



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Citation : *F. B. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDAAE 443

Numéro de dossier du Tribunal : AD-17-495

ENTRE :

F. B.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE L'AUDIENCE : Le 7 décembre 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 20 décembre 2017

MOTIFS ET DÉCISION

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

INTRODUCTION

[2] En date du 29 mai 2017, la division générale du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (Tribunal) a conclu que l'appelant avait perdu son emploi en raison de sa propre inconduite au sens des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi).

[3] L'appelant a déposé une demande de permission d'en appeler devant la division d'appel en date du 3 juillet 2017, après avoir reçu la décision de la division générale en date du 2 juin 2017. La permission d'en appeler a été accordée le 17 juillet 2017.

MODE D'AUDIENCE

[4] Le Tribunal a déterminé que l'audience de cet appel serait tenue par téléconférence pour les raisons suivantes :

- la complexité de la ou des questions en litige;
- le fait que la crédibilité des parties ne figurait pas au nombre des questions principales;
- le caractère économique et opportun du choix de l'audience;
- la nécessité de procéder de la façon la plus informelle et rapide possible tout en respectant les règles de justice naturelle.

[5] Lors de l'audience, l'appelant était absent mais représenté par Me Richard-Alexandre Laniel. L'intimée était représentée par Manon Richardson.

DROIT APPLICABLE

[6] Conformément au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), les seuls moyens d'appel sont les suivants :

- a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) elle a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

QUESTION EN LITIGE

[7] La division générale du Tribunal a-t-elle erré en concluant que l'appelant avait perdu son emploi en raison de son inconduite au sens des articles 29 et 30 de la Loi ?

NORMES DE CONTRÔLE

[8] La Cour d'appel fédérale a établi que le mandat de la division d'appel est celui que lui confèrent les articles 55 à 69 de la Loi sur le MEDS. La division d'appel n'exerce pas un pouvoir de contrôle et de surveillance, réservé aux cours supérieures – *Canada (Procureur général) c. Jean*, 2015 CAF 242, *Maunder c. Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

[9] En conséquence, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait erré en droit ou qu'elle ait fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, le Tribunal doit rejeter l'appel.

ANALYSE

Position des parties

[10] L'appelant fait valoir que la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence, conformément à l'article 58(1)a) de la Loi sur le MEDS, en ne tenant pas compte d'une preuve médicale établissant son affection particulière, soit un diagnostic de schizophrénie paranoïde. Ce trouble a des effets déterminants à plusieurs égards, à commencer par ses agissements au moment de sa fin d'emploi ainsi que dans ses déclarations subséquentes.

[11] L'appelant soutient que la division générale a erré en droit en ne tenant pas compte du fait que, la *Loi sur les normes du travail* étant d'ordre public de direction, le droit de s'absenter en cas de maladie faisait implicitement partie de son contrat de travail et il ne pouvait y avoir inconduite dans les circonstances.

[12] L'intimée fait valoir que l'appelant a expliqué lors de l'audience qu'il avait reçu un diagnostic de schizophrénie, mais que l'employeur n'était pas au courant de sa maladie car beaucoup d'employeurs ont des préjugés par rapport à cette maladie. L'appelant a confirmé que cette maladie n'était pas la raison pour laquelle il a dû s'absenter du travail le 2 avril 2016. La division générale a conclu que cet élément de preuve n'était pas pertinent à la question de savoir si l'appelant devait être exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[13] L'intimée fait valoir qu'après analyse, la division générale a conclu que la version de l'employeur était plus probable et vraisemblable. Selon l'entente signée avec les Normes du travail, l'employeur a accepté de payer des sommes dues à titre de préavis après la cessation de l'emploi. Ceci ne signifie pas que l'employeur a reconnu que l'appelant avait travaillé du 27 au 31 mars 2016. Dans le cas de l'appelant, il ne fait aucun doute que ses absences non autorisées et sans préavis ont été la cause directe de la perte d'emploi.

Décision de la division générale

[14] La division générale a conclu que les documents attestant que l'appelant souffre de « schizophrénie paranoïde » n'étaient pas pertinents pour déterminer s'il devait être exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi, puisque l'appelant a témoigné que cette maladie n'était pas la cause de son absence au travail et que l'employeur n'était pas au courant qu'il souffrait d'une telle maladie.

[15] Après analyse, la division générale a conclu que la version de l'employeur était plus probable et vraisemblable. L'appelant avait déjà reçu quelques avertissements relatifs à ses absences sans préavis. Sachant tout cela, l'appelant s'était tout de même absenté pendant plusieurs jours consécutifs sans en aviser l'employeur. La division générale a conclu de la preuve que le fait que l'appelant se soit absenté du travail sans en aviser l'employeur constituait un acte volontaire et délibéré et que l'appelant savait qu'en agissant comme il l'a fait, il courait le risque de perdre son emploi. Pour la division générale, il n'y avait aucun doute que les absences non autorisées et sans préavis de l'appelant ont été la cause directe de la perte d'emploi.

La division générale du Tribunal a-t-elle erré en concluant que l'appelant avait perdu son emploi en raison de sa propre inconduite au sens des articles 29 et 30 de la Loi?

