

Temps des fêtes : quand *party* rime avec festivités... et responsabilités

28 novembre 2019

Karine Dubois, avocate

Pour de nombreux employeurs, le *party* de Noël est « l'événement » de l'année permettant notamment de renforcer l'esprit d'équipe et le sentiment d'appartenance de ses employés. Bien que ce type de réjouissances s'avère généralement plus que bénéfique, plusieurs situations problématiques peuvent survenir, entraînant ainsi des responsabilités ou des obligations pour l'employeur.

Le présent article vise donc à faire un survol des principales situations pouvant survenir lors d'un *party* de Noël et entraînant des conséquences pour l'employeur.

Party, dérapages et blessures

La consommation d'alcool, la danse et les jeux organisés lors des *partys* de Noël peuvent parfois, malheureusement, entraîner la survenance d'accidents. Bien que de tels accidents ne surviennent pas au travail, il arrive que ceux-ci soient admissibles à titre de lésions professionnelles, car considérés comme étant survenus « à l'occasion du travail ». En effet, une blessure survenue à l'occasion du travail est une lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*¹.

À titre d'exemple, dans l'affaire *Fafard et Commission scolaire des Trois-Lacs*², la Commission des lésions professionnelles³ a considéré que la fracture de l'humérus subie par une enseignante en participant à un jeu lors de l'activité de Noël organisée par le comité social constituait un

accident « à l'occasion du travail ». Dans cette affaire, le juge administratif a rappelé certains critères à considérer pour déterminer si un accident est survenu à l'occasion du travail, à savoir :

- Le lieu de l'événement;
- Le moment de l'événement;
- La rémunération de l'activité exercée au moment de l'événement;
- L'existence et le degré d'autorité de subordination de l'employeur lorsque l'événement ne survient ni sur les lieux ni durant les heures de travail;
- La finalité de l'activité exercée au moment de l'événement, qu'elle soit incidente, accessoire ou facultative aux conditions de travail;
- La connexité ou l'unité relative de l'activité en regard de l'accomplissement du travail.

Selon le juge administratif, la finalité de l'activité exercée au moment de l'événement est un élément important à considérer lorsqu'il faut décider si un accident est survenu à l'occasion du travail. Dans cette affaire, la participation à l'événement était sur une base volontaire, la salariée ne recevait aucune rémunération, et il n'existait aucun lien de subordination. Toutefois, la preuve avait révélé que le climat de travail était malsain au point où l'employeur avait mandaté une firme externe pour effectuer un constat ainsi que des recommandations, l'une d'elles étant de favoriser la participation des employés à des activités sociales.

Par conséquent, le juge administratif est arrivé à la conclusion que la finalité de l'activité était

1. RLRQ, c. A-3.001, article 2.

2. 2014 QCCLP 6156.

3. Aujourd'hui le Tribunal administratif du travail, division de la santé et de la sécurité du travail.

d'améliorer le climat de travail, et que, principalement, en raison de ce fait, l'accident subi devait être considéré comme un accident du travail⁴.

Dans l'affaire *Cardone et Aeroplan Canada inc.*⁵, le juge administratif est arrivé à une conclusion différente. Selon le tribunal, la blessure subie par le travailleur lors d'une chute dans les escaliers ne constituait pas un accident à l'occasion du travail, puisque l'accident s'était produit à un endroit autre que dans les locaux de l'employeur, à l'extérieur des heures normales de travail, que la présence des employés à la fête de Noël était facultative et que ceux-ci devaient acheter leurs billets pour y participer⁶.

Party, paroles inappropriées et violence

La présence d'alcool peut également entraîner des débordements tant sur le plan du langage que sur celui des gestes. Malgré qu'un tel comportement ne survienne pas dans le cadre du travail, il peut nécessiter, dans certaines circonstances, l'imposition d'une mesure disciplinaire par l'employeur.

À titre d'exemple, dans l'affaire *Nettoyage de drains A. Ducharme 2000 inc. et Syndicat national des travailleuses et travailleurs de l'environnement (F.E.E.S.P. – CSN)*⁷, un travailleur avait été congédié pour avoir agressé deux de ses supérieurs, soit son directeur et son contremaître, lors du *party* de Noël. Plus particulièrement, le travailleur avait empoigné son directeur par le collet, l'avait poussé sur une table et avait lancé son téléavertisseur à son contremaître.

Le travailleur alléguait avoir commis ces gestes parce que sa conjointe, alors en conflit avec

d'autres employés, se serait sentie menacée. Le travailleur avait pris une quantité excessive d'alcool.

