

La Cour d'appel de l'Ontario infirme la décision qui rendait l'employeur responsable d'un accident de voiture causé par un employé

Date : 1 octobre 2001

La Cour d'appel de l'Ontario a récemment rejeté une action en dommages-intérêts intentée a l'employeur d'un conducteur en état d'ébriété. Dans une affaire dont faisait état le numéro d'avril 2000 d'*AU POINT* (voir "[Un employeur est tenu responsable pour les blessures subies dans un accident causé par un employé ivre hors du lieu de travail](#)" sous la rubrique "Publications"), un jury avait conclu qu'Eaton Yale Ltd était responsable a 30 pour cent des blessures subies dans un accident causé par un de ses employés en dehors du lieu de travail. Le verdict a été rendu malgré la preuve que personne a l'usine ne savait que l'employé, M. Flynn, avait bu et qu'il était revenu a la maison sain et sauf puis sorti a nouveau avant que l'accident se produise.

Dans l'arrêt *John v. Flynn*, rendu le 28 juin 2001, la Cour d'appel a jugé que l'erreur fondamentale des parties, et celle du juge de première instance, avait été de confondre le devoir de l'employeur d'assurer a ses employés un milieu de travail sécuritaire et le devoir d'un propriétaire de restaurant ou de bar a l'égard de ses clients lorsqu'il sait qu'un client est en état d'ébriété. En amalgamant ces deux devoirs indépendants, les parties avaient perdu de vue, d'après la Cour, les circonstances suivantes :

"[TRADUCTION] Lorsque l'accident s'est produit, M. Flynn n'était pas au travail, il n'était pas en train d'aller au travail n'y d'en rentrer, il n'était pas censé être au travail, il n'était pas en déplacement pendant ses heures de travail. Le fait est qu'avant de conduire de façon négligente et de blesser M. John, M. Flynn était rentré chez lui a la fin de son poste de travail, après avoir conduit en toute sécurité, comme a l'habitude. M. Flynn n'avait pas été renvoyé a la maison ce soir-la, ni suspendu ni discipliné pour son comportement au travail, ni critiqué pour son travail ce jour-la."

La décision du jury semblait n'avoir été fondée que sur la façon générale dont Eaton Yale supervisait ses employés, alors que le véritable enjeu était de savoir si elle avait un devoir de diligence envers les victimes de l'accident. En mettant l'accent sur le niveau de supervision assuré par l'employeur, plutôt que sur la question fondamentale de l'existence d'un devoir de diligence, les directives du juge de première instance, aux dires de la Cour, avaient fait "dérailler" l'affaire :

"[TRADUCTION] Il est clair que l'employeur a l'obligation d'assurer un milieu de travail sécuritaire a ses employés. Lorsque des règles de sécurité ont été adoptées, la gestion devrait les faire respecter. ... Mais c'est le milieu de travail qui compte, et de façon générale, le devoir de diligence a l'égard des employés ne s'étend pas au-delà du milieu de

travail. L'idée que l'employeur ... a le devoir de contrôler ses employés afin de déterminer s'ils peuvent conduire a la maison en toute sécurité est tout a fait nouvelle."

En outre, a déclaré la Cour, on aurait du donner au jury la directive de considérer s'il y avait une preuve quelconque que quelqu'un en position d'autorité savait que M. Flynn était en état d'ébriété le soir en question. En fait, a souligné la Cour, la preuve semblait indiquer tout le contraire.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Sylvie Guilbert](#) au (613) 563-7660, poste 256.