



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *A. F. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 745

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2218

ENTRE :

A. F.

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 : Charlotte McQuade

DATE DE L'AUDIENCE : 18 juillet 2019

DATE DE LA DÉCISION : 23 juillet 2019

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli. A. F. (que j'appelle ci-après le prestataire) a volontairement quitté son emploi. Toutefois, il était fondé à le faire parce qu'il avait une assurance raisonnable d'être réembauché par le même employeur dans un avenir immédiat.

APERÇU

[2] Le prestataire travaillait comme gérant d'un café depuis le 24 septembre 2018. En janvier 2019, il a demandé un congé d'environ trois semaines pour rendre visite à sa mère âgée en Inde. Le prestataire affirme que l'employeur a refusé la demande de congé, mais lui a dit qu'il pouvait démissionner et réintégrer son poste chez l'employeur après son retour. Selon ses dires, on lui a affirmé que son emploi serait sauf et que la seule chose qui changerait était la date à laquelle il serait considéré comme ayant été embauché. L'employeur a affirmé à la Commission de l'assurance-emploi du Canada (que j'appelle ci-après la « Commission ») que la demande de vacances prolongées du prestataire avait été refusée et qu'on lui avait dit qu'il lui faudrait démissionner s'il voulait faire ce voyage. L'employeur nie que le prestataire ait reçu l'assurance qu'il serait réembauché à son retour.

[3] Le prestataire a fait son voyage et, à son retour, il a demandé son horaire de quarts de travail. L'employeur lui a dit qu'il avait démissionné et que, comme c'était une période creuse, il ne pouvait pas le réembaucher. La prestataire a déposé une demande de prestations régulières d'assurance-emploi (AE) le 19 février 2019. La Commission affirme que le prestataire a quitté volontairement son emploi. La Commission a examiné les motifs du départ du prestataire et a décidé qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification le 19 janvier 2019, de sorte qu'elle ne pouvait pas lui verser de prestations.

[4] Je dois décider si la Commission a prouvé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi le 19 janvier 2019 et, dans l'affirmative, si le prestataire a prouvé qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi. La Commission affirme que le prestataire a quitté volontairement son emploi parce que l'employeur a refusé sa demande de vacances, mais que le prestataire a quand même fait le voyage et s'est placé en situation de chômage. La Commission affirme que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi parce qu'il a fait le

voyage pour des raisons personnelles. Une solution de rechange raisonnable aurait été de ne pas faire le voyage et de continuer à travailler. Le prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'il n'a fait le voyage que parce qu'on lui avait assuré qu'il pourrait reprendre son travail immédiatement à son retour.

QUESTIONS EN LITIGE

[5] Première question : Le prestataire a-t-il quitté volontairement son emploi au café?

[6] Deuxième question : Dans l'affirmative, le prestataire était-il fondé à quitter son emploi au café?

ANALYSE

[7] Si un prestataire quitte volontairement un emploi, il n'est pas automatiquement admissible aux prestations d'AE. Si un prestataire démissionne, il ne peut recevoir de prestations à moins de pouvoir démontrer qu'il était fondé à quitter son emploi¹. Pour prouver qu'il était fondé à quitter son emploi, le prestataire doit démontrer, compte tenu de toutes les circonstances, qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi².

[8] La Commission a le fardeau de prouver que le prestataire est parti volontairement. Cela signifie que la Commission doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a quitté volontairement son emploi. Ensuite, le fardeau de la preuve passe au prestataire, qui doit prouver qu'il était fondé à le faire en démontrant que, compte tenu de toutes les circonstances, il est plus probable qu'improbable qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi³.

Première question : Le prestataire a-t-il quitté volontairement son emploi au café?

[9] Oui. Je conclus que le prestataire a quitté volontairement son emploi au café le 19 janvier 2019.

¹ Le paragraphe 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi) prévoit une exclusion si un prestataire quitte volontairement son emploi sans justification.

² Alinéa 29c) de la Loi.

³ *Canada (Procureur général) c. White*, 2011 CAF 190.

[10] Selon la loi, le critère que je dois appliquer pour déterminer si un prestataire a quitté volontairement son emploi est de savoir s'il avait le choix de rester ou de partir⁴.

[11] La Commission soutient que le prestataire avait le choix de rester ou de partir. Il savait que sa demande de vacances avait été refusée et l'employeur lui avait dit que, s'il voulait faire ce voyage, il aurait à démissionner. Le prestataire a fait le voyage de toute façon et s'est ainsi placé en situation de chômage.