L'arbitre a considéré que l'employeur était justifié d'imposer une mesure disciplinaire au travailleur, malgré le fait que les gestes avaient été commis à l'extérieur du travail. L'arbitre a toutefois conclu que le congédiement était trop sévère et y a substitué une suspension sans solde de neuf mois.

Dans l'affaire *Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district 140, section locale 2309 et Servisair*⁸, l'employeur avait imposé une suspension de trois jours à un employé qui s'était fâché et avait poussé une chaise en plus de menacer le propriétaire du restaurant de lui casser les jambes puisqu'il ne trouvait pas son manteau. Selon l'arbitre, le comportement du plaignant était inacceptable, et son état d'ébriété ne permettait pas de l'excuser.

Ainsi, bien que les gestes en cause s'étaient produits au *party* de Noël, l'employeur était justifié de sévir. La suspension de trois jours a été confirmée⁹.

Évidemment, la sévérité de la sanction sera établie en fonction de la gravité de la faute, de l'ancienneté du salarié, du dossier disciplinaire de ce dernier, de la présence de remords, etc.

Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est considéré comme une forme de harcèlement psychologique au sens de la *Loi sur les normes du travail*. Ainsi, les employeurs ont l'obligation de prévenir et de faire

4. Voir au même effet notamment : *Hôtel Le Chanteclerc (1998)* et *St-Yves*, AZ-50183698 et *Boivin et Centre communautaire jurique de l'Estrie*, 2011 QCCLP 2645.

5. 2016 QCTAT 2476.

6. Voir au même effet : *Desjardins et EMD Construction inc.*, 2007 QCCLP 496.

7. DTE 2009T-1030.

8. DTE 2009T-448.

9. Voir au même effet : *Brasserie Labatt et Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999*, DTE 2002T-326.

Vous y avez droit.

cesser ce type de harcèlement, qu'il ait lieu dans le cadre du travail ou lors d'activités en lien avec celui-ci, tel le *party* de Noël.

Dans l'affaire *S. H. et Compagnie A*¹⁰, une employée avait déposé une plainte en vertu de la *Loi sur les normes du travail* à la suite de sa démission. Cette démission était survenue en raison d'un événement s'étant produit lors du *party* de Noël. L'employée en question, une serveuse de pub, avait subi des attouchements sexuels de la part de son patron, le propriétaire du pub, lors de ce *party*. Se sentant par la suite incapable de travailler avec ce dernier, qui affirmait ne pas se rappeler des gestes en question, la travailleuse s'était sentie contrainte de démissionner. Selon la Commission des relations du travail¹¹, l'employeur avait fait défaut de respecter son obligation de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique. La Commission a rappelé que le geste commis, à savoir un attouchement sexuel, est un geste grave, sérieux et non désiré et que le silence de la plaignante au moment du fait ne pouvait en aucun cas être assimilé à un consentement.

Selon la Commission, l'employeur avait clairement failli à ses obligations, et la consommation d'alcool alléguée ne pouvait le soustraire d'aucune manière à celles-ci.

La conduite automobile sous l'influence de l'alcool

Bien que la population soit de nos jours beaucoup plus sensibilisée aux risques en lien avec la conduite automobile sous l'influence de l'alcool, il subsiste toujours des « incorrigibles » qui conduisent en ayant consommé de l'alcool.

En tant qu'employeur, nous vous invitons à faire preuve de la plus grande vigilance à cet égard et vous recommandons d'inciter vos employés à utiliser les services de raccompagnement ou à défrayer les coûts de taxi afin d'éviter toute

10. 2007 QCCRT 0348.

11. Aujourd'hui le Tribunal administratif du travail, division des relations du travail.

conséquence malencontreuse qui pourrait, dans certaines circonstances, engager votre responsabilité.

Conclusion

En conclusion, bien que les *partys* de Noël soient des événements positifs et rassembleurs pour une entreprise, ils entraînent inévitablement des responsabilités. Assurez-vous que les réjouissances du temps des fêtes se déroulent dans la joie, la sécurité et le respect pour tous!

N'hésitez pas à communiquer avec les membres de notre secteur de droit du travail et santé et sécurité au travail pour toute question relative à cet article.

Vous y avez droit.

BEAUVAIS TRUCHON
AVOCATS

79, boul. René-Lévesque Est
Bureau 200
Québec (Québec) G1R 5N5

Téléphone 418 692-4180
Télécopieur 418 692-5321
beauvaistruchon.com