

CHRONIQUE - NOVEMBRE 2017

LES PARTYS DE BUREAU À L'OCCASION DE NOËL

Les partys de bureau sont déjà commencés ! Ils sont incontournables durant la période des Fêtes. Néanmoins, certaines situations peuvent survenir et entraîner des conséquences juridiques importantes. Dans cette chronique, nous aborderons le harcèlement psychologique et les accidents de travail.

Premièrement, il est opportun de rappeler que même si un évènement survient durant un party de bureau, il est possible d'être sanctionné pour harcèlement psychologique. Dans une affaire survenue en 2007, une dame a porté plainte pour harcèlement psychologique à connotation sexuelle en raison de la conduite d'un de ses employeurs lors de leur party de bureau. La dame travaillait comme serveuse dans un pub. À l'approche du temps des Fêtes, les employeurs ont organisé un traditionnel party de bureau. Des employés ont proposé de faire un échange cadeau ayant pour thème l'érotisme. Lors de la soirée, des menottes faisaient partie des cadeaux, un des employeurs a menotté la dame à sa chaise, il a abaissé la fermeture éclair de son chandail et il y a déposé un glaçon en touchant son sein.

La Commission des normes du travail (maintenant la CNESST) a décidé que cette employée avait bel et bien été victime de harcèlement psychologique au travail. Il a été jugé qu'elle a été victime d'une seule conduite grave qui a eu un effet nocif continu sur elle et que ses conditions de travail se sont détériorées. En effet, celle-ci avait développé des difficultés à travailler, elle craignait son patron, elle faisait de l'insomnie et elle manquait de concentration. Son milieu de travail était devenu néfaste pour elle. De plus, la Commission des normes a conclu que l'employeur avait failli à ses obligations à l'égard de son employée, puisque c'est lui qui a commis le geste à connotation sexuelle^[1].

Deuxièmement, une blessure qui survient durant un party de bureau pourrait être considérée comme un accident de travail et l'employé pourrait être indemnisé par la CNESST. Mais, attention ce n'est pas automatique, les décisions des tribunaux sur cette question sont partagées et cela dépendra des circonstances. Pour qu'on soit dans une situation d'accident du travail, il faut que l'évènement soit survenu par le fait du travail ou à l'occasion du travail.

Dans la décision *Harnois et Gestion Place Victoria inc.*^[2] lors du souper de Noël, l'employé s'était blessé en tombant dans l'escalier en se rendant à la salle de bain. Il a été décidé que ce n'était pas un accident de travail, car la participation à l'activité était volontaire et que l'employeur ne retirait aucun bénéfice de cette activité purement sociale. À l'inverse dans *Hôtel le Chanteclerc et St-Yves*^[3], l'employé était tombé en dansant sur une colonne de son lors du souper de Noël. Il a été décidé que c'était un accident de travail. En effet, cet employé était rémunéré lors de l'activité, car il était chargé de surveiller le buffet. De plus, l'employeur en retirait un bénéfice, puisque cette fête renforçait les liens entre les employés.

Nous vous souhaitons de Joyeuses Fêtes et n'hésitez pas à communiquer avec nous pour toute question de nature juridique.

Sources :

[1] S.H. c. Compagnie A, 2007 QCCRT 0348.

[2] *Harnois et Gestion Place Victoria inc.* (C.L.P., 2005-03-16), SOQUIJ AZ-50301163.

[3] *Hôtel Le Chanteclerc* (1998) et *Jean St-Yves* (C.L.P., 2003-07-16), SOQUIJ AZ-50183698.



Me Jessica Mathieu
Agente à l'information juridique



**CENTRE DE JUSTICE
DE PROXIMITÉ**
Saguenay –
Lac-Saint-Jean