

Un employeur ontarien responsable de l'état d'ébriété de son employée

Par Véronique Morin

Un employeur et le propriétaire d'un bar ont été condamnés à payer un montant de 281 229,00 \$, représentant 25 % des dommages subis par une conductrice en état d'ébriété, lors d'un accident de voiture. La Cour supérieure de l'Ontario estime que la demanderesse a contribué aux dommages par sa propre négligence et lui fait supporter 75 % de ses dommages¹.

Faits

Le 16 décembre 1994, M^{me} Hunt participe à un « party de bureau » qui se tient dans les locaux de son employeur (Sutton Group Incentive Realty Inc.). Cette fête débute vers 13 h 00 pour se terminer à 18 h 30.

Pendant cette fête, les activités commerciales de l'employeur sont maintenues. À titre de réceptionniste, M^{me} Hunt participe ainsi à la fête tout en répondant régulièrement au téléphone en plus d'être tenue de nettoyer les lieux après le départ des derniers employés.



Vers 16 h 00, un représentant de l'employeur constatant l'état d'ébriété de M^{me} Hunt, suggère à celle-ci de téléphoner à son conjoint pour lui demander de la ramener à la maison. À partir de ce moment, ce représentant garde un œil sur elle.

Vers 18 h 30, M^{me} Hunt quitte les locaux de l'employeur avec d'autres employés pour se rendre à un bar qui est situé à moins d'un kilomètre.

Suivant la preuve retenue par la Cour, M^{me} Hunt serait restée au bar jusque vers 20 h 00 et y aurait consommé deux verres d'alcool. Le temps était incertain et les routes étaient glissantes.

Vers 21 h 45, M^{me} Hunt est victime d'un accident d'automobile alors qu'elle se trouve à 12,2 kilomètres du bar. Elle a alors subi des fractures multiples ainsi qu'un traumatisme crânien qui a laissé des séquelles permanentes.

À la suite de cet accident, M^{me} Hunt poursuit son employeur et le propriétaire du bar. À l'encontre de son employeur, elle prétend que ce dernier a un devoir de diligence envers ses employés, notamment lorsque ceux-ci consomment de l'alcool ou de la drogue dans les locaux de cet employeur et d'autant plus, lorsque la capacité de conduire de ces employés peut en être diminuée.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

¹ *Hunt v. Sutton Group Incentive Realty Inc.*, [2001] O.J. No. 374.

Motifs retenus par la Cour

La réclamation de M^{me} Hunt repose exclusivement sur les obligations de l'employeur envers son employée. En effet, la Cour semble indiquer que la situation pourrait être différente s'il s'agissait d'une activité sociale ne survenant pas dans un contexte où l'employée est tenue de fournir une prestation de travail tout en participant à une telle activité (paragraphe 43 de la décision) :

« It is to be made perfectly clear from the onset that the plaintiff's claim against Sutton is based entirely on the law of Master and Servant, and more specifically, the duty of care an employer owes an employee. It is also a claim that at all relevant times, while the plaintiff was attending the party on December 16, 1994, she was at that particular moment engaged as an employee. She was answering the phone, was expected to clean up after the party, and was being paid throughout. Therefore, this is not a social host-type of case. »

La Cour estime qu'à titre d'employeur, Sutton Group devait s'assurer que les lieux de travail étaient sécuritaires mais également, que son employée ne consommait pas d'alcool sur les lieux de travail de manière à ne plus être en mesure de retourner en toute sécurité à son domicile après la fin de sa prestation de travail.

La Cour rejette les prétentions de l'employeur voulant qu'il ne pouvait lui retirer ses clés d'automobile au risque d'être accusé de vol, ou même voir à ce qu'elle prenne un taxi au risque de se voir accusé de kidnapping.

La Cour retient comme autre élément de responsabilité que l'employeur avait permis le maintien d'un bar « ouvert » sans aucune supervision, de telle sorte qu'il ne pouvait s'assurer que la consommation d'alcool de ses employés ne les mette pas en danger.

L'employeur n'aurait pas dû se contenter du refus de M^{me} Hunt de prendre un taxi alors que le seul expert entendu par la Cour a démontré qu'une personne en ébriété n'a pas la capacité d'accepter ou de refuser une telle proposition puisque son jugement est altéré par son état.

Enfin, la Cour estime que l'employeur aurait dû raisonnablement prévoir que ses employés continueraient la fête à l'extérieur des locaux de l'établissement. L'obligation de diligence imposée à l'employeur ne peut être déléguée à un tiers et il appartient à l'employeur d'utiliser une des nombreuses solutions de rechange possibles dans les circonstances (appeler un taxi, prendre possession des clés d'automobile de l'employé, appeler un conjoint pour qu'il vienne chercher l'employé, demander à un autre employé qui n'a pas consommé d'alcool de reconduire son collègue à la maison et même, payer une chambre d'hôtel à l'employé en état d'ébriété pour lui éviter de prendre la route).



Véronique Morin est membre du Barreau du Québec depuis 1986 et se spécialise en droit du travail

Conclusions

Selon ce jugement, il incomberait à l'employeur de prendre tous les moyens possibles pour éviter qu'un employé conduise après avoir consommé de l'alcool dans le cadre d'une activité de bureau se tenant à l'intérieur des locaux de l'employeur.

