

OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR ET VIE PRIVÉE DES SALARIÉS EN MOBILITÉ INTERNATIONALE : UNE JURISPRUDENCE EN PLEIN ESSOR

Monica Goncalves

Club des Directeurs de Sécurité des Entreprises | « Sécurité et stratégie »

2014/4 19 | pages 14 à 21

ISSN 2101-4736

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-securite-et-strategie-2014-4-page-14.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour Club des Directeurs de Sécurité des Entreprises.

© Club des Directeurs de Sécurité des Entreprises. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Obligation de sécurité de l'employeur et vie privée des salariés en mobilité internationale : **une jurisprudence en plein essor**

Monica Goncalves

L'ère de la mobilité modifie chaque jour nos habitudes et oblige les entreprises à s'y adapter. Si la recherche de nouvelles contrées à risque et l'expatriation sont essentielles au développement des entreprises, elles ne sont pas sans risques pour l'employeur. Monica Goncalves, juriste en gestion des risques, rappelle que sous l'assertion « obligation de sécurité », l'employeur se voit ainsi imposer depuis la jurisprudence dite « Karachi » de nombreuses contraintes de prévention, de protection, voire de « paternalisation » autour de l'employé. A tel point que les frontières physiques entre l'exécution de la prestation de travail du salarié en mobilité internationale et le droit au respect de sa vie privée s'en trouvent désormais brouillées. Si le principe d'une telle délimitation n'est pour l'instant pas clairement établi, l'auteur propose dans cet article un panorama jurisprudentiel des interactions entre ces deux obligations en principe antinomiques.

Dans un contexte géopolitique de plus en plus tendu, où la liste des pays et zones considérés comme dangereux tant sur le plan sécuritaire¹ que sanitaire² évolue constamment, la justice n'a pas manqué de

s'intéresser aux mesures prises par les entreprises pour assurer la sécurité de leurs employés et/ou de leurs clients dans les pays et zones instables. Les différents volets judiciaires de l'affaire dite de « Karachi »³ ont ainsi étendu

¹ Le « Baromètre des risques 2014 » d'Allianz paru en janvier 2014 met ainsi en évidence « la complexité croissante des risques des entreprises et notamment une combinaison des nouveaux risques technologiques, économiques et réglementaires, qui crée potentiellement une menace systémique pour les entreprises ».

² International SOS, HealthMap [2014] : https://www.internationalsos.com/en/files/HealthMap_2014.pdf (page consultée le 08/10/2014)

³ Différents volets dont Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale (TASS) de la Manche, 15 juillet 2004 et Cour d'appel de Rennes, 24 octobre 2007.

l'obligation de sécurité⁴ à la mobilité internationale des salariés des entreprises françaises (même si quelques décisions de juges du fond avaient déjà pu laisser entrevoir une telle consécration⁵). Cette judiciarisation de la relation employeur-employé dans un contexte de mobilité internationale s'est depuis étendue aux aspects les plus divers de la mobilité internationale, aidée en cela par le déchainement médiatique autour de quelques affaires emblématiques de prises d'otages ou encore le développement de la notion de « *duty of care* » dans de nombreux pays (développement encouragé par ce que les américains qualifient de « *forum shopping* »⁶).

La jurisprudence en est certes à ses prémices mais les juristes avisés ne pourront que constater que ce mouvement est désormais bien enclenché et propice à de nombreuses autres ramifications (sécurité des employés locaux, contrôle des filiales, fournisseurs et sous-traitants⁷...).

Face à une obligation toujours plus accrue, jusqu'où peut et doit aller l'employeur pour concilier d'un côté son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés⁸ dans le cadre d'une mobilité internationale avec de l'autre côté le nécessaire respect de leurs libertés et de leur droit à une vie privée et familiale ? Si des limites aux droits et libertés des salariés sont déjà légalement

admises, dès lors qu'elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir ou proportionnées au but recherché⁹, dans le cas d'une mobilité internationale, ces limites se trouvent amplifiées par l'étendue des risques découlant de la mobilité comme en témoigne un panorama rapide de la jurisprudence existante.

