

Quelles assurances recommander à un salarié envoyé dans un pays à risque ?

Réponse courte

Il est recommandé de souscrire au minimum les assurances suivantes : une **assurance santé internationale** couvrant les frais médicaux y compris en cas d'épidémie, une **assurance rapatriement sanitaire** et évacuation d'urgence, une assurance **accidents du travail** adaptée aux risques du pays, une assurance **décès et invalidité permanente**, une **responsabilité civile** vie privée et professionnelle, et une **protection juridique** à l'étranger.

L'employeur, tenu par l'obligation de sécurité de l'article [L.312-1](#) du Code du travail, doit vérifier les éventuelles exclusions de garanties et négocier des extensions si nécessaire. Une **attestation d'assurance** détaillée doit être remise au salarié avant le départ, avec une **procédure d'urgence** et un référent sécurité joignable en permanence.

Définition

L'envoi d'un salarié dans un **pays à risque** correspond à la situation où un employeur luxembourgeois mandate un salarié pour une mission dans un État présentant des dangers accrus pour la sécurité, la santé ou l'intégrité physique (instabilité politique, conflits, épidémies, catastrophes naturelles, criminalité élevée).

Questions fréquentes

Faut-il une assurance kidnapping pour certains pays ?

Pour les pays à risque sécuritaire élevé (zones de conflit, terrorisme, criminalité organisée), une assurance kidnapping et ransom (K&R) est recommandée. Elle couvre la gestion de crise, les négociations et le paiement éventuel de rançons en cas d'enlèvement.

L'employeur a-t-il une obligation de protection du salarié à l'étranger ?

Oui, l'employeur reste tenu à l'obligation de sécurité (articles L.312-1 et suivants du Code du travail) y compris à l'étranger. Il doit évaluer les risques et prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité physique et la santé du salarié en mission.

Le rapatriement sanitaire doit-il être systématiquement couvert ?

Oui, le rapatriement sanitaire doit être systématiquement couvert pour les missions en pays à risque. Cette couverture inclut l'évacuation médicale d'urgence, le transport vers un hôpital adapté ou le retour au Luxembourg en cas de pathologie grave.

Le salarié peut-il refuser une mission en zone à risque ?

Oui, le salarié peut refuser une mission en zone à risque, notamment en cas de danger grave et imminent (article L.312-4). L'employeur ne peut sanctionner ce refus et doit garantir la sécurité du salarié avant tout départ en mission internationale.

Quelles assurances recommander à un salarié envoyé dans un pays à risque ?

Il est recommandé de souscrire une assurance santé internationale couvrant les soins, l'hospitalisation et le rapatriement sanitaire, une assurance accidents corporels, une assurance responsabilité civile et une assurance kidnapping/évacuation politique selon le niveau de risque du pays.

Quelles informations consulter avant un envoi en zone à risque ?

Avant l'envoi, l'employeur consulte les recommandations du Ministère des Affaires étrangères luxembourgeois (gouvernement.lu) et les classifications de zones à risque. Une cartographie des risques pays par pays guide la décision et le niveau d'assurance à prévoir.

Conditions d'exercice

L'obligation de sécurité de l'employeur s'applique intégralement lors de missions en pays à risque.

Obligation	Détail
Obligation de sécurité	Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail, applicable quelle que soit la durée ou le contrat
Information du salarié	Claire et documentée sur les risques identifiés et mesures de prévention
Évaluation des risques	Préalable, tenant compte des recommandations officielles du gouvernement
Couverture sociale	Vérification de la couverture effective (accidents, maladies, soins)
Assurances complémentaires	Obligatoires si la couverture légale présente des lacunes

Modalités pratiques

L'employeur doit constituer un dispositif de protection complet avant le départ.

Assurance	Couverture
Santé internationale	Frais médicaux, y compris épidémie/pandémie, avec prise en charge directe
Rapatriement sanitaire	Évacuation d'urgence et retour anticipé en cas de crise
Accidents du travail	Risques spécifiques du pays, en complément de la couverture légale
Décès et invalidité	Capital versé aux ayants droit en cas de sinistre
Responsabilité civile	Dommages causés à des tiers (vie privée et professionnelle)
Protection juridique	Frais de défense en cas de litige local

Pratiques et recommandations

Vérifier l'existence d'exclusions de garanties pour les zones de guerre ou de troubles civils et négocier des extensions spécifiques si nécessaire protège contre les lacunes. **Rédiger** les contrats d'assurance dans une langue comprise par le salarié et prévoir des garanties effectives dans le pays de mission est essentiel. **Remettre** une attestation d'assurance détaillée au salarié avant son départ et mettre en place une procédure d'assistance d'urgence avec un référent sécurité joignable en permanence garantit la réactivité. **Réaliser** une analyse des risques spécifiques en consultant les avis du ministère des Affaires étrangères documente la diligence de l'employeur.

Assurer la traçabilité des démarches et l'égalité de traitement entre salariés envoyés en mission complète le dispositif.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité et de prévention des risques professionnels
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Maintien de l'application du droit luxembourgeois au contrat
Art. <u>L.331-1</u> et suivants du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Code de la sécurité sociale	Couverture des salariés détachés, limites d'intervention <u>CNS</u> et AAA
Conventions bilatérales	Applicabilité selon le pays de destination

L'absence de couverture adéquate expose l'employeur à une responsabilité civile et pénale en cas d'accident ou d'incident grave. Il est impératif de vérifier l'étendue réelle des garanties avant chaque mission et de conserver la preuve des démarches accomplies.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.