

# Cour de l'Ontario : l'employeur doit "intervenir personnellement" pour empêcher l'employé en état d'ébriété de prendre le volant

Date : 1 juillet 2001

Dans une décision qui a fait beaucoup de bruit, un juge de l'Ontario a jugé qu'un employeur était partiellement responsable des blessures subies par une employée dans un accident de voiture. L'employée avait pris le volant de sa voiture après avoir consommé de l'alcool à un party de bureau. La controverse suscitée par cette décision a été d'autant plus vive que l'employeur avait offert de prendre d'autres arrangements pour reconduire l'employée à la maison, et que l'accident s'est produit après que l'employée a consommé encore quelques verres à un bar après avoir quitté le bureau.

Dans l'affaire *Hunt v. Sutton Group*, décision rendue le 5 février 2001, Linda Leigh Hunt, une réceptionniste, a été grièvement blessée au volant de sa voiture alors qu'elle rentrait à la maison dans une tempête de neige. Elle a notamment subi un grave traumatisme cérébral qui a laissé des séquelles telles l'amnésie, des maux de tête, des étourdissements et une détérioration de ses capacités cognitives. Mme Hunt a intenté une action contre son employeur, et a soutenu qu'il avait été négligent en ne prenant pas les mesures nécessaires pour l'empêcher de quitter le travail alors qu'elle était en état d'ébriété.

L'accident s'est produit à 21h45, le 16 décembre 1994, le jour du party de bureau. Déjà à 16 heures ce jour-là, l'employeur s'était rendu compte de l'état d'ébriété de Mme Hunt, et il avait offert d'appeler son conjoint pour qu'il vienne la chercher. Le tribunal a conclu que lorsque Mme Hunt a quitté le bureau à 18h30, son taux d'alcoolémie était au-delà de deux fois la limite légale.

## **L'EMPLOYEUR AVAIT L'OBLIGATION DE PRENDRE DES "MESURES POSITIVES" POUR PROTÉGER L'EMPLOYÉE**

L'employeur a soutenu que s'il avait le devoir d'assurer la sécurité du milieu de travail, ce devoir n'allait pas jusqu'à superviser les habitudes de consommation des employés. Le tribunal n'était pas d'accord, et a jugé que la relation employeur-employé créait un devoir de diligence supérieur à ce que prétendait l'employeur. Citant l'arrêt de 1995 *Stewart v. Pettie* de la Cour suprême du Canada, le tribunal a jugé que le devoir de l'employeur comprenait l'obligation de prendre des mesures positives :

"Historiquement, les tribunaux se sont montrés réticents à juger quelqu'un responsable en raison de son omission de prendre des mesures positives. Cette réticence s'est atténuée au cours des dernières années dans les cas où la relation entre les parties est telle que l'imposition d'une telle obligation est justifiée. Dans ces cas, il existait entre les parties une

«relation spéciale» qui justifiait l'imposition d'une obligation positive."

Se fondant sur son examen de la jurisprudence, le tribunal a jugé que l'employeur de Mme Hunt avait à son égard une obligation positive de la protéger d'un préjudice éventuel :

"[TRADUCTION] [L'obligation] allait plus loin que la simple obligation alors qu'elle se trouvait sur les lieux de travail. Elle comprenait également l'obligation que l'employée n'atteindrait pas un tel état d'ébriété alors qu'elle était dans les bureaux de l'employeur ... que sa capacité de rentrer ensuite saine et sauve en voiture s'en trouverait diminuée."

### **L'OFFRE D'APPELER LE CONJOINT NE SUFFISAIT PAS**

L'employeur a prétendu qu'on ne pouvait attendre de lui qu'il contrôle la vie privée de Mme Hunt en confisquant ses clés de voiture ou en insistant pour qu'elle prenne un taxi, puisque selon lui ces mesures auraient été assimilables à un vol ou à une séquestration. Le tribunal a rejeté ces arguments et déclaré que d'autres possibilités s'offraient à l'employeur :

"[TRADUCTION] Sutton avait l'obligation d'intervenir personnellement et d'empêcher une employée en état d'ébriété de rentrer chez elle au volant de sa voiture, surtout compte tenu du temps qu'il faisait. ... Le défendeur aurait pu renvoyer la plaignante chez elle en taxi, et au besoin saisir ses clés et garder sa voiture. Sinon, il aurait pu prendre des mesures pour appeler son conjoint pour qu'il vienne la chercher. Ou encore, il aurait pu l'amener à un hôtel ou demander à quelqu'un qui n'avait pas bu de la reconduire à l'hôtel ou chez elle."

### **L'ARRET AU BAR NE ROMPT PAS LE LIEN DE CAUSALITÉ**

Comme nous l'avons dit plus haut, Mme Hunt s'est arrêtée à un bar pour prendre quelques verres après avoir quitté le travail. Ce fait soulevait la question juridique de savoir si la négligence de Sutton, qui avait permis à Mme Hunt de quitter le travail en état d'ébriété, constituait la cause immédiate de l'accident. Le tribunal, citant une décision de 1981 de la Cour d'appel de l'Ontario, a jugé que l'employeur aurait pu aussi anticiper l'arrêt de Mme Hunt au bar :

"[TRADUCTION] Une rupture dans la chaîne de causalité doit être qualifiée en ce sens que si l'acte nouveau est tel qu'il pouvait raisonnablement être prévu ... en tant que résultat naturel et probable de la négligence initiale, celle-ci est considérée comme cause immédiate du préjudice, malgré l'acte intermédiaire."

Le tribunal a conclu que l'employeur et le propriétaire du bar étaient tous deux négligents, et les a jugés conjointement et individuellement responsables pour 25 % des dommages-intérêts dus à Mme Hunt, soit un montant de 281 229 \$.

### **Notre point de vue**

L'employeur et le bar n'ont été tenus responsables que de 25 % de l'indemnité due a Mme Hunt, parce qu'elle a été jugée victime négligente et responsable des autres 75 %. Vu les faits de l'affaire, son avocat avait admis le rôle de Mme Hunt dans l'accident, et avait proposé qu'elle contribue 70 % de l'indemnité.

On ne sait pas encore ce qui adviendra de cette décision, mais l'obligation de l'employeur de veiller a la sécurité de ses employés est désormais un principe bien établi. Les employeurs devraient donc prendre des mesures pour diminuer leur responsabilité civile lorsqu'ils tiennent des activités sociales. Le tribunal dans la présente affaire donne quelques exemples des mesures qu'un employeur prudent pourrait envisager. (Pour un compte rendu de l'évolution récente de cette affaire, voir ["La Cour d'appel renvoie a proces la décision controversée sur le party de Noël"](#) sur notre page Nouveautés)

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [André Champagne](#) au (613) 940-2735.