Prise en compte de la vie privée et familiale pour déterminer l'envoi en mission : un interdit pour l'employeur, un motif valable pour le salarié

Un employeur ne peut refuser d'envoyer un de ses salariés à l'étranger pour des motifs tirés de sa vie privée, ces motifs pouvant être considérés comme discriminatoires même si ceux-ci sont invoqués pour sa sécurité¹⁰ (la réponse pourrait être différente au cas où le salarié encourt de graves sanctions comme c'est encore le cas pour l'homosexualité pénalisée dans plus de 70 pays dont certains où elle est passible de peine de mort) ou la sécurité des autres employés et/ou clients¹¹.

Si, en principe, le salarié ne peut refuser d'effectuer une mission à l'étranger si son contrat

⁴ Cette obligation est née des débats judiciaires autour de l'amiante. Elle a été définie par l'Assemblée plénière de la Cour de cassation le 24 juin 2005 (arrêt n°03-30038) en ces termes : « en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat (...), le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable (...) lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (...) ».

⁵ Soc. 19 juillet 2001 n°99-21536 : employé décédé d'une hémorragie cérébrale dans sa chambre d'hôtel lors d'une mission en Chine.

⁶ Exemple récent assez concret, l'attaque d'In Amenas : plusieurs enquêtes ont été initiées par la France, les Etats-Unis, ou, encore plus récemment, le Royaume-Uni (septembre 2014) en sus des plaintes déposées par des familles (exemple : plainte déposée le 31 mars 2014 par la famille de Fred Buttaccio contre BP America Inc auprès du 11^e district Cot. Harris County, Texas. La famille reproche à BP d'avoir omis de protéger cet employé et ne pas donner de « version honnête » sur la façon dont il est mort).

⁷ Une récente proposition de loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre enregistrée le 29 avril 2014 propose d'imposer une obligation à l'égard des filiales, sous-traitants et fournisseurs (proposition n° 1897).

⁸ Article L4121-1 du Code du travail.

⁹ Articles L1121-1 et L1321-3 du Code du travail.

¹⁰ Délibération n°2011-10 du 4 avril 2011 de la HALDE faisant suite à un refus d'envoi en mission temporaire en raison de l'origine ethnique de l'employée. L'employeur justifiait ce refus de mission temporaire aux Emirats Arabes Unis par la nécessité d'assurer la sécurité de la salariée, au vu de sa couleur de peau (employée d'origine africaine). Toutefois, l'employeur sur qui repose la charge de la preuve ne démontre pas qu'il existe un risque pour la sécurité de la salariée au regard de la nature de l'activité professionnelle proposée ou des conditions d'exercice de cette activité. Il ne démontre pas que la situation est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

¹¹ Pour un exemple tiré de l'âge de l'employée (l'employeur soutenait que la limite d'âge avait pour « objectif légitime le bon fonctionnement de la navigation aérienne et la sécurité de ses utilisateurs comme de ceux qui y travaillent ») - CA Paris, Pôle 6 ch. 6, 2 juillet 2014 n°12/06238 : « si la fixation d'un âge limite pour certaines professions, par exemple pour les pilotes de l'aviation civile peut-être légitimée au regard des nécessités de la sécurité des passagers, un tel 'principe de précaution' est plus difficile à justifier s'agissant de personnel navigant commercial, tel un chef de cabine (...) ».

le prévoit¹², il est cependant en droit de refuser une mission pour des motifs tirés de sa vie privée dès lors que celle-ci peut affecter sa sécurité : un salarié a ainsi pu refuser une mission au Moyen-Orient en raison de sa confession religieuse qui, selon lui, lui faisait courir des risques pour sa sécurité¹³, tandis qu'un autre, chauffeur routier, a pu refuser d'accomplir seul un transport en Biélorussie parce qu'il pensait que ce transport présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé¹⁴.