[12] Le prestataire soutient qu'il n'a pas quitté volontairement son emploi. Il soutient qu'on lui a dit qu'il pouvait démissionner et réintégrer son poste chez l'employeur, et que sa seule condition d'emploi qui serait modifiée serait sa date d'embauchage, ce qui signifiait donc que son emploi était maintenu.

[13] Le prestataire a dit à la Commission qu'il était allé en Inde du 21 janvier 2019 au 14 février 2019 pour amener son fils voir sa mère âgée, laquelle était en mauvaise santé. Deux semaines avant son départ, il a demandé un congé à la directrice générale (« DG ») pour ce voyage. Elle lui a répondu qu'elle croyait qu'il aurait droit à un congé d'une ou deux semaines, mais qu'elle devait vérifier auprès du propriétaire. Il a réservé son voyage à la même époque où il a fait cette demande à la DG. Quelques jours plus tard, la DG lui a dit qu'il n'avait droit à aucun congé, que son absence serait non rémunérée et qu'il pourrait réintégrer son poste chez l'employeur à son retour. Le prestataire a déclaré qu'on lui avait affirmé que son emploi serait sauf. Avant son départ, on lui a dit qu'il devait remplir une demande officielle de congé. Il a présenté cette demande aux Ressources humaines (« RH ») le 19 janvier 2019. Pendant qu'il était en Inde, la personne des RH lui a envoyé une lettre lui disant que son congé n'était pas autorisé et qu'on le considérait comme ayant quitté volontairement son emploi. Il n'a pas appelé l'employeur lorsqu'il a reçu ce courriel parce qu'il lui avait déjà parlé de son congé et qu'il s'était fait dire qu'il pourrait réintégrer son poste. À son retour, le prestataire a envoyé un message à la DG pour lui demander quel serait son quart de travail le 16 février 2019. La DG ne lui a pas répondu et la compagnie ne l'a pas réintégré. Le prestataire a nié avoir démissionné et a

⁴ *Procureur général du Canada c. Peace*, 2004 CAF 56.

affirmé qu'il se pensait simplement en congé sans solde. Il estimait que l'employeur l'avait trompé⁵.

[14] Le prestataire a témoigné qu'il avait seulement commencé à travailler dans ce café le 23 septembre 2018 à titre de gérant. Toutefois, il travaillait pour la chaîne dans d'autres cafés depuis 10 ans. Il a affirmé que son frère en Inde l'avait appelé et lui avait dit que sa mère était en mauvaise santé et qu'elle n'avait pas vu son petit-fils. Le frère avait demandé au prestataire s'il était possible pour lui de venir voir sa mère. Le prestataire a expliqué qu'il n'était rien arrivé à sa mère, mais qu'elle avait 72 ans et qu'elle était diabétique et cardiaque. Il avait appris de mauvaises nouvelles au sujet d'autres personnes âgées et il pensait que l'on ne sait jamais ce qui peut arriver. Le 10 janvier 2019, il a dit à la DG que sa mère était en mauvaise santé et qu'il devait aller la voir.

[15] La DG lui a répondu qu'il n'avait pas droit à des vacances, mais qu'elle parlerait au propriétaire et qu'elle était certaine qu'il aurait droit à une semaine de congé. Le prestataire savait qu'il n'avait pas droit à des vacances avant d'avoir travaillé pendant un an chez l'employeur, comme cela avait été mentionné lors d'une réunion du personnel en décembre. Quelques jours plus tard, la DG a dit au prestataire que le propriétaire n'avait pas approuvé le congé. Elle lui a dit qu'il pouvait démissionner, puis réintégrer son poste chez l'employeur à son retour. Le prestataire a demandé à la DG s'il serait alors soumis de nouveau à une période probatoire de trois mois. Elle lui a répondu par la négative. Le prestataire a témoigné qu'il lui avait également posé des questions au sujet de son évaluation, laquelle était en instance, et de la question de savoir si l'échéance prévue pour cette évaluation changerait. Il a dit que la DG lui avait répondu qu'il serait évalué à son retour. Elle lui a également dit que sa date d'embauchage serait changée à son retour, mais que tout le reste demeurerait identique. Le prestataire a expliqué que l'évaluation le préoccupait parce qu'il avait été embauché au salaire de 40 000 \$ et qu'on lui avait dit qu'une fois les trois premiers mois terminés, il serait admissible à une augmentation. Le prestataire a accepté de démissionner, puis de réintégrer son poste chez l'employeur, car il croyait que tout ce qui changerait était sa date d'embauchage.

⁵ GD3-28 à GD3-29 et GD3-41 à GD3-42.

