



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *B. P. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 473

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-1548

ENTRE :

B. P.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Gerry McCarthy

DATE DE L'AUDIENCE : Le 17 avril 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 18 avril 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

APERÇU

[2] L'appelant a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (prestations d'AE) le 18 juin 2017. L'appelant travaillait pour l'entreprise X et il avait reçu dix semaines de prestations d'apprenti du 10 septembre 2017 au 18 novembre 2017. La demande de l'appelant a ensuite été reconvertie à des prestations régulières d'AE et il a reçu huit semaines de prestations régulières d'AE du 3 décembre 2017 au 27 janvier 2018. Le 21 décembre 2017, l'employeur a produit un relevé d'emploi dans lequel il était indiqué que la première journée de travail de l'appelant était le 21 novembre 2017 et que sa dernière journée payée était le 2 décembre 2017. L'employeur (D. R.) a expliqué que l'appelant avait demandé un congé annuel du 5 décembre 2017 au 10 janvier 2018. D. R. a affirmé que la politique de l'employeur ne permettait pas de prendre plus de trois semaines de vacances, alors on lui a accordé un congé autorisé pour cette période. L'intimée a déterminé que l'appelant n'a pas démontré qu'il était fondé à prendre volontairement un congé autorisé de son emploi et qu'il n'était pas admissible aux prestations d'AE du 5 décembre 2017 au 10 janvier 2018.

[3] L'appelant a soutenu qu'il ne contestait pas qu'il n'était pas admissible aux prestations d'AE à compter du 5 décembre 2017. Toutefois, l'appelant a soutenu qu'il ne devrait pas être inadmissible pour la période de fermeture de Noël de l'employeur. L'appelant a également soutenu qu'il avait demandé de retourner au travail le 3 janvier 2018 et il a appuyé cette déclaration avec un message texte qu'il avait envoyé à un superviseur. J'estime qu'il y a lieu d'imposer une inadmissibilité à l'appelant pour la période du 5 décembre 2017 au 10 janvier 2018, car il n'a pas démontré qu'il était fondé à prendre une période de congé.

QUESTIONS EN LITIGE

[4] Le Tribunal doit trancher les questions suivantes :

L'appelant a-t-il volontairement pris une période de congé? Dans l'affirmative, une inadmissibilité devrait-elle être imposée à l'appelant pour avoir volontairement pris une période de congé sans justification?

ANALYSE

[5] L'article 32(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) prévoit que le prestataire qui prend volontairement une période de congé sans justification n'est pas admissible au bénéfice des prestations si, avant ou après le début de cette période :

- a) d'une part, cette période a été autorisée par l'employeur;
- b) d'autre part, l'employeur et lui ont convenu d'une date de reprise d'emploi.

[6] L'article 32(2) de la Loi sur l'AE prévoit que l'inadmissibilité dure, selon le cas, jusqu'à :

- a) la reprise de son emploi;
- b) la perte de son emploi ou son départ volontaire;
- c) le cumul chez un autre employeur, depuis le début de la période de congé, du nombre d'heures d'emploi assurable exigé à l'article 7 ou 7.1.

[7] Le critère juridique pour la justification consiste à déterminer si, selon la prépondérance des probabilités, le prestataire avait une autre solution raisonnable que celle de prendre une période de congé, compte tenu de toutes les circonstances (*Patel c Procureur général du Canada*, 2010 CAF 95; *White c Procureur général du Canada*, 2011 CAF 190).

L'appelant a-t-il volontairement pris une période de congé?

[8] J'estime que l'appelant a volontairement pris congé, parce qu'il a confirmé durant l'audience qu'il avait demandé des vacances à son employeur du 5 décembre 2017 au 10 janvier 2018. J'estime également que l'employeur de l'appelant a autorisé cette période de congé. Je suis conscient que l'appelant a affirmé qu'il n'était pas au courant que l'employeur avait désigné ses vacances comme étant une période de congé. Toutefois, l'appelant a volontairement pris une période de congé et l'employeur a autorisé ce congé.

Est-ce qu'une inadmissibilité devrait être imposée à l'appelant pour avoir volontairement pris une période de congé sans justification?

