



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *L. B. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 666

Numéro de dossier du Tribunal : AD-17-621

ENTRE :

L. B.

Appelante

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 LA DÉCISION : Le 11 juin 2018

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal rejette l'appel.

APERÇU

[2] L'appelante, L. B. (prestataire), a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi. Après étude de la demande, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) l'a informé qu'il n'avait pas droit à des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle avait perdu son emploi en raison de son inconduite. La Commission a conclu que la prestataire n'avait pas respecté les règles et les procédures en vigueur de l'employeur puisqu'elle n'avait pas effectué les quarts de travail qui lui avaient été assignés et qu'elle était moins disponible à travailler pour celui-ci, étant donné qu'elle avait accepté de travailler, à temps partiel, pour un autre employeur. La prestataire a demandé la révision de cette décision. La Commission a informé la prestataire qu'elle maintenait sa décision initiale. La prestataire a interjeté appel de la décision auprès de la division générale.

[3] La division générale a déterminé que la prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite puisqu'elle avait décidé, sans l'autorisation de son employeur, d'apporter des modifications à son horaire de travail en n'effectuant plus de travail les fins de semaine. Elle a conclu que même si la prestataire avait effectué du travail pour l'employeur durant les fins de semaine, sur une base volontaire, et qu'elle n'était pas obligée de le faire, elle avait accepté d'accomplir ce travail et elle n'avait jamais reçu d'autorisation de la part de cet employeur pour qu'elle puisse y mettre fin. La prestataire a donc perdu son emploi en raison de son inconduite.

[4] La permission d'en appeler a été accordée par le Tribunal. La prestataire soutient que la division générale a erré en concluant qu'elle avait été congédiée pour inconduite puisque son travail de fin de semaine était sur une base volontaire. La prestataire soutient

que c'est plutôt son employeur qui a fait preuve de négligence en ne lui trouvant pas une remplaçante pour combler son absence malgré un préavis adéquat.

[5] Le Tribunal doit décider si la division générale a erré en concluant que la prestataire avait fait preuve d'inconduite en s'absentant de son travail sans avoir préalablement obtenu la permission de l'employeur.

[6] Le Tribunal rejette l'appel de la prestataire.

QUESTION EN LITIGE

[7] Est-ce que la division générale a erré en concluant que la prestataire avait fait preuve d'inconduite en s'absentant de son travail sans avoir préalablement obtenu la permission de l'employeur?

ANALYSE

Mandat de la division d'appel

[8] La Cour d'appel fédérale a déterminé que la division d'appel n'avait d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS)¹.

[9] La division d'appel agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la division générale et n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure.

[10] 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.

¹ *Canada (Procureur général) c. Jean*, 2015 CAF 242; *Maunder c. Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

Question en litige : Est-ce que la division générale a erré en concluant que la prestataire avait fait preuve d'inconduite en s'absentant de son travail sans avoir préalablement obtenu la permission de l'employeur?

[11] D'une part, le rôle de la division générale est de déterminer si la conduite de l'employé constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi) et non pas de déterminer si la sévérité de la sanction imposée par l'employeur est justifiée ou non, ou si le geste de l'employé constitue un motif valable de congédiement².

[12] D'autre part, la notion d'inconduite n'implique pas qu'il soit nécessaire que le comportement fautif résulte d'une intention coupable; il suffit que l'inconduite soit consciente, voulue ou intentionnelle. Autrement dit, pour constituer de l'inconduite, l'acte reproché doit avoir été volontaire ou du moins procéder d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que l'employé a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son rendement³.

[13] Lors de ses représentations en appel, la prestataire a fait valoir qu'elle avait été engagée à temps partiel et non à temps plein. Son travail de fin de semaine était sur une base volontaire. La prestataire soutient qu'elle a avisé de façon adéquate son employeur sur le répondeur de l'employeur du fait qu'elle n'acceptait plus de travailler les fins de semaine, mais que celui-ci ne lui a jamais répondu. La prestataire soutient que c'est plutôt son employeur qui a fait preuve de négligence en ne lui trouvant pas une remplaçante pour combler son absence malgré un préavis adéquat. Elle soutient n'avoir jamais eu connaissance de l'avis disciplinaire produit par l'employeur qu'elle n'a pas signé.

[14] Le Tribunal constate que la division générale a préféré la version de l'employeur selon laquelle il avait embauché la prestataire pour travailler à temps plein, mais qu'elle priorisait son nouvel emploi à temps partiel au lieu de son emploi à temps plein pour l'employeur.

² *Canada (Procureur général) c. Lemire*, (2010) CAF 314.

³ *Canada (Procureur général) c. Hastings*, 2007 CAF 372; *Tucker A-381-85*; *Mishibinijima*, A-85-06.

[15] La division générale n'a pas accordé foi au témoignage de la prestataire parce que celle-ci a donné des versions contradictoires quant au motif communiqué à son employeur pour lui signifier qu'elle n'allait plus être en mesure de travailler pour celui-ci durant les fins de semaine.

[16] La division générale a conclu que la prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite puisqu'elle avait décidé, sans l'autorisation de son employeur, d'apporter des modifications à son horaire de travail en n'effectuant plus de travail les fins de semaine.

[17] La division générale a également conclu que même si la prestataire avait fait valoir qu'elle avait effectué du travail pour l'employeur durant les fins de semaine, sur une base volontaire, et qu'elle n'était pas obligée de le faire, elle avait accepté d'accomplir ce travail et elle n'avait jamais reçu d'autorisation de la part de cet employeur pour qu'elle puisse y mettre fin.

[18] Il ressort clairement de la jurisprudence que s'absenter du travail, sans permission de l'employeur et après avoir expressément accepté d'effectuer le travail, constitue une inconduite au sens de la Loi.

[19] De plus, la Cour d'appel fédérale a établi qu'un employé qui informe son employeur qu'il est moins disponible qu'auparavant invite, en sommes, l'employeur à mettre fin au contrat de travail si l'employeur ne peut s'accommoder de la disponibilité réduite de l'employé. Le congédiement n'est en fait que la conséquence logique de l'acte délibéré de l'employé qui a pris la décision de réduire sa disponibilité⁴.

[20] Le Tribunal n'a pas le pouvoir de juger une affaire de nouveau ou de substituer son pouvoir discrétionnaire à celui de la division générale. La compétence du Tribunal est délimitée par le paragraphe 58(1) de la Loi sur le MEDS.

⁴ *Canada (Procureur Général) c. Côté*, 2006 CAF 219.

[21] La jurisprudence a aussi établi qu'à moins de circonstances particulièrement évidentes, la question de la crédibilité doit être laissée à l'appréciation de la division générale, qui est mieux à même de se prononcer sur cet aspect. Le Tribunal n'interviendra que s'il est clair que la position de la division générale sur cette question est déraisonnable compte tenu de la preuve dont elle était saisie.

[22] Le Tribunal conclut qu'il était loisible à la division générale de conclure comme elle l'a fait. Elle a rendu une décision qui est conforme à la loi et à la jurisprudence. Il n'y a également aucune raison d'intervenir sur la question de la crédibilité, telle qu'elle a été tranchée par la division générale.

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

CONCLUSION

[24] Le Tribunal rejette l'appel.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	31 mai 2018
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS:	L. B., appelante Manon Richardson, représentante de l'intimée