[16] Le prestataire a ajouté que le 16 janvier 2019, le propriétaire avait organisé une fête de Noël pour les gérants. À la fin de la fête, le propriétaire lui a demandé s'il était certain de revenir après trois semaines. Le prestataire lui a répondu qu'il avait un fils d'un an et demi, une hypothèque et une assurance automobile, et qu'il n'était pas en mesure de démissionner. Le prestataire a dit au propriétaire qu'il reviendrait certainement après le voyage. Le propriétaire lui a dit qu'il n'embaucherait alors aucune nouvelle personne. Le prestataire a témoigné qu'après avoir obtenu cette confirmation du propriétaire, il croyait que son départ ne présentait aucun risque.

[17] Le 19 janvier 2019, soit la dernière journée avant son voyage, l'appelant a témoigné que la personne des RH lui avait demandé une lettre de démission. Il n'a pas présenté de lettre de démission parce qu'il croyait que cela pourrait peut-être l'empêcher de réintégrer son emploi comme promis. Il a donc remis une demande de congé à la personne des RH. Il est parti en voyage le 21 janvier 2019. La semaine suivante, il a reçu un courriel de la personne des RH lui indiquant que sa demande de vacances n'avait pas été approuvée et que cette demande était considérée comme une démission. Le prestataire a expliqué qu'il n'avait pas pris ce courriel au sérieux, car la DG et le propriétaire lui avaient dit tous deux qu'il pourrait réintégrer son poste. Il croyait qu'il s'agissait simplement d'une formalité à accomplir concernant la réintégration dans son emploi, ce qu'il savait devoir faire. Il n'a donc pas répondu au courriel. Le prestataire est revenu de voyage le 14 février 2019. À son retour, il a envoyé un message à la DG pour lui demander un quart de travail et elle n'a pas répondu. Il l'a appelée et elle n'a pas répondu. Puis, il a reçu un appel du service des RH, au cours duquel on lui a déclaré que, puisqu'il n'avait pas répondu au courriel, et comme on le lui avait dit, on le considérait comme ayant démissionné. L'employeur n'avait pas de poste à combler à ce moment-là et on l'informait si l'on avait besoin de lui.

[18] Le prestataire a témoigné qu'il avait été bouleversé lorsque cela s'était produit. Il était efficace dans son travail. Il affirme que ce que le propriétaire a dit à la Commission n'est pas vrai. Le propriétaire lui a demandé s'il revenait et, lorsqu'il lui a répondu par l'affirmative, le propriétaire a répondu qu'il n'embaucherait alors aucune nouvelle personne. Le prestataire croyait toutefois qu'il y avait une raison pour laquelle le propriétaire ne l'avait pas repris comme promis. Le propriétaire avait ouvert un nouveau café. Lorsque le prestataire a été embauché, la

DG s'occupait du nouveau café et le prestataire assumait les responsabilités de celle-ci à l'ancien café. Le prestataire soupçonne qu'une fois le nouveau café bien établi, ils n'avaient plus besoin de lui, car la DG était retournée travailler à l'ancien café.

[19] Le prestataire a témoigné qu'il était prêt à aller voir sa mère. Toutefois, si l'employeur lui avait donné quelque indice du fait que son emploi n'était pas sauf, il aurait agi différemment. Il aurait reporté le voyage et tenté de trouver un autre emploi avant de partir. Il y est allé parce qu'il croyait que son emploi était sauf.

[20] Le prestataire a produit une copie de sa demande de congé datée du 19 janvier 2019 dans laquelle il demande officiellement des vacances en raison des ennuis de santé de sa mère dans son pays d'origine (l'Inde). Il demande que ses vacances soient approuvées du 22 janvier 2019 au 14 février 2019 et il indique qu'il reviendra se présenter au travail le 16 février 2019. Il affirme qu'il s'est acquitté de toutes ses responsabilités actuelles et qu'en cas de question urgente, il peut être joint par cellulaire ou par courriel, où il vérifiera ses messages quotidiennement⁶.

[21] Il a également produit le courriel de la personne des RH daté du 22 janvier 2019, qu'il a reçu alors qu'il était là-bas. Ce courriel précise : [traduction] « Ces vacances ne sont pas approuvées parce que vous n'avez pas droit à des vacances en ce moment. Je considère donc cela comme votre démission. Veuillez communiquer avec moi à votre retour de voyage. » Ce courriel a été envoyé en copie au propriétaire et à la DG⁷.

[22] Le prestataire a fourni une copie de son message à la DG daté du 16 février 2019, dans lequel il informe la DG qu'il a atterri hier soir et il demande à quelle heure il devra commencer son quart de travail demain⁸.