De même, l'employé pourra, pour justifier son refus de partir en mission et exercer son droit de retrait, arguer que son employeur n'a pas répondu aux risques encourus du fait de sa personne, et par exemple du fait de sa nationalité. Un employé qui n'avait jamais été affecté en Arabie Saoudite a été licencié pour avoir refusé de partir au motif que la fiche « Conseils aux voyageurs » éditée par le ministère des Affaires étrangères mentionnait que les occidentaux devaient être particulièrement prudents eu égard à une attaque armée à l'encontre de français qui avait fait quatre morts. La société ne lui ayant fourni aucune précision utile à ce sujet, le licenciement a été considéré comme étant sans cause réelle et sérieuse¹⁵.

Dans le cadre d'un envoi en mission, l'employeur doit donc répondre aux craintes exprimées par le

salarié¹⁶, même si celles-ci ont trait à sa vie privée, mais il ne peut s'en servir pour refuser son départ, peu importe que l'employeur soit de bonne foi. L'employeur devra dans ce cas édicter des mesures de sécurité suffisantes prenant en compte ces risques, ou décider d'annuler ou reporter la mission.

Pendant la mobilité, l'employeur peut « encadrer » le comportement de ses salariés même hors temps de travail

L'employeur est tenu non seulement d'édicter des consignes de sécurité à ses employés, mais également de s'assurer qu'ils respectent lesdites consignes (avec, s'agissant de l'usage des nouvelles technologies, l'obligation d'en informer le salarié). La jurisprudence dite « Karachi » impose en effet à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer la sécurité de ses salariés, et de « veiller à ce que les mesures (de sécurité) édictées soient directement appliquées, voire renforcées »¹⁷. Cette obligation est ici entendue comme un véritable encadrement des conditions de vie du salarié car le postulat des juges est relativement simple et constant : « l'employeur a

¹² Soc. 11 juillet 2012 n°10-30219 SA Société Charles Riley consultants International c/ M. V. : salarié licencié pour faute grave pour avoir refusé de se rendre à une réunion à Alger alors que son contrat prévoyait une clause de mobilité. La Cour d'appel avait jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse mais la Cour de cassation l'a censuré aux vises des articles 1129 et 1134 du Code civil au motif « que le déplacement refusé par le salarié s'inscrivait dans le cadre habituel de son activité de consultant international ».

¹³ Soc. 12 juillet 2010 n°08-45509 Sté Altran technologies c/Azoulay. Le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse.

¹⁴ CA Douai 31 octobre 1997 n°97/00826 SA Citemord c/ Lopes : son appréciation reposait sur des coupures de presse, ainsi que de ses constatations lors de ses précédents voyages, de l'insécurité et du climat d'anarchie et de délinquance régnant dans le pays.

¹⁵ CA Grenoble, 1^{er} juillet 2009 n°08/04305.

¹⁶ CA Rennes ch. prud'hommes 07, 23 avril 2014 n°12/05374 : L'arrêt retient que le salarié n'avait jamais été affecté dans ce pays, et qu'il ne pouvait en conséquence connaître les mesures de vie et de sécurité prévues par son employeur lequel ne justifiait d'aucune mesure concrète mise en place et d'aucune information donnée au salarié sur les mesures adoptées. Compte tenu des informations en sa possession, le salarié pouvait raisonnablement craindre une situation de danger grave et imminente pour sa vie ou sa santé.

¹⁷ CA Rennes, 24 octobre 2007 n°06/06410.

nécessairement conscience du danger auquel ses salariés sont exposés, et doit donc prendre les mesures de prévention et d'information nécessaires pour les protéger»¹⁸.

