

Citation : *J. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2014 TSSDGAE 112

Appel n°: GE-14-881

ENTRE :

J. G.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Assurance-emploi

MEMBRE DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ
SOCIALE : Claude Durand

DATE D'AUDIENCE : 11 septembre 2014

TYPE D'AUDIENCE : En personne

DÉCISION : Appel accueilli

COMPARUTION ET MODE D'AUDIENCE

L'appelant était présent en compagnie de son avocate Me Nathalie Lavigne, lors de l'audience qui s'est déroulée en personne pour les motifs énoncés dans l'avis d'audience daté du 11 août 2014.

DÉCISION

[1] Le Tribunal fera droit à l'appel.

INTRODUCTION

[2] Dans le présent dossier, l'appelant conteste la décision de la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) concluant qu'il a été congédié en raison de raison de son inconduite (pages GD3-36).

[3] L'appelant a demandé une révision administrative et la Commission a maintenu sa décision initiale le 9 janvier 2014 (page GD3-27).

[4] L'appelant a interjeté appel au *Tribunal de la Sécurité sociale* (page GD2).

QUESTION EN LITIGE

[5] Le Tribunal doit décider si l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite au sens des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi du Canada* (la Loi).

DROIT APPLICABLE

[6] Article 30. (1) de la Loi

Le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification, à moins, selon le cas :

a) que, depuis qu'il a perdu ou quitté cet emploi, il ait exercé un emploi assurable pendant le nombre d'heures requis, au titre de l'article 7 ou 7.1, pour recevoir des prestations de chômage;

b) qu'il ne soit inadmissible, à l'égard de cet emploi, pour l'une des raisons prévues aux articles 31 à 33.

PREUVE

Preuve au dossier

[7] L'appelant travaillait pour Portes et Fenêtres Nouvel Horizon Inc. Il a été congédié le 26 septembre 2013, après s'être absenté du travail sans avoir avisé l'employeur (pages GD3-8 à GD3-12).

[8] Une demande renouvelée de prestations d'assurance-emploi a été établie à compter du 22 septembre 2013 (page GD3-3 à GD3-22).

[9] La responsable de la paie chez l'employeur, madame B., a expliqué que l'appelant avait été congédié parce que l'entreprise connaissait un ralentissement de travail et qu'il avait manqué une journée de travail sans fournir de motifs. Comme l'appelant n'avait pas beaucoup d'ancienneté, il avait été licencié.

[10] Madame B. a aussi déclaré que l'appelant n'avait pas eu d'avertissement formel à propos d'absence ou de retards.

[11] Elle a précisé que l'entreprise n'est pas extrêmement sévère à ce sujet. Il n'y a pas de registre sur les retards et absences, ni de politique définie en la matière (page GD3-24).

[12] Le superviseur estimait que l'appelant dépassait la moyenne des autres employés en matière d'absence et de retards. Toutefois, il n'avait pas noté toutes les absences, seulement celles du 13 et du 27 septembre 2013 (page GD3-25).

[13] La semaine précédant son congédiement, l'appelant s'était absenté du travail. Il avait signé une feuille d'absence et le superviseur lui aurait dit *ça ne va pas bien pour toi* (page GD3-25).

[14] Le superviseur a déclaré que l'appelant avait été avisé à plusieurs reprises et qu'il savait qu'il risquait de perdre son emploi (page GD3-32).

[15] L'appelant a déclaré qu'au mois de septembre 2013, il vivait une rupture avec sa conjointe. Il était déprimé et faisait de l'insomnie. Également, il avait des rapports de travail difficiles avec son chef d'équipe.

[16] L'appelant nie avoir été absent à plusieurs reprises. Il a déclaré s'être absenté du travail seulement à deux reprises, le 13 et le 27 septembre 2013.

[17] Il attribue son congédiement au manque de travail et au ralentissement du volume d'affaires qui affectait l'entreprise.

[18] Le superviseur confirme qu'à la fin de septembre 2013, il réduisait ses effectifs et que l'appelant ne se présente pas au travail a été un incitatif pour le congédier (page GD3-25).

