Le retour des soirées de Noël : ce qu'un employeur doit savoir

9 décembre 2022

Auteurs

Josiane L'Heureux

Associée, Avocate

Simon Gagné-Carrier

Avocat

Après deux années de pandémie à la COVID-19, la fin de l'année 2022 sera l'occasion pour les employeurs de renouveler avec une soirée de Noël et l'organisation d'activités à plus grande échelle pour leurs salariés. Le présent bulletin a pour objectif de conscientiser l'employeur par rapport à ses obligations à l'occasion des festivités organisées pour célébrer la venue de la période des fêtes. Les trois enjeux suivants seront abordés : les accidents du travail; les mesures disciplinaires et le harcèlement psychologique.

Bien que la soirée de Noël soit généralement célébrée à l'extérieur du lieu de travail et en dehors des heures normales de travail, un accident qui se produit à une telle occasion peut se qualifier à titre d'accident du travail au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*[1]*.* Les tribunaux considèrent plusieurs facteurs permettant de soupeser s'il s'agit ou non d'un accident du travail, dont notamment l'objectif de la soirée, le moment et le lieu où elle est tenue, le fait qu'elle soit organisée et financée, ou non, par l'employeur et la présence ou l'absence d'un lien de subordination au moment de l'accident. Aucun de ces facteurs n'est déterminant : ils servent de guide pour les tribunaux[2]. Autant de décisions ont accueilli[3] ou rejeté[4] des réclamations dans de telles circonstances.

Dans une décision où la soirée de Noël avait été organisée par l'employeur et avait pour objet de maintenir la cohésion et le sentiment d'appartenance entre les salariés, une blessure au coccyx subie par une salariée qui dansait avec un collègue a été qualifiée d'accident du travail[5].

Or, dans une autre décision où une salariée s'est blessée dans un escalier mécanique en raccompagnant un collègue ivre après la soirée de Noël, le tribunal a conclu que cette dernière n'avait pas subi d'accident du travail, notamment en raison de l'absence d'autorité exercée par l'employeur au moment de la chute et également en raison du fait que l'évènement ne visait qu'à

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

fraterniser et échanger entre collègues et non à améliorer le climat de travail[6].

Dans le cadre de l'exercice de son droit de gérance, un employeur peut, dans certaines circonstances, discipliner un salarié à la suite d'un comportement survenu pendant une soirée de Noël[7]. Le degré d'implication de l'employeur dans l'organisation de la soirée et la nature privée de celle-ci sont des facteurs importants pour déterminer s'il est fondé à imposer des mesures disciplinaires.

Un arbitre a ainsi déjà confirmé le congédiement d'un salarié qui avait frappé à répétition une collègue et ex-conjointe à l'occasion de la soirée de Noël de l'employeur qui s'est tenue sur les lieux du travail[8]. Le fait que les gestes de violence aient été commis lors d'une fête plutôt que dans le cadre direct du travail n'a pas été considéré comme une circonstance atténuante. Ce pouvoir disciplinaire s'inscrit dans le cadre de l'obligation de l'employeur d'assurer un milieu de travail exempt de violence. Cette obligation a d'ailleurs gagné en importance depuis l'ajout récent dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* de l'obligation de l'employeur de « *prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel*[9]».

Alors que dans une autre décision, l'arbitre a conclu que l'employeur ne pouvait discipliner un salarié pour des gestes commis à une soirée de Noël organisée et entièrement financée par les salariés, laquelle avait lieu à l'extérieur du lieu de travail[10].

Dans un autre ordre d'idées, une seule conduite grave à l'occasion d'une soirée de Noël peut être constitutive de harcèlement psychologique. Une plainte pour harcèlement psychologique fut accueillie contre un employeur dans une situation où le propriétaire avait touché la poitrine d'une salariée en glissant un glaçon dans son chandail. Cet attouchement, un geste unique, a été qualifié par l'arbitre[11] de conduite grave constituant du harcèlement psychologique. Ce dernier a conclu également que la consommation d'alcool excessive n'a aucun effet atténuant sur la gravité du geste commis. Des commentaires et propositions à caractère sexuel, des attouchements et embrassades forcés par un salarié lors de la fête de Noël ont également été considérés par les tribunaux comme du harcèlement psychologique et sexuel justifiant dans certaines circonstances un congédiement[12].

Conclusion

Suivant ce qui précède, un employeur doit user de prudence et adopter des mesures visant à réduire les risques liés à l'organisation dans le cadre de la tenue des soirées de Noël, puisqu'il peut être responsable d'accidents ou de divers gestes ou comportements survenus à l'occasion d'une telle fête.

---

[1] RLRQ, c. A-3.001, art. 2.

[2] *Laramée* et *Corporation de gestion de la Voie Maritime du St-Laurent*, 2020 QCTAT 227.

[3] Voir notamment : *Fafard* et *Commission scolaire des Trois-Lacs*, 2014 QCCLP 6156; *Battram* et *Québec (Ministère de la Justice)*, 2007 QCCLP 4450.

[4] Voir notamment : *Environnement Canada* et *Lévesque*, 2001 CanLII 46818 (QC CLP), par. 35 à 39; *Desjardins* et *EMD Construction inc*., 2007 QCCLP 496.

[5] *Boivin* et *Centre communautaire juridique de l'Estrie*, 2011 QCCLP 2645.

[6] *Roy-Bélanger* et *Ressources Globales Aéro inc*., 2021 QCTAT 1739.

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

[7] *Teamsters Québec, section locale 1999* et *Univar Canada ltée (Jean-Martin Gobeil)*, 2020 QCTA 344 (L. Viau).

[8] *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 (TUAC-FTQ)* et *Royal Vézina inc. (St-Hubert) (Hicham Alaoui)*, 2017 QCTA 304 (F. Lamy).

[9] *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, s. 2.1, article 51 al. 1 (16). Cette obligation est adoptée dans le cadre de la *Loi sur la modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (2021, c. 27, a. 139),

[10] *Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec* et *Société de l'assurance automobile du Québec (Joffrey Lemieux)*, 2021 QCTA 439 (C. Roy).

[11] *S.H.* et *Compagnie A*, 2007 QCCRT 0348, D.T.E. 2007T-722 (T.A.) (F. Giroux).

[12] *Pelletier* et *Sécuritas Canada ltée*, 2004 QCCRT 0554 (M. Marchand).

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