L'absence de consignes et informations engagera la responsabilité de l'employeur même si l'évènement litigieux est survenu en dehors du temps de travail. Dans une affaire assez marquante, la Cour de cassation a exclu toute recherche d'un lien de causalité entre l'agression subie par une employée expatriée en Côte d'Ivoire hors du temps de travail, et l'exécution du contrat de travail au motif que l'employée se trouvait, «*du fait de son contrat de travail*», dans un lieu particulièrement exposé au risque¹⁹. Ainsi, quel que soit le pays, de New York à Shanghai en passant par les zones touristiques, les zones à risques (villes, rues, quartiers, etc.) doivent toutes être envisagées et des consignes données en conséquence. Peu importe que l'employée, qui avait alerté à plusieurs reprises son employeur sur les risques encourus, n'ait pas pris elle-même des mesures pour assurer sa sécurité en allant dans une zone dont elle connaissait la dangerosité (la Cour de cassation ayant pris soin de préciser qu'en l'espèce, aucune faute ne pouvait être reprochée à la salariée). En effet, comme le rappelle l'article L4122-1 du Code du travail, si le salarié doit prendre soin de sa sécurité et sa santé, cette obligation ne joue que «*conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur*».

L'employeur est ainsi en droit, en fonction des risques auxquels sont exposés ses salariés,

d'édicter des consignes restrictives et d'imposer des limites sévères à la liberté de circulation et à la vie privée de l'un de ses salariés, nonobstant le fait qu'il ait de la famille et une maison sur place²⁰.

Naturellement, il est inutile pour tout responsable de menacer de sanctions les agents placés sous son autorité qui se conformeraient aux règles de sécurité applicables²¹.

Une cause tirée de la vie privée et familiale de l'employé peut justifier un licenciement

En principe, il ne peut être procédé au licenciement d'un salarié pour une cause tirée de sa vie privée²². Ce principe souffre de certaines exceptions lorsque le comportement de l'employé peut créer un trouble caractérisé au sein de l'entreprise ou lui faire courir des risques pour sa sécurité. Dans ces cas, les juges admettent que l'employeur puisse y porter des limites.

Parmi les critères pris en compte, la qualité de l'employé. Ainsi, le comportement d'un employé chargé de missions spécifiques ne sera pas apprécié de la même façon que le comportement d'un employé lambda. Par exemple, a été admis le licenciement d'un employé «*relais infos*» (qui devait assurer la protection du personnel expatrié) qui a quitté son hôtel en pleine alerte cyclonique pour raisons personnelles, peu

¹⁸ Civ. 2^{ème}, 7 mai 2009 n°08-12998 *Castellazione c/ Clarins* : salariée hospitalisée pour une crise de paludisme suite à des missions à l'étranger. La Cour d'appel avait rejeté la demande de Mme X... de reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur, mais la Cour de cassation censure au motif que la Cour d'appel aurait dû rechercher si l'employeur qui avait nécessairement conscience du danger auquel sa salariée était exposée, n'avait pas pris les mesures de prévention et d'information nécessaires pour la protéger.

¹⁹ Soc. 7 décembre 2011 n°10-22875.

²⁰ CA Rennes 31 mai 2007 ch. prud'h. 8, *Delmon c/ SA DCN Log*. Informé des risques encourus par ses salariés en Arabie saoudite, la société a édicté à plusieurs reprises des consignes de sécurité restreignant leurs conditions de séjour et de déplacement. Ces dispositions avaient vocation à s'appliquer en dehors du temps de travail. Dans le cadre de ses fonctions, M. D. s'est rendu une première fois en Arabie saoudite. A cette occasion il a contesté l'applicabilité de la note de service, dans la mesure où il y avait de la famille, et où il était propriétaire d'une maison dans le sud. La Cour d'appel de Rennes a donné raison à la société.

²¹ Soc. 21 avril 2010 n°09-40.069 (n°872 F-D). *Sté Manutention consignation transit c/ Coste* : faute grave admise à l'encontre d'un responsable d'une agence de transit aérien ayant menacé de sanctions les agents placés sous son autorité qui se conformeraient aux règles de sécurité applicables dans l'enceinte de l'aéroport.

²² Soc. 20 novembre 1991 n°89-44605.

importe l'absence de préjudice ou le fait que le cyclone ait finalement épargné la zone²³.