[19] Interrogé par la Commission ultérieurement, le superviseur a déclaré que l'appelant aurait travaillé jusqu'à la fin de la saison comme installateur, s'il n'avait pas eu de problème d'absence (page GD3-32).

[20] La Commission a conclu que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. En conséquence, la Commission a imposé une exclusion d'une durée indéterminée à compter du 22 septembre 2013. (pages GD3-27 à GD3-28).

Preuve à l'audience de l'appelant

[21] Il travaillait comme installateur de portes et fenêtres depuis mai 2012.

[22] Il a un dossier disciplinaire vierge et n'a jamais eu d'avis disciplinaire.

[23] Il avait été absent du travail une seule fois en 2012 et avait avisé son employeur à l'avance.

[24] Il aimait son travail et déclare qu'il était apprécié, son employeur l'avait augmenté de 1\$ de l'heure en 2013.

[25] En septembre 2013, il vivait une période difficile avec sa conjointe. Malgré une rupture, il cohabitait toujours avec cette dernière pour un certain temps. Il était déprimé, anxieux et faisait de l'insomnie. Cette situation est à l'origine de son absence au travail du 13 et du 27 septembre.

[26] Le 13 septembre 2013, il a signé une feuille d'absence car il était malade. Il avait appelé pour aviser. Le superviseur avait inscrit qu'il était *magané de la veille*, ce que l'appelant nie (page GD2-A, 6)

[27] Le vendredi 27 septembre 2013, il était physiquement et psychologiquement épuisé, il n'est pas rentré au travail et n'a pas appelé.

[28] Lorsqu'il s'est présenté le lundi suivant, le contremaître l'a congédié dès son arrivée dans le stationnement en lui disant : *de toute façon on n'a pas de job et t'as fait une gaffe*.

[29] L'appelant nie avoir déclaré au contremaître qu'il se doutait bien qu'il perdrait son emploi.

[30] L'entreprise avait commencé à faire des mises à pied à cause d'un ralentissement de travail et tous les travailleurs étaient conscients qu'ils pouvaient être mis à pied incessamment

[31] Il n'a pas discuté avec l'employeur lors de son congédiement, il était sous le choc.

[32] La représentante de l'appelant soumet en preuve du bon travail exécuté par ce dernier une lettre d'un client satisfait datée du 21 juin 2013(page GD7-1).

ARGUMENTS DES PARTIES

[33] La représentante de l'appelant a fait valoir que :

- a) Son client admet ne pas s'être présenté au travail le 27 septembre 2013 et avoir omis d'aviser son employeur. Il était dans un état de stress et de dépression qui affectait son jugement;

- b) il s'agit d'une erreur de jugement qu'il regrette mais il ne pensait pas être congédié. Il s'attendait à une réprimande et croyait qu'il aurait l'occasion d'expliquer à son employeur la situation qu'il vivait. L'appelant n'a pas agi de façon volontaire et délibérée pour provoquer la perte de son emploi;
- c) il n'y a pas de preuves que son client ait été fréquemment absent comme le prétend le superviseur. Les seules absences observables sont en date du 13 et du 27 septembre 2013;
- d) il n'y a aucune preuve que l'employeur ait avisé l'appelant qu'il pourrait être congédié après son absence du 13 septembre s'il s'absentait à nouveau du travail ou s'il arrivait en retard;
- e) de son propre aveu, l'employeur n'a pas de politique établie pour les absences et ne fait pas montre d'une grande sévérité sur le sujet;
- f) le superviseur prétend l'avoir congédié en raison de l'absence non motivée du 27 septembre 2013, mais dans les faits, il a saisi la première occasion de réduire son personnel à cause d'un ralentissement de travail;
- g) l'employeur admet qu'il était en réduction d'effectif et que le poste de l'appelant n'a pas été remplacé, ce qui accrédite la version de l'appelant sur les raisons réelles de son congédiement;

[34] L'intimée a soutenu que :

