis.
- *Nancy Lockwood*, Manager, HR Content Program, SHRM Research, Society for Human Resource Management, Alexandria, Virginie, Etats-Unis.
- *Michael McCallum*, Group Vice President Marketing, International SOS Assistance, Londres, Royaume-Uni.
- *Andrew da Roza*, Group General Counsel, International SOS Pte Ltd, Singapour.
- *Diana Ursachi*, Graduate Research Assistant, Atkinson Graduate School of Management, Université de Willamette, Salem, Oregon, Etats-Unis.
- *Russell Yost*, Contributing Faculty and Director of Marketing, Atkinson Graduate School of Management, Université de Willamette, Portland, Oregon, Etats-Unis.
- *David Jonin*, Associé au Cabinet Gide Loyrette Nouel - Département Droit Social, Paris, France.

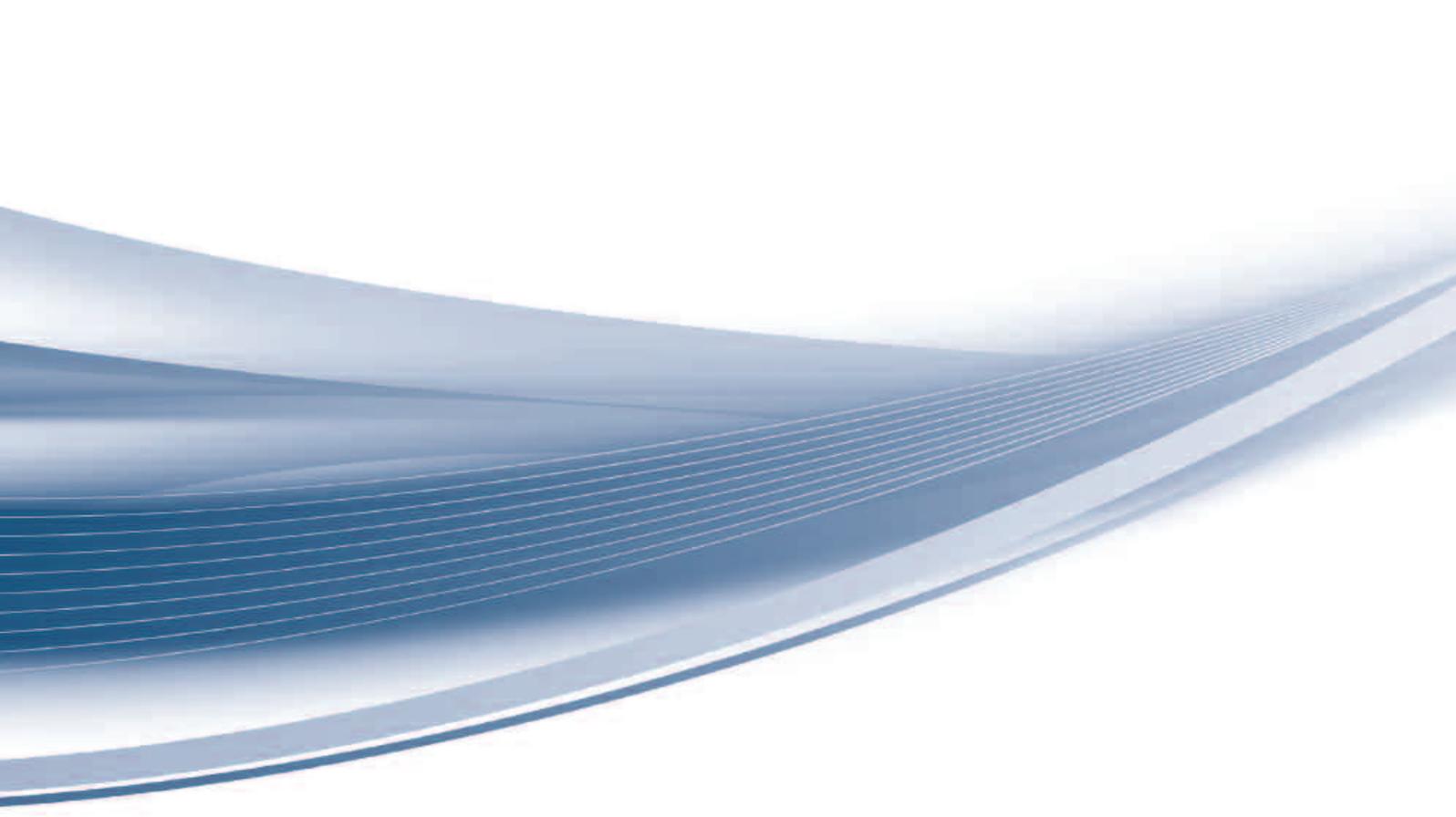


Table des matières

Avant-propos	3
Présentation de l'auteur	5
Introduction	6
Définition du Devoir De Protection	10
Devoir De Protection de l'employeur dans différents pays	12
Organisation Internationale du Travail	13
Union Européenne	13
Examen des principales questions juridiques en matière de Devoir De Protection	14
Allemagne	15
Australie	16
Belgique	18
Canada	18
Espagne	19
États-Unis	20
France	22
Pays-Bas	24
Royaume-Uni	24
Devoir De Protection de l'employeur et Responsabilité Sociale de l'Entreprise	27
Coûts et bénéfices du Devoir De Protection de l'employeur à l'égard des personnels expatriés	32
Une approche globale et stratégique du Devoir De Protection	35
Conclusion	38
Bibliographie	40
Glossaire	41
Références Internet	42
Annexes	43
Remerciements	53