De même sera pris en compte, l'incidence du comportement reproché sur l'exercice des fonctions. Une faute grave a pu être retenue dans le cas d'un steward qui consommait des drogues dures pendant les escales. Cette consommation ayant une incidence sur l'exercice de ses fonctions (puisque l'employé se trouvait toujours sous l'influence de produits stupéfiants), les juges ont admis que ce comportement justifiait une rupture immédiate du contrat de travail²⁴. Dans le même état d'esprit, un employé expatrié en Arabie Saoudite a pu être licencié pour faute grave après avoir été surpris en possession de drogue lors d'une soirée privée²⁵, car cela l'exposait à de lourdes peines pouvant aller jusqu'à la peine de mort.

A noter, une Cour d'appel²⁶ s'est prononcée sur le licenciement consécutif aux manifestations d'énervement d'un salarié qui rentrait d'une mission de plusieurs mois à l'étranger et qui n'avait pu prendre son avion en raison de son retard, non sans s'être emporté contre les hôtesses et après avoir dégradé du matériel incendie. Pour la Cour d'appel, ces faits se sont produits en dehors du temps et du lieu de travail, la période de mission ayant pris fin et le salarié entamant une période de repos, peu importe qu'ils aient eu lieu pendant le temps de trajet, ce qui ne suffit pas à les rattacher à l'exécution du travail. Il n'était pas en outre démontré que ces agissements qui relèvent de la vie privée du

salarié ont créé un trouble caractérisé dans l'entreprise ou que le nom de l'entreprise ait été cité dans les médias locaux qui ont relaté ces événements ou qu'au cours de ces incidents le nom de la société ait été prononcé publiquement. Au contraire, pour la Cour de cassation²⁷ dans une espèce mêlant faits de menaces, insultes et comportements agressifs commis par un salarié à l'occasion d'un séjour organisé par l'employeur dans le but de récompenser les salariés lauréats d'un « challenge » national interne à l'entreprise et à l'égard des collègues ou supérieurs hiérarchiques du salarié, ces agissements ont été rattachés « à la vie de l'entreprise ».

L'employeur doit prendre en compte la vie privée et familiale de ses salariés en cas de retour au siège

La vie privée et familiale du salarié doit nécessairement être prise en compte en cas de mobilité internationale²⁸, dès lors que le salarié en a fait état auprès de son employeur. Mais il arrive également que cette vie privée et familiale fasse l'objet de dissension lors du retour au siège, même si celui-ci est prévu contractuellement. La jurisprudence a permis de dessiner les contours des précautions qui s'imposent dans ce cas.

En principe, si la mutation est mise en œuvre loyalement, un salarié ne peut s'y soustraire, à moins d'invoquer une atteinte à son droit à une vie personnelle et familiale²⁹. La Cour d'appel de

²³ CA Bordeaux ch. Sociale section A, 18 novembre 2008 n°07/03713.

²⁴ Soc. 27 mars 2012 n°10-19915.

²⁵ CA Rennes, Prud'hommes 08, 30 avril 2008 n°07/03803.

²⁶ CA Versailles, ch. 6, 27 mai 2014 n°13/00967 Rongeat c/ SA Total.

²⁷ Soc. 8 octobre 2014 n°13-16793 Société d'assurance Generali IARD c/ M. X.

²⁸ Soc. 31 janvier 2012 n°10-24388 : « un salarié envoyé en détachement de longue durée hors de son pays d'origine peut avoir à exposer, du fait de cette mutation, en raison de sa situation familiale, un surcroît de dépenses qui, même s'il n'est pas engagé dans son seul intérêt mais aussi dans celui des membres de sa famille, correspond à des charges de caractère spécial inhérentes à l'emploi ». Voir plus récemment CA Versailles, ch. 6, 20 mai 2014 n°12/04315 Verdier c/ SA Dexia Crédit local : attendu similaire dans le cas d'une mutation au Japon.

²⁹ Soc. 26 septembre 2012 n°11-19082.

Paris a eu à se déterminer sur le cas d'un employé expatrié au Caire. Celui-ci avait refusé de revenir au siège de la société à Paris au motif qu'il vivait au Caire avec son épouse depuis dix-huit ans et que ce retour au siège porterait atteinte à sa vie privée ainsi qu'à sa liberté de choisir son domicile. Pour la Cour d'appel, le refus de se conformer à la clause de mobilité a constitué une faute grave dès lors que l'employé n'a pas su invoquer en quoi le détachement porterait atteinte à des obligations familiales impérieuses³⁰.