- a) Un contrat de travail est assorti non seulement de droits, mais aussi d'obligations. L'une d'entre elles consiste à se présenter à son poste de travail à l'heure et aux jours convenus;
- b) lorsqu'une personne se trouve dans l'impossibilité de le faire à une occasion donnée, elle doit prendre toutes les précautions d'usage en pareilles circonstances pour conserver son emploi, surtout si de nombreux avertissements ont été signifiés dans le passé;

- c) l'appelant confirme avoir manqué à deux reprises. Il ne suffit pas que l'employeur soit prévenu de l'absence; il lui revient de droit d'en connaître les raisons. Ainsi l'absence non motivée peut constituer en soi de l'inconduite;
- d) l'appelant a enfreint des règles imposées par son employeur tout en étant pleinement informée des conséquences possibles de ses actes. Le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite et la décision de la Commission de l'exclure des prestations d'assurance-emploi est justifiée dans les circonstances.

ANALYSE

[35] En premier lieu, il importe de rappeler les principes assis par la Loi et mis en lumière par la jurisprudence.

[36] L'objectif de la Loi est l'indemnisation des personnes dont l'emploi s'est involontairement terminé et qui se retrouvent sans travail. La perte d'emploi contre laquelle la personne est assurée doit être involontaire (*Gagnon* [1988] 2 R.C.S. 29).

[37] La raison d'être de cette disposition implique d'imposer une exclusion à titre de « pénalité » pour un comportement indésirable qui n'équivaut pas exactement au véritable chômage auquel la *Loi* entend remédier (*Tucker* A-381-85).

[38] En contrepartie de sa participation au régime, il incombe à l'assuré, de ne pas provoquer le risque et encore moins de ne pas transformer un simple risque en une certitude de chômage (*Langlois* 2008 CAF 18; *Tanguay* 1458-84).

[39] La prestation de service est une condition essentielle du contrat de travail. Lorsqu'un prestataire, par ses propres gestes, fait en sorte qu'il n'est plus en mesure de s'acquitter des fonctions qui lui incombent en vertu du contrat d'emploi et que, de ce fait, il perd son emploi, il « ne peut faire assumer par d'autres le risque de son chômage, pas plus que celui qui quitte son emploi volontairement » (*Wasyłka* 2004 CAF 219; *Lavallée* 2003 CAF 255; *Brissette* A-1342-92).

Principes jurisprudentiels en matière d'inconduite :

[40] L'interprétation du mot « inconduite » est une question de droit, mais la question de savoir si un acte ou une omission en particulier constitue de l'inconduite est une question de fait (*Tucker A-381-85; Bedell A-1716-83*).

[41] Le mot « inconduite » n'est pas défini comme tel dans la jurisprudence. Il s'agit largement d'une question de circonstances (*Gauthier A-6-98; Bedell A-1716-83*).

[42] Les absences et les retards, en dépit de nombreux avertissements, constituent de l'inconduite puisqu'ils démontrent une insouciance à l'égard de l'employeur (*Parsons 2005 CAF 248; Murray A-245-96*).

[43] Pour qu'il y ait inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, il n'est pas nécessaire que le comportement en cause résulte d'une intention coupable. Il suffit que l'acte répréhensible ou l'omission reprochée à l'intéressée soit « volontaire », c'est-à-dire conscient, délibéré ou intentionnel (*Caul 2006 CAF 251; Pearson 2006 CAF 199; Bellavance 2005 CAF 87; Johnson 2004 CAF 100; Secours A-352-94; Tucker A-381-85*).

[44] Une conduite répréhensible ne constitue pas nécessairement une inconduite. L'inconduite est un manquement d'une portée telle que son auteur pouvait normalement prévoir qu'il serait susceptible de provoquer son congédiement (*Locke 2003 CAF 262; Cartier 2001 CAF 274; Gauthier A-6-98; Meunier A-130-96*).

[45] Il incombe à la Commission de prouver (selon la prépondérance des probabilités) que le prestataire a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite. Pour ce faire, le Tribunal doit être convaincu que l'inconduite était le motif et non l'excuse du congédiement. Pour satisfaire à cette exigence, il doit arriver à une conclusion de fait après avoir examiné attentivement tous les éléments de preuve (*Bartone A-369-88; Davlut A-241-82, [1983] C.S.C.R. 398*).

