



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *E. Z. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 1289

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-327

ENTRE :

E. Z.

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 LA DÉCISION : Le 14 décembre 2018

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal rejette l'appel.

APERÇU

[2] L'appelant, E. Z. (prestataire), a travaillé pour l'employeur à partir du 7 décembre 2013 à titre d'agent de sécurité. Le 5 septembre 2015, il a perdu sa permanence auprès de l'employeur et il a retrouvé le statut d'employé sur appel. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a initialement refusé de verser des prestations régulières au prestataire, car il avait été suspendu de son travail en raison de son inconduite. Par la même occasion, la Commission a refusé de verser des prestations au prestataire pour quatre périodes de sept semaines, car le prestataire n'avait pas accepté un emploi qui lui avait été offert à quatre reprises par le même employeur. L'ensemble des exclusions a généré un trop-payé.

[3] La Commission a révisé sa décision initiale partiellement, à savoir que le prestataire n'avait pas été suspendu, mais qu'il avait cessé de travailler en raison de son inconduite. Elle n'a pas modifié ses décisions quant aux exclusions de sept semaines. Le prestataire a interjeté appel de ces décisions devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale.

[4] Dans sa décision, la division générale a conclu que le prestataire n'avait pas commis d'inconduite, mais qu'il avait refusé un emploi convenable, sans motif valable, et ce, à quatre reprises.

[5] La permission d'en appeler a été accordée par le Tribunal. Le prestataire fait valoir que la division générale a erré en droit dans son application du critère de l'emploi convenable. Il fait également valoir que la division générale a commis une erreur de droit en concluant à un refus d'emploi convenable alors qu'il avait été mis en preuve qu'il existait toujours un lien d'emploi entre le prestataire et l'employeur au moment dudit refus allégué.

[6] Le Tribunal doit décider si la division générale a erré en droit dans son interprétation de l'article 27(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[7] Le Tribunal rejette l'appel du prestataire.

QUESTION EN LITIGE

[8] Est-ce que la division générale a erré dans son interprétation de l'article 27(1)(a) de la Loi sur l'AE, plus particulièrement en concluant que le prestataire avait refusé un emploi convenable qui lui était offert par son employeur?

ANALYSE

Mandat de la division d'appel

[9] 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.

[10] 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.

[11] 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.

Question en litige : est-ce que la division générale a erré en droit dans son interprétation de l'article 27(1)(a) de la Loi sur l'AE, plus particulièrement en concluant que le prestataire avait refusé un emploi convenable qui lui était offert par son employeur?

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

[12] Selon l'article 27 (1)(a) de la Loi sur l'AE, un prestataire est exclu du bénéfice des prestations si, sans motif valable, depuis l'arrêt de rémunération qui est à l'origine de sa demande, il a refusé un emploi convenable lorsqu'il lui a été offert.

[13] Selon la jurisprudence, la division générale devait se poser les questions suivantes :

1. Le prestataire a-t-il refusé un emploi?
2. L'emploi proposé au prestataire était-il convenable?
3. Le prestataire avait-il un motif valable de le refuser?
4. Est-ce que la durée de la période d'exclusion était appropriée dans les circonstances?

1. Le prestataire a-t-il refusé un emploi?

[14] La division générale a conclu que le prestataire a refusé un emploi en ne répondant pas aux appels de l'employeur et en ne retournant pas les appels reçus pour s'enquérir de l'offre de l'employeur.

[15] Le prestataire fait valoir que la division générale a erré en droit en concluant qu'il avait refusé un emploi puisqu'il était toujours à l'emploi de son employeur au moment des appels. Il soutient que le lien d'emploi étant toujours existant au moment des appels de l'employeur, il ne peut avoir refusé un emploi aux termes de l'article 27(1)(a) de la Loi sur l'AE.

[16] Selon le Tribunal, la division générale a conclu, à bon droit, que l'article 27(1)(a) de la Loi sur l'AE n'exige pas la rupture du lien d'emploi, mais seulement qu'il y ait eu arrêt de rémunération. Or, un arrêt de rémunération survient lorsque, après une période d'emploi, l'assuré est licencié ou cesse d'être au service de son employeur et se trouve à ne pas travailler pour cet employeur durant une période d'au moins sept jours consécutifs

à l'égard de laquelle aucune rémunération provenant de cet emploi ne lui est payable ni attribuée².