La Cour de cassation a, elle, eu à se prononcer sur un cas d'expatriation où des enfants étaient scolarisés. L'employeur reprochait à la Cour d'appel d'avoir affirmé qu'il n'avait pas exécuté de bonne foi son obligation de reclassement en proposant à son salarié, après la rentrée des classes, une affectation distante de 900 km de son domicile portant ainsi atteinte à sa vie familiale. Pour l'employeur, l'atteinte n'était pas excessive au regard des possibilités de scolariser les enfants en cours d'année dans un établissement en France. La Cour de cassation a au contraire estimé que l'employeur aurait dû respecter « la charte pour la mobilité du personnel d'encadrement qui prévoit une politique d'accompagnement afin notamment d'apporter une plus grande sérénité à la famille face aux changements et aux difficultés matérielles et psychologiques que provoque la mobilité »³¹. Loin de poser un principe général, la Cour de cassation s'est donc appuyée sur l'absence de respect d'une charte interne pour engager la responsabilité de l'employeur.

Dans un arrêt récent, un employé avait refusé son rapatriement au siège au motif qu'il avait refait sa vie au Chili où il vivait depuis dix ans (expatrié

par l'entreprise depuis vingt ans). Or, dans la lettre de mutation, la possibilité de le rappeler au siège était évoquée sans équivoque. Aussi, la Cour d'appel a admis que l'employeur pouvait sans modification du contrat de travail, et en vertu de son seul pouvoir de direction, demander le retour du salarié au siège, non sans avoir relevé que l'employeur n'avait pas fait un usage abusif de ces dispositions. S'agissant des modalités de son retour cependant, l'employeur avait voulu imposer à l'employé que son préavis s'effectue en France en ne lui laissant qu'une semaine pour organiser son retour alors que ses enfants étaient scolarisés au Chili. Sur ce point, la Cour a considéré que l'employeur avait agi de manière déloyale et a imputé à l'employeur la responsabilité de l'inexécution, par l'employé, de son préavis³².

Dans une autre affaire, un employé s'était opposé à son retour au siège mais n'avait pas évoqué, lors des échanges avec l'entreprise, sa situation personnelle et familiale pourtant connue de l'entreprise puisque son épouse y travaillait également. La Cour d'appel a dans ce cas, donné raison au premier juge d'avoir prononcé la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employé³³.

Il conviendra dans tous les cas de rester ferme et précis lors du retour du salarié. Ainsi, dans le cas d'un salarié dont on peut penser qu'il s'est montré quelque peu récalcitrant quant à son retour au siège³⁴, il a été admis que l'entreprise ne peut reprocher à son salarié une quelconque « légèreté » dans sa prise de congés et l'organisation de son « déménagement » dès lors qu'elle n'a elle-même imparti aucun délai pour ce faire, l'entreprise s'étant montré particulièrement

³⁰ CA Paris Pôle 06 ch. 07, 7 octobre 2010 n°07/05090.

³¹ Soc. 1^{er} février 2011 n°09-40121.

³² CA Paris, Pôle 6 ch. 5, 10 janvier 2013 n°11/09923.

³³ CA Versailles, 11 septembre 2012, n°11/01728.

³⁴ CA Versailles, ch. 5, 17 janvier 2013, n°11/02040.

conciliente envers le salarié en lui demandant « de lui faire connaître sa date de retour et de prise de fonction ». Le salarié avait notamment demandé plusieurs délais pour déménager sa famille restée aux Etats-Unis, délais qui lui avaient été accordés à chaque fois dont un de trois semaines. L'instruction démontrera par la suite que ce déménagement avait été sans cesse « repoussé », en omettant d'admettre la mauvaise foi de l'employé qui a bénéficié de plusieurs délais financés par l'entreprise pour un déménagement qui n'a pas eu lieu. Parmi les griefs émis à l'encontre de l'entreprise et qui lui vaudra sa condamnation, le fait d'avoir réintégré le salarié sans lui avoir donné de véritable activité (l'entreprise lui ayant proposé un poste finalement affecté à un autre salarié et ne lui ayant confié qu'une étude à réaliser), lui causant de ce fait un préjudice moral (évalué à 10 000€ en plus de 250 000€ de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et le remboursement à Pôle emploi de six mois d'allocations chômage versés à l'employé licencié dans ces conditions).

