

7.3. Un accident lors d'une happy hour est-il un accident du travail?

Un accident survenant lors d'une happy hour est-il considéré comme un accident du travail ? Et l'assurance le couvre-t-elle?

Un accident qui survient pendant une happy hour, sur le lieu de travail ou sur le chemin du retour au domicile est-il considéré comme un accident (sur le chemin) du travail? Et si oui, la police d'assurance accidents du travail le couvre-t-elle?

Qu'est-ce qu'un accident du travail?

Si la loi ne définit pas le concept d'« accident du travail » proprement dit, elle fixe par contre les conditions dans lesquelles il doit se produire pour être considéré comme tel. Il doit s'agir d'un «accident qui survient à un travailleur pendant et par le fait de l'exécution du contrat de travail et qui cause une lésion».

Les activités extra professionnelles sont généralement assimilées à l'exécution du contrat de travail si elles sont organisées par l'employeur et si les travailleurs restent sous l'autorité et le contrôle de l'employeur.

Un accident pourra donc être déclaré comme un accident du travail à l'assureur s'il survient dans ces conditions et au sein des bâtiments de l'entreprise. Les accidents que subissent les travailleurs sur le trajet normal vers leur domicile sont également considérés comme des accidents du travail.

Pour éviter tout malentendu et ne pas compromettre les chances qu'un éventuel accident soit reconnu par l'assureur, nous conseillons aux employeurs d'annoncer l'heure de début et l'heure de fin d'une happy hour au moyen d'une note générale au personnel. À défaut, l'assureur pourrait refuser d'indemniser un accident en invoquant le fait que l'événement ne s'inscrivait pas dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. C'est notamment le cas lorsqu'une happy hour se prolonge jusqu'à des heures inhabituelles et/ou se tient sur un autre site.

Une fête - par exemple un verre offert par un collègue à l'occasion de son anniversaire - ne remplit pas strictement les conditions spécifiées ci-avant. En effet, une initiative privée ne s'inscrit pas dans le cadre de l'exécution du contrat de travail et un accident survenant à cette occasion est, par principe, exclu. Dans ce genre de cas, la co-organisation par un ou plusieurs responsables conférerait toutefois un caractère «officiel» à l'événement et l'accident pourrait être déclaré comme un accident du travail. L'existence d'un quelconque lien d'autorité sera donc évaluée au moment de l'accident, sur la base de circonstances concrètes.

Quels sont les risques liés à la fourniture d'alcool?

Le fait de proposer de l'alcool est-il conforme à la politique menée par votre entreprise en matière d'alcool (règlement de travail)?

Qu'advient-il en cas d'accident du travail consécutif à une consommation excessive d'alcool?

Dans la mesure où il ne s'agit pas d'une cause d'exclusion (contrairement à un accident de la vie privée pour lequel l'assureur prévoit en principe une exclusion), l'assureur accidents du travail en garantit la couverture.

L'article 46 de la loi sur les accidents du travail prévoit plusieurs cas dans lesquels la victime ou ses ayants droit peuvent intenter un recours en droit commun contre l'employeur. Selon des conditions strictes, l'assureur accidents du travail a aussi le droit d'intenter, à l'encontre de l'employeur, une action en remboursement des prestations accordées au bénéficiaire d'un accident du travail, à savoir en cas de grave infraction aux dispositions légales et réglementaires relatives à la protection, à la sécurité et à la santé sur les lieux de travail, qui expose les travailleurs à des risques d'accidents du travail.

Comme précisé, ce n'est possible qu'à des conditions très strictes, et plus précisément lorsque les fonctionnaires chargés de contrôler le respect de ces dispositions ont signalé, par écrit, à l'employeur le danger auquel il expose ses travailleurs.

Il va d'ailleurs sans dire qu'une éventuelle action du travailleur à l'encontre de son employeur s'éteint si l'accident est notamment dû à un manque de « sens des responsabilités » de la part du travailleur et/ou au non-respect des consignes de sécurité par ce travailleur.

Enfin, il revient aux cours et tribunaux de statuer sur la recevabilité et le bien-fondé du recours et/ou desdites actions.

Nous pouvons dire que ledit recours demeure l'exception qui confirme la règle vu les conditions très strictes auxquelles il est assorti.

De plus, le travailleur qui intente un recours en droit commun devra démontrer l'existence d'une des situations prévues par la loi et apporter la preuve de la faute, du dommage ainsi que du lien de causalité.

Qu'advient-il en cas de dommages causés aux tiers, de non-respect du Code de la Route et/ou d'accident?

Les dommages causés aux tiers par un travailleur en état d'ébriété peuvent constituer un fait grave (faute grave ?) dans le chef du travailleur et engager la responsabilité de l'employeur (et donner lieu à une possible prise en charge par l'assurance RC de l'employeur). En effet, la loi stipule que l'employeur est civilement responsable pour les dommages causés aux tiers par les actes d'un travailleur qu'il emploie lorsque le fait dommageable a été causé durant l'exécution du contrat de travail.

L'employeur (et sa compagnie d'assurances) a la possibilité d'intenter un recours contre le travailleur qui s'est rendu coupable de fraude, de faute grave ou de faute légère à caractère répétitif.

Enfin, l'employeur peut être personnellement tenu responsable s'il s'avère qu'une faute peut lui être directement imputée.

Votre courtier-consultant vous conseille

Il est important que les employeurs vérifient les dispositions reprises dans le règlement de travail en ce qui concerne les fêtes du personnel. Si la consommation d'alcool est autorisée, il importe de veiller à son utilisation limitée. Il convient, en outre, de signaler aux travailleurs les possibilités de covoiturage, de transports en commun, etc.

Philippe JENNEN
Practice Leader Workers' Compensation
Willis Towers Watson (Belgium)

AIHE Revue nr. 206 août-septembre 2016