[17] La preuve démontre que, depuis l'arrêt de rémunération qui est à l'origine de sa demande de prestations, le prestataire a refusé un emploi lorsqu'il lui a été offert. Il a refusé d'être employé par l'employeur, ce qui donne ouverture à l'application de l'article 27(1)(a) de la Loi sur l'AE³.

2. L'emploi proposé au prestataire était-il convenable?

[18] La division générale a conclu que l'emploi offert par l'employeur répondait aux critères de l'article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[19] La division générale a déterminé que l'emploi refusé par le prestataire consistait en des quarts de travail à titre d'agent de sécurité. Il s'agit du métier pour lequel il avait été embauché par l'employeur et qu'il exerçait depuis quelques années. Ainsi, le type d'emploi que le prestataire a refusé correspondait à la même occupation qu'il exerçait pendant sa période référence.

[20] Le prestataire, à qui l'employeur a attribué de nouveau le statut d'employé sur appel, s'est lui-même déclaré disponible pour cet emploi 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7⁴.

[21] Le prestataire fait valoir que la division générale a erré en concluant que le prestataire avait été majoritairement sur appel pendant sa période d'emploi et que de ce fait, l'emploi sur appel offert par l'employeur était un emploi convenable.

[22] Tel que souligné par la division générale, le fait que l'emploi offert se voulait sur appel et impliquait une réduction de la rémunération en comparaison avec le poste à

² Article 14(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

³ Voir définition du terme « emploi » selon la Loi sur l'AE.

⁴ GD3-22, GD3-24.

temps plein occupé précédemment par le prestataire n'a pas pour effet de rendre l'emploi non convenable.

[23] Il s'agissait en l'espèce du même type d'emploi que le prestataire occupait auprès de l'employeur avant sa demande de prestations au taux horaire fixé dans le domaine de la sécurité.

[24] Le Tribunal est d'avis que la preuve portée à la connaissance de la division générale démontre que l'emploi offert était convenable.

3. Le prestataire avait-il un motif valable de le refuser?

[25] La jurisprudence indique qu'un « motif valable » selon l'article 27(1) (a) de la Loi sur l'AE signifie, compte tenu de toutes les circonstances, que le prestataire a agi comme aurait agi une personne raisonnable dans les circonstances.

[26] La division générale a conclu que le prestataire n'avait pas de motif valable de refuser les quarts de travail offerts, puisqu'il n'a pas agi comme une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances.

[27] Il est vrai que la division générale a erronément fait référence dans sa décision au critère juridique relatif à une demande d'antidatation, qui se veut un critère plus strict.

[28] Le Tribunal est néanmoins d'avis que la division générale a correctement interprété l'article 27(1)(a) de la Loi sur l'AE pour déterminer si le prestataire avait un motif valable de refuser l'emploi. La division générale s'est effectivement demandé si le prestataire avait agi comme une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances.

[29] La preuve démontre que le prestataire n'a pas répondu aux appels de l'employeur et ne l'a pas rappelé. Il ne peut donc pas y avoir de motif valable de refus puisqu'il ne sait pas quel emploi lui aurait été offert par l'employeur.

[30] Le prestataire a affirmé dans son témoignage à la division générale ne pas avoir reçu de messages de l'employeur lors des appels et avoir présumé qu'il s'agissait de quarts de travail immédiats, mais qu'il n'avait pas vérifié sa présomption auprès de l'employeur. Il désirait plutôt rester avec sa famille ou avec sa conjointe. Or, la preuve démontre qu'il ne s'agissait pas de quarts de travail immédiats pour la majorité des appels de l'employeur⁵.

[31] Tel que décidé par la division générale, une personne raisonnable aurait répondu ou à tout le moins aurait retourné l'appel de son employeur pour s'enquérir de son offre avant de la refuser. En agissant ainsi, le prestataire a clairement refusé sans motif valable de travailler pour l'employeur.

[32] Le Tribunal est d'avis que la division générale n'a pas erré en concluant que le prestataire n'avait pas de motif valable de refuser l'emploi offert aux termes de l'article 27(1)(a) de la Loi sur l'AE.

4. Est-ce que la durée de la période d'exclusion était appropriée dans les circonstances?

[33] La division générale n'a pas erré en concluant que la période d'exclusion était appropriée puisqu'il s'agissait du minimum prévu par l'article 28(1)(a) de la Loi sur l'AE.

CONCLUSION

[34] Pour les motifs précédemment énoncés, l'appel est rejeté.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 4 décembre 2018
-------------------------	--------------------

⁵ GD3-22.

MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	M ^e Richard-Alexandre Laniel, représentant de l'appelant