La Cour ne se prononce pas explicitement sur la nature et la portée des obligations d'un employeur envers ses employés lorsqu'une activité de bureau se tient à l'extérieur des locaux de l'employeur, dans des locaux réservés à cette fin et payés par l'employeur. Des éléments tels que l'existence d'un bar ouvert laissé sans surveillance pourraient être pris en considération pour déterminer la responsabilité de l'employeur, s'il est démontré qu'un représentant de l'employeur était conscient de l'état d'ébriété d'un employé.

Suivant ce jugement ontarien, l'obligation d'un employeur requiert ainsi la diligence de ce dernier lorsqu'il y a consommation d'alcool par des employés sur les lieux de travail, même dans le cadre d'une fête.

Au Québec, la violation d'une obligation de diligence dans des circonstances similaires à celles de l'affaire *Hunt* ne pourrait entraîner la condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts en raison de l'interdiction de poursuite posée par la *Loi sur l'assurance automobile*² en matière de préjudices physique et moral résultant d'un accident d'automobile.

De la même manière, l'employeur ne serait pas tenu d'indemniser directement un employé si le préjudice subi par ce dernier en raison de sa consommation d'alcool sur les lieux de travail constitue un « *accident de travail* » aux fins de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*³.

Les principes de l'affaire *Hunt* pourraient toutefois trouver application au Québec : si le préjudice subi par un employé résulte en tout ou en partie de sa consommation d'alcool sur les lieux de travail, mais que ce préjudice n'est pas visé par les *L.A.A.* ou *L.A.T.M.P.*, les devoirs de diligence et responsabilité de l'employeur pourraient être évalués par une cour de justice (ex. : chute de l'employé en état d'ébriété). Un tribunal sera peut-être tenté de s'inspirer de ces principes pour préciser l'étendue des obligations de l'employeur.

Véronique Morin

² (L.A.A.)

³ (L.A.T.M.P.)

**Vous pouvez communiquer avec les membres suivants
du groupe Travail pour toute question relative à ce bulletin.**

à nos bureaux de Montréal

Pierre Baribeau
Jean Beauregard
Anne Boyer
Monique Brassard
Denis Charest
Michel Desrosiers
Jocelyne Forget
Philippe Frère
Alain Gascon
Michel Gélinas
Isabelle Gosselin
Jean-François Hotte
Monique Lagacé
Guy Lemay

Carl Lessard
Dominique L'Heureux
Catherine Maheu
Véronique Morin
André Paquette
Marie-Claude Perreault
Érik Sabbatini
Antoine Trahan

à nos bureaux de Québec

Pierre Beaudoin
Patrick Bernier
Danielle Côté
Christian R. Drolet
Pierre C. Gagnon
Claude Larose

à nos bureaux de Laval

Serge Benoît
Pierre Daviault
Gilles Paquette
René Paquette

**Vous pouvez communiquer avec les membres suivants
du groupe Responsabilité civile et assurance de dommages pour toute question relative à ce bulletin.**

à nos bureaux de Montréal

Edouard Baudry
Anne Bélanger
Jean Bélanger
Marie-Claude Cantin
Michel Caron
Paul Cartier
Jean-Pierre Casavant
Louise Cérat
Louis Charette
Daniel Alain Dagenais
François Duprat
Jean Hébert
Odette Jobin-Laberge

Bernard Larocque
Robert W. Mason
Jacques Nols
J. Vincent O'Donnell
Dina Raphaël
André René
Ian Rose
Evelyne Verrier
Dominique Vézina
Richard Wagner

Pierre F. Carter
André Gagnon
Laurier Gauthier
Pierre Gourdeau
Claude M. Jarry
Claude Larose
Jean-François Pichette
Marie-Élaine Racine

à nos bureaux d'Ottawa

Brian Elkin
Patricia Lawson
Alexandra LeBlanc

à nos bureaux de Québec

Philippe Cantin
Pierre Cantin

Montréal

Bureau 4000
1, Place Ville Marie
Montréal (Québec)
H3B 4M4

Téléphone :
(514) 871-1522
Télécopieur :
(514) 871-8977

Québec

Bureau 500
925, chemin Saint-Louis
Québec (Québec)
G1S 1C1

Téléphone :
(418) 688-5000
Télécopieur :
(418) 688-3458

Laval

Bureau 500
3080, boul. Le Carrefour
Laval (Québec)
H7T 2R5

Téléphone :
(450) 978-8100
Télécopieur :
(450) 978-8111

Ottawa

Bureau 1810
360, rue Albert
Ottawa (Ontario)
K1R 7X7

Téléphone :
(613) 594-4936
Télécopieur :
(613) 594-8783

Site Web

www.laverydebilly.com

Droit de reproduction
réservé. Ce bulletin destiné
à notre clientèle fournit des
commentaires généraux sur
les développements récents
du droit. Les textes ne
constituent pas un avis
juridique. Les lecteurs ne
devraient pas agir sur la
seule foi des informations
qui y sont contenues.