[16] L'appelant fait valoir que la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence, conformément à l'article 58(1)a) de la Loi en ne tenant pas compte d'une preuve médicale établissant son affection particulière, soit un diagnostic de schizophrénie paranoïde. Ce trouble a des effets déterminants à plusieurs égards, à commencer par ses agissements au moment de sa fin d'emploi ainsi que dans ses déclarations subséquentes.

[17] Tel qu'il appert de la décision de la division générale, celle-ci n'a pas écarté la preuve médicale de l'appelant. Elle l'a cependant considérée comme non pertinente pour déterminer si l'appelant devait être exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi, puisque l'appelant avait lui-même témoigné que cette maladie n'était pas la cause de son

absence au travail et que l'employeur n'était pas au courant qu'il souffrait d'une telle maladie.

[18] De plus, même si le Tribunal devait considérer la preuve médicale comme pertinente, la valeur probante de cette preuve est faible. En effet, rien dans la preuve médicale produite ne démontre un lien entre la maladie et les retards et les absences répétés de l'appelant.

[19] Le Tribunal ne peut ignorer la preuve de l'intimée, comme le voudrait l'appelant, parce qu'il a reçu antérieurement un diagnostic de schizophrénie paranoïde. Rien dans la preuve médicale produite devant la division générale ne permet au Tribunal de conclure que l'appelant ne savait pas ce qu'il faisait et disait au moment de sa fin d'emploi ainsi que dans ses déclarations subséquentes.

[20] L'appelant soutient également que la division générale a erré en droit en ne tenant pas compte du fait que, la *Loi sur les normes du travail* étant d'ordre public de direction, le droit de s'absenter en cas de maladie faisait implicitement partie de son contrat de travail et il ne pouvait y avoir inconduite dans les circonstances.

[21] S'il est vrai que la *Loi sur les normes du travail* prévoit le droit de s'absenter en cas de maladie, le salarié doit en outre aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient, eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

[22] En date du 26 août 2015, l'appelant a reçu une évaluation de son employeur mentionnant qu'il avait un problème de ponctualité. En date du 30 octobre 2015, il a reçu un avis écrit faisant suite à trois absences les dimanches et l'informant qu'il devra à l'avenir aviser l'employeur de son absence et fournir un papier médical, sans quoi il serait suspendu sans solde. En date du 10 décembre 2015, un avis de suspension lui a été remis à la suite d'un retard. En date du 3 février 2016, l'employeur a remis à l'appelant un avis écrit final

spécifiant que tout retard ou absence supplémentaire non motivé(e) entraînerait un congédiement. L'appelant a reçu un avis de fin d'emploi en date du 3 avril 2016.

[23] Dans une entrevue avec une représentante de l'intimée en date du 29 avril 2016, l'appelant a déclaré qu'il avait appelé le matin du 2 avril 2016 pour aviser son employeur de son absence et qu'il avait parlé au gérant adjoint. Il n'avait cependant pas clairement eu l'autorisation de s'absenter, mais il crachait du sang et n'était pas en état de travailler. Malgré ce problème de santé, il n'avait pas consulté de médecin durant la journée. Il savait qu'il aurait dû obtenir un billet médical pour le remettre à son employeur compte tenu des avis disciplinaires antérieurs.

[24] Dans une entrevue avec une représentante de l'appelante en date du 2 mai 2016, l'appelant a déclaré que la plupart du temps, il appelait l'employeur pour l'informer de son absence.

[25] Il est établi dans la jurisprudence que le fait de s'absenter du travail sans prévenir l'employeur constitue de l'inconduite. Le fait de s'absenter du travail sans en aviser l'employeur ni lui donner de raisons valables dénote une négligence volontaire ou gratuite des intérêts de l'employeur et un mépris des normes de comportement que l'employeur a le droit d'exiger d'un employé.

[26] L'appelant fait valoir qu'il ne s'est pas absenté neuf jours consécutifs comme le prétend l'employeur pour le congédier et qu'il a déposé une plainte pécuniaire afin d'être rémunéré pour les journées en question. Or, le document d'entente signé par l'appelant révèle que l'employeur maintient que les neuf jours d'absence de l'appelant étaient injustifiés.

[27] De toute manière, la preuve démontre qu'en date du 3 février 2016, l'employeur a remis à l'appelant un avis écrit final l'informant que tout retard ou absence supplémentaire non motivé(e) entraînerait un congédiement. En date du 2 avril 2016, l'appelant s'est absenté sans motiver son absence auprès de son employeur. Tel que l'a conclu la division générale, la preuve démontre que le geste de l'appelant était volontaire et qu'il risquait de perdre son emploi en agissant comme il l'a fait.

[28] Le Tribunal constate également que l'appelant n'a pas produit devant la division générale un billet médical justifiant son absence du 2 avril 2016.

[29] Le Tribunal en vient donc à la conclusion que la division générale a tenu compte des arguments de l'appelant et que sa décision repose sur les éléments de preuve portés à sa connaissance, et qu'il s'agit d'une décision conforme aux dispositions législatives et à la jurisprudence.

[30] Pour les motifs précédemment énoncés, il y a lieu de rejeter l'appel.

CONCLUSION

[31] L'appel est rejeté.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel