Investir dans la santé de vos employés : un choix judicieux ! Les enjeux à considérer

2 novembre 2017

Auteur

Josiane L'Heureux

Associée, Avocate

Plusieurs études affirment que la mauvaise santé des travailleurs, notamment causée par une sédentarité accrue et les maladies qui lui sont associées, engendre des coûts importants pour les entreprises. Ces coûts sont notamment liés :

à l'absentéisme;
à l'indemnisation des lésions professionnelles et à la prévention en matière de santé et sécurité du travail; et
aux pertes de productivité qui en découlent.

Plusieurs entreprises ont tenté de remédier à la situation en adoptant divers programmes, notamment l'installation de salles de conditionnement physique sur les lieux de travail. Cette solution, certes louable, comporte-t-elle des enjeux de nature juridique pour un employeur ?

Les enjeux liés à l'utilisation d'installations sportives sur les lieux de travail

Le principal enjeu auquel une entreprise risque d'être confrontée lorsqu'elle met à la disposition de ses employés des installations sportives est le risque de responsabilité en cas d'accident.

La responsabilité de l'entreprise

L'entreprise doit agir avec prudence et diligence et prendre toutes les précautions raisonnables afin de prévenir les accidents, puisque sa responsabilité pourrait être engagée s'il y a eu négligence ou faute de sa part.

À titre d'exemple, l'entreprise pourrait être tenue civilement responsable des blessures subies par un employé en raison d'un défaut ou du mauvais entretien des installations mises à sa disposition. Voici des exemples de mesures raisonnables qu'une entreprise peut prendre afin de réduire ses

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

risques à cet égard:

- s’assurer que les installations sont sécuritaires et adéquatement entretenues;
- fournir aux employés l’information pertinente concernant l’utilisation des installations;
- exiger des employés qu’ils remplissent un questionnaire sur leur aptitude à l’activité physique.

Les risques qu’un événement survenu à l’occasion de l’utilisation des installations soit susceptible d’indemnisation par la CNESST

Un travailleur qui se blesse à l’occasion de l’utilisation d’installations sportives mises à sa disposition sur le lieu de travail peut présenter une réclamation auprès de la CNESST. De manière générale, la jurisprudence reconnaît que l’activité exercée dans le cadre d’un privilège accordé par l’employeur est un acte personnel pour lequel le travailleur accepte les risques et dont il est responsable. Toutefois, certaines activités, en apparence d’ordre personnel, peuvent être reconnues à titre d’accident survenu à l’occasion du travail lorsque les circonstances permettent de conclure à une « connexité » entre l’activité en question et le travail ou encore à une « utilité relative à l’activité du travailleur en regard de l’accomplissement du travail ». Évidemment, chaque cas est un cas d’espèce qui devra être évalué selon ses faits particuliers.

Voici donc quelques recommandations pratiques qui permettront à l’employeur avisé de limiter les risques :

- il doit être clair que l’utilisation des installations sportives de l’employeur est volontaire, personnelle et non obligatoire;
- aucune pression ne devrait être exercée par l’employeur ou ses représentants pour inciter les employés à se servir des installations sportives;
- l’utilisation des installations par un employé au cours de périodes pendant lesquelles il est rémunéré ou sous l’autorité de l’employeur doit être strictement interdite;
- sous réserve de cas très particuliers, le bon état physique des travailleurs ne devrait pas être évalué au moyen d’examens médicaux.

Détail important à considérer

Il pourrait être opportun de déclarer aux assureurs l’aménagement d’installations sportives sur les lieux de travail. Les assureurs pourront évaluer les impacts d’une telle activité sur la couverture d’assurance et proposer les modifications qui s’imposent, le cas échéant.

Conclusion

Les employeurs ne devraient pas s’empêcher de mettre en œuvre divers programmes de bien-être ou de mise en forme au bénéfice de leurs employés. Cependant, en raison des risques inhérents à de telles activités, une analyse préalable des conditions dans lesquelles de tels programmes doivent être mis en œuvre et utilisés s’impose. Les membres de l’équipe de droit du travail et de l’emploi de Lavery peuvent vous assister dans la mise en œuvre de cette démarche.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.