

Organiser un team building : attention aux excès !

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- Dernière vérification de la fiche : 13/11/2019
- Dernière mise à jour de la fiche : 13/11/2019

Sources :

- [Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 23 octobre 2019, n° 18-14260](#)

Un manager organise un team building avec son équipe, mais cette manifestation comporte des épreuves particulièrement difficiles à réaliser, notamment pour un collaborateur qui s'en plaint auprès de sa hiérarchie. Plainte qui ne restera pas sans suite...

Organisation d'un team building : ne pas oublier l'obligation de sécurité !

Un manager a organisé pour son équipe un « team booster » dont la dernière épreuve consistait à casser tour à tour une bouteille en verre enroulée dans une serviette à l'aide d'un marteau, à déposer le verre brisé sur un morceau de tissu étendu au sol et à faire quelques pas pieds nus sur le verre ainsi brisé.

Tous les participants se sont exécutés sauf un collaborateur qui serait sorti de la salle en larmes, puis, raccompagné par l'organisateur, est revenu et a été contraint d'expliquer au groupe qu'il avait décidé de ne pas marcher sur les morceaux de verre, raison notamment d'une pathologie dont il est souffrant.

A l'issue de ce team building, ce salarié a pris contact avec la médecine du travail pour expliquer le mal être vécu lors de cet événement et la crainte de représailles de la part de son manager.

L'employeur, finalement alerté de cette situation, a mené son enquête : si l'activité était basée sur le volontariat, certains des participants ont estimé devoir être obligés de participer sous la pression du groupe et qu'il était évident qu'il y avait des risques de coupures.

Fort de ces constats, l'employeur a rappelé à son manager qu'il était de sa responsabilité, compte tenu des risques, d'intervenir pour préserver l'intégrité physique et psychique de ses collaborateurs, puis a décidé de le licencier pour faute grave. Même en présence de stages comportant certains risques destinés à inviter des collaborateurs à se surpasser et à assurer la cohésion du groupe, il n'en reste pas moins qu'ils font partie intégrante de l'activité professionnelle protégée par l'obligation qui s'impose à tous de respecter la santé et d'assurer la sécurité de chacun.

Il a finalement convoqué le manager à un entretien préalable et l'a licencié pour faute grave. Ce qu'a contesté le manager, estimant que l'employeur qui exige du salarié qu'il supervise une activité à risque ne peut lui reprocher la réalisation de ce risque dans le cadre de cette activité organisée dans les conditions qu'il a imposées.

Mais en pure perte : le juge a donné raison à l'employeur, rappelant que le salarié avait bien commis une faute grave en n'intervenant pas durant le stage pour préserver l'intégrité physique et psychique de ses collaborateurs, en méconnaissance de ses obligations de

sécurité, d'ailleurs rappelées dans le règlement intérieur de l'entreprise.

Autrement dit, si l'employeur est dans l'obligation d'assurer la sécurité et de préserver la santé des collaborateurs dans le cadre de l'activité professionnelle, les salariés ont aussi une obligation à ce titre, qui consiste à prendre soin, en fonction de leur formation et selon leurs possibilités, de leur santé et de leur sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par leurs actes ou leurs omissions au travail.

En matière d'hygiène et de sécurité au travail, si vous avez, en qualité d'employeur, l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de vos salariés, ces derniers ne sont pas exempts de toute responsabilité. Quelles sont leurs obligations ?

Sécurité au travail : les salariés ont (aussi) des obligations !