[46] La preuve de l'élément psychologique est nécessaire. La conduite du prestataire doit être délibérée ou à ce point insouciant qu'elle frôle le caractère volontaire (*McKay- Eden A-402-96; Jewell A-236-94; Brissette A-1342-92; Tucker A-381-85; Bedell A- 1716-83*).

[47] Ces enseignements jurisprudentiels étant rappelés, voyons maintenant les circonstances de la présente affaire.

[48] Les faits au dossier sont clairs, l'appelant a été congédié après une absence au travail non motivée.

[49] Le congédiement n'est pas en cause dans cette présente affaire, la question est de savoir si ce congédiement résulte de l'inconduite de l'appelant.

[50] J'accorde crédibilité au témoignage de l'appelant qui a expliqué qu'il traversait une période difficile au cours du mois de septembre 2013 et que la situation qu'il vivait perturbait son comportement.

[51] Je juge plausible que la situation qu'il m'a décrite ait fait en sorte qu'il ait manqué le travail à deux occasions. La première fois, il a appelé pour prévenir de son absence en disant qu'il était malade, la seconde fois il a omis de le faire.

[52] Dès lors, il faut établir si l'appelant a mis délibérément mis son emploi en jeu et fait preuve d'une insouciance telle que, volontairement il a choisi d'ignorer que son geste était susceptible de provoquer son congédiement.

[53] J'écarte les prétentions de la Commission à l'effet que l'appelant avait reçu de nombreux avertissement sur des retards ou des absences. La preuve révèle seulement deux absences constatées en septembre 2013.

[54] La Commission réfère aux affirmations du superviseur qui estimait que l'appelant dépassait la moyenne des autres employés en matière d'absence et de retards.

[55] Je constate que la moyenne en question ne peut être établie puisque de l'aveu même de l'employeur, l'entreprise n'a pas de politique établie en matière d'absentéisme et qu'elle fait preuve de tolérance sur ce sujet.

[56] Ce qui signifie que selon la situation ou encore selon le degré de tolérance de la personne en autorité, un employé fautif peut s'attendre à différentes sanctions, celles-ci allant de la simple réprimande au congédiement.

[57] Je remarque que lors de la première absence, il n'a pas été question qu'en cas de récurrence l'appelant pouvait s'attendre à un congédiement. De plus, le superviseur admet qu'il ne s'agissait pas d'un avertissement formel (Pages GD3-25, GD3-32 et 36).

[58] Devant pareille situation, je crois l'appelant lorsqu'il affirme qu'il ne pensait pas être congédié et croyait qu'il pourrait expliquer sa situation à l'employeur en retournant au travail le lundi.

[59] Je constate aussi que l'entreprise effectuait des mises à pied à cause d'un ralentissement de travail. La première personne interrogée chez l'employeur déclare que l'appelant a été congédié en raison de ce ralentissement. Compte tenu qu'il peu d'ancienneté et qu'il avait manqué une journée de travail sans aviser, il avait été licencié.

[60] Je note également que le superviseur admet qu'il devait réduire le personnel et que le fait que l'appelant ne se soit pas présenté au travail a été un incitatif pour le congédier (page GD3-25).

[61] La jurisprudence nous enseigne que le Tribunal doit être convaincu que l'inconduite était le motif et non l'excuse du congédiement, et pour satisfaire à cette exigence, il doit arriver à une conclusion de fait après avoir examiné attentivement tous les éléments de preuve (*Bartone* A-369-88; *Davlut* A-241-82, [1983] C.S.C.R. 398).

[62] Je constate que les faits ne démontrent pas que l'inconduite soit le motif du congédiement. La prépondérance de la preuve démontre qu'elle en est plutôt l'excuse.

[63] Le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas perdu son emploi en raison de son inconduite conformément aux articles 29 et 30 de la Loi. De ce fait, aucune exclusion ne s'applique.

CONCLUSION

[64] L'appel est accueilli

Claude Durand

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C. Durand', written in a cursive style.

Membre, Division générale

DATE DES MOTIFS : 25 septembre 2014