Adapter le management de l'entreprise en conséquence

L'obligation de sécurité est devenue un véritable « fourre-tout juridique » permettant aux tribunaux français d'étendre la protection à laquelle prétendent les employés en mobilité internationale et ainsi de statuer en leur faveur dans des cas où ils n'auraient pas forcément pu obtenir gain de cause si les faits s'étaient déroulés en France. Cette situation impose désormais quelques bouleversements au sein de l'entreprise. Pour satisfaire à ses obligations et éviter d'éventuelles poursuites, l'employeur devra établir une véritable stratégie globale liée à la

prise en compte des risques juridiques découlant de l'extension de cette obligation.

En amont, et pour reprendre la méthodologie proposée par Alain Gauvin, directeur juridique France du groupe Carrefour³⁵, cette stratégie doit permettre :

- D'établir les risques juridiques encourus par chaque employé dans chaque pays concerné en prenant en compte les activités et le fonctionnement de l'entreprise et ce, tant au niveau du droit local que du droit du pays où se situe le siège ;
- Se concentrer sur les risques auxquels l'entreprise est le plus exposée (en fonction de la probabilité de leur survenance, de leur gravité et degré de maîtrise, appréciation ajustée en fonction de l'activité de l'entreprise et de l'évolution du droit dans le pays considéré) ;
- Dégager un plan d'actions : formation, délégation de responsabilités, règles et contrôles internes.

Durant la mobilité, et de manière plus concrète, l'employeur devra veiller à :

- Donner des consignes de sécurité à ses employés, s'être assuré de leur respect et veiller à ce que ces consignes évoluent en fonction d'éventuelles modifications de la situation ;
- Prendre toutes les mesures qui s'imposent pour assurer la sécurité de ses employés même si cela doit impliquer de protéger le salarié contre lui-même ;
- User des clauses de mobilité de manière loyale et dans le respect de la vie privée et familiale de ses employés.

L'entreprise ne pourra y parvenir sans réellement impliquer le salarié, qui doit aussi comprendre l'intérêt pour lui de coopérer et de contribuer à sa propre sécurité. Pour ce faire, le salarié doit fournir les informations pertinentes permettant

³⁵ A. Gauvin, « De Forrest Gump à Scapin, La gestion du risque pénal par les directions juridiques des multinationales » in *AJ Pénal* 2012 p.23.

à l'employeur de déterminer si l'envoi n'est pas risqué et de s'assurer que son employé et sa famille seront suffisamment protégés, notamment, parce qu'une fois sur place, l'étendue de la protection qui leur sera due portera sur la totalité des conditions de la mobilité et donc de leur quotidien : choix du domicile³⁶, liberté de se vêtir, possibilité pour l'employeur de localiser ses salariés à toute heure, élaboration d'un code de conduite, informations requises de l'employé sur son état de santé, etc. En cas d'enlèvement par exemple, certaines informations peuvent être vitales (connaissance de l'état de santé du salarié et des membres de sa famille pour permettre au besoin la transmission de médicaments par exemple), de même qu'en cas de disparition certaines informations peuvent permettre de rechercher le salarié et/ou les membres de sa famille plus efficacement (photo récente, données sur la taille, cicatrices et tatouages éventuels, malformations, effets personnels comme des bijoux, etc.).