[9] J'estime qu'il y a lieu d'imposer une inadmissibilité à l'appelant pour avoir volontairement pris une période de congé sans justification pour les raisons suivantes : premièrement, l'appelant a confirmé qu'il a pris des vacances pour des raisons personnelles. Plus précisément, l'appelant a expliqué qu'il s'attendait à avoir une autre semaine et demie avant de retourner au travail. Toutefois, l'appelant a affirmé qu'il y avait des billets d'avion moins dispendieux vers Toronto à une date antérieure, et qu'il avait donc décidé de commencer son congé le 5 décembre 2017. Il est possible que l'appelant ait eu ses propres bonnes raisons de prendre congé le 5 décembre 2017. Toutefois, de bonnes raisons personnelles n'équivaldraient pas à une justification pour prendre un congé. À cet égard, je me fonde sur la Cour d'appel fédérale (*Imran c Procureur général*, 2008 CAF 17) qui a confirmé le principe selon lequel « bon motif » et « motif valable » sont des concepts différents lorsqu'il est question de quitter son emploi.

[10] Deuxièmement, l'appelant avait l'option raisonnable de demeurer à son emploi et de ne pas prendre une période de congé. Je suis conscient que l'appelant a expliqué qu'il voulait rendre visite à sa famille à Toronto pendant les vacances de Noël et qu'il était moins dispendieux de voyager en avion à la date ultérieure du 5 décembre 2017. Néanmoins, je dois appliquer la Loi sur l'AE à la preuve. Autrement dit, je ne peux pas rejeter, modifier, contourner ou réécrire la Loi sur l'AE même par compassion (*Knee c Procureur général du Canada*, 2011 CAF 301).

[11] Durant son témoignage oral, l'appelant n'a pas contesté qu'il n'était pas admissible aux prestations d'AE à compter du 5 décembre 2017. Toutefois, l'appelant a soutenu qu'il ne devrait pas être considéré comme étant inadmissible durant la période de fermeture de Noël de l'employeur. Toutefois, c'est le fait que l'appelant a décidé de commencer une période de congé qui a entraîné son arrêt de travail le 5 décembre 2017, et non la période de fermeture de Noël de l'employeur.

[12] Je suis bien conscient que l'appelant a soutenu qu'il avait vérifié s'il pouvait retourner au travail et qu'il a appuyé cette affirmation avec des messages textes qu'il avait envoyés à son

superviseur, D. V., le 3 janvier 2018 (pièces GD5-1 à GD5-3). L'appelant a affirmé que D. V. l'avait avisé que le travail ne commencerait pas avant le 21 janvier 2018 et qu'il devrait revenir à la mi-janvier 2018. L'appelant a expliqué qu'il n'y avait pas eu de travail avant le 31 janvier 2018, et qu'il est donc retourné au travail le 31 janvier 2018.

[13] Je ne suis pas certain si l'appelant soutenait qu'il aurait pu retourner au travail le 3 janvier 2018, ou s'il n'était pas prévu qu'il retourne au travail le 3 janvier 2018. Quoiqu'il en soit, j'ai examiné le témoignage de l'appelant à cet égard et les messages textes qu'il a envoyés à son superviseur. Les messages textes de l'appelant démontrent qu'il a communiqué avec D. V. le 3 janvier 2018 et qu'il s'était renseigné au sujet du travail. Les messages textes démontrent aussi clairement que D. V. a répondu à l'appelant et qu'il lui a expliqué que le premier quart était prévu le 21 janvier 2018.

[14] Dans la dernière analyse, je ne suis pas persuadé que l'appelant aurait pu retourner au travail (ou qu'il devait y retourner) le 3 janvier 2018 pour plusieurs raisons : premièrement, l'appelant est seulement revenu à X (Colombie-Britannique) le 7 janvier 2018. Deuxièmement, le congé de l'appelant devait commencer le 5 décembre 2018 et prendre fin le 10 janvier 2018. L'employeur était d'accord avec ces dates et il avait autorisé le congé. En somme, j'accepte l'observation de l'intimée selon laquelle même si l'appelant était incapable physiquement de travailler pour l'employeur à compter du 11 janvier 2018, il y avait suffisamment d'éléments de preuve pour conclure qu'il était prévu qu'il retourne au travail ce jour-là.

[15] En résumé, je conclus qu'il y a lieu d'imposer une inadmissibilité à l'appelant du 5 décembre 2017 au 10 janvier 2018, car il n'a pas démontré qu'il était fondé à prendre une période de congé.

CONCLUSION

[16] L'appel est rejeté.

Gerry McCarthy

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 17 avril 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	B. P., appellant