Autre instrument de défense de l'employeur souvent sous-estimé : le contrat de travail. L'employeur devra veiller à ce que les stipulations du contrat et autres écrits (notes internes, etc.) évoquent clairement les droits et obligations de chacune des parties. Ainsi, un licenciement a pu être justifié pour cause réelle et sérieuse dans le cas d'un salarié qui avait outrepassé les droits précisés dans son contrat d'expatriation³⁷. La Cour d'appel a relevé que les nombreuses dépenses reprochées au salarié (voyage pour une « mise au

vert », dépenses téléphoniques, « repas d'affaires » le dimanche, notes de taxis alors qu'il disposait d'un véhicule de fonction, etc.) ne respectaient pas une note interne « *extrêmement précise et restrictive sur les conditions dans lesquelles les salariés pouvaient être amenés à se faire prendre en charge par l'employeur certains dépenses* » et n'entraient « *en aucune façon dans les conditions, extrêmement précises, de prise en charge par l'employeur de certains voyages au profit du salarié et de sa famille* ».

Certaines entreprises n'ont évidemment pas attendu que leur responsabilité soit engagée pour anticiper les risques et satisfaire à leurs obligations. La réalité judiciaire et médiatique démontre néanmoins que la plupart des entreprises n'y sont pas suffisamment préparées soit parce qu'elles sous-estiment la probabilité ou la portée des risques liés à leurs salariés, soit parce qu'elles ne s'imprègnent pas d'une véritable prise de conscience collective au sein même de l'entreprise impliquant chacune des directions et chacun des salariés. L'impact que peut avoir une crise sur l'avenir de l'entreprise est pourtant réel et ne devrait pas être sous-estimé. Car la réalité est que les crises n'arrivent pas qu'aux autres et qu'elles peuvent frapper la même entreprise à plusieurs reprises. Le cas de la Malaysia Airlines le démontre avec deux crises aériennes successives et un scandale sexuel³⁸ qui ont fortement affecté la fréquentation de ses avions³⁹ et entraîné une vague de démissions⁴⁰. ■

Monica Goncalves,
juriste en gestion des risques

³⁶ Déjà évoqué dans l'un des premiers volets judiciaires de l'affaire Karachi : Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de la Manche, 15 janvier 2004. Le juge a retenu qu'il revenait à l'employeur, au regard des risques politiques dans le pays, de privilégier « au minimum le logement des salariés à l'intérieur même de l'arsenal, cette solution ayant semble-t-il été adoptée (depuis le 8 mai 2002 ?) par certains pays ». La protection est assez similaire dans la fonction publique européenne. Ainsi, dans une affaire où un fonctionnaire en délégation à Rabat avait été assassiné avec sa femme alors qu'il se trouvait dans sa maison, louée par la délégation de la Commission, il a été admis que les parents de ce fonctionnaire pouvaient poursuivre la Commission européenne sur la base de graves négligences liées au défaut de prise en compte de la gravité de la situation et des risques auxquels étaient exposés son personnel. Arrêt du Tribunal de la fonction publique (première chambre) du 12 mai 2011 F-50/09 Lusignano c/ Commission européenne.

³⁷ CA Paris, Pôle 6 ch. 9, 10 septembre 2014 n°10/12162 (M. X c/ Société Générale)

³⁸ Le Nouvel Observateur, Malaysia Airlines : un steward agresse sexuellement une passagère (publié le 12 août 2014) : <http://tempsreel.nouvelobs.com/malaysia-airlines/20140812.OBS6179/malaysia-airlines-un-steward-agresse-sexuellement-une-passagere.html> (page consultée le 08/10/2014)

³⁹ Facta Media, Malaysia Airlines : quel impact des catastrophes sur la fréquentation des vols ? (publié le 21/07/2014) : <http://www.factamedia.com/malaysia-airlinesquels-impacts-sur-le-traffic-de-passagers/> (page consultée le 08/10/2014)

⁴⁰ Lefigaro.fr, Malaysia Airlines : une vague de démissions (publié le 26/08/2014) : <http://www.lefigaro.fr/flash-eco/2014/08/26/97002-20140826FILWWW00197-malaysia-airlines-une-vague-de-démission.php> (page consultée le 08/10/2014)