[23] Le propriétaire de l'employeur a dit à la Commission que le prestataire avait informé la DG et la personne des RH environ une semaine avant sa démission qu'il avait réservé son billet pour aller voir sa mère au pays. Il voulait présenter son fils à sa grand-mère. La DG lui a dit que ses vacances n'avaient pas été approuvées, car il n'avait pas encore occupé ce poste pendant un

⁶ GD2-6.

⁷ GD3-33.

⁸ GD2-7.

an. Le prestataire a demandé ce qu'il pouvait faire d'autre et la DG lui a répondu que la démission était la seule autre option, parce qu'ils venaient tout juste de l'embaucher comme gérant et que la demande de vacances avait été refusée. Le propriétaire a dit que le prestataire, lorsqu'on lui avait annoncé que sa demande de vacances de trois semaines avait été rejetée, avait déclaré que sa mère était malade. Sa propre mère étant décédée tout récemment, le propriétaire s'est approché du prestataire pour lui dire qu'il était désolé que sa mère soit malade. Le prestataire lui a alors dit qu'elle n'était pas malade à proprement parler. Elle était seulement âgée. Le propriétaire lui a demandé pourquoi il disait qu'elle était malade. Le prestataire a répondu que le récent décès de la mère du propriétaire lui avait fait penser que son propre fils n'avait jamais encore rencontré sa grand-mère. Le propriétaire a dit avoir affirmé au prestataire que, s'il allait prendre trois semaines de vacances, il lui faudrait démissionner. La démission n'a pas été présentée par écrit. Le propriétaire a déclaré que le poste de gérant n'avait pas pu être conservé à l'intention du prestataire, et qu'ils avaient embauché un autre gérant après son départ. Des congés sont à la disposition des employés, mais la demande de congé du prestataire n'aurait pas été approuvée à ce titre parce que la raison du voyage n'était pas une urgence⁹.

[24] Je conclus que le prestataire avait le choix entre conserver son emploi et le quitter pour faire son voyage. Les témoignages de l'employeur et du prestataire concordent : on lui a dit que la demande de congé n'était pas approuvée et que, s'il voulait faire ce voyage, il aurait à démissionner. Là où les témoignages de l'employeur et du prestataire diffèrent, c'est la question de savoir si l'on a dit au prestataire qu'il serait réembauché à son retour.

[25] Je ne suis pas d'accord avec le prestataire sur le fait que sa démission et son réembauchage ultérieur, le seul changement étant sa date d'embauchage, signifiaient que son emploi était maintenu. Sinon, il n'y aurait réellement eu aucune distinction entre le fait de démissionner et d'être réembauché et un congé autorisé. Le prestataire avait le choix entre faire et ne pas faire le voyage, sachant que son congé n'avait pas été approuvé et que la conséquence en était une démission implicite. Le prestataire aurait pu simplement choisir de ne pas faire le voyage et de demeurer employé. Par conséquent, je conclus qu'il a quitté volontairement son emploi.

⁹ GD3-18 et GD3-30.

Deuxième question : Le prestataire était-il fondé à quitter son emploi au café?

[26] Oui. Je conclus que le prestataire était fondé à quitter son emploi parce qu'il avait une assurance raisonnable d'emploi dans un avenir immédiat. La DG et le propriétaire lui avaient assuré tous deux qu'il serait réembauché à son retour de voyage.

[27] La Loi prévoit que vous êtes exclu du bénéfice des prestations si vous avez quitté volontairement votre emploi sans justification¹⁰. Une bonne raison personnelle de quitter un emploi n'est pas la même chose qu'une « justification » de quitter un emploi¹¹.

[28] La Loi précise que vous êtes fondé à partir si, compte tenu de toutes les circonstances, vous n'aviez pas d'autre solution raisonnable que de quitter votre emploi lorsque vous l'avez fait¹².

[29] C'est au prestataire de le prouver¹³. Le prestataire doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de partir lorsqu'il l'a fait.

[30] Pour statuer sur cette question, je dois examiner toutes les circonstances qui existaient au moment où le prestataire a démissionné. La *Loi sur l'assurance-emploi* énonce certaines circonstances particulières qui pourraient constituer une « justification »¹⁴. L'une de ces circonstances est de savoir s'il existait une assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat. Le critère juridique à appliquer dans cette situation consiste à déterminer s'il existait une assurance raisonnable. L'expression « assurance raisonnable » implique une forme mesurable de garantie¹⁵.

[31] Le prestataire affirme que la DG et le propriétaire lui ont assuré tous deux qu'il serait réembauché à son retour de voyage. La DG lui a dit que son emploi était sauf et que le seul changement concernerait sa date d'embauchage. Le propriétaire lui a demandé le 16 janvier 2019

¹⁰ Article 30 de la Loi.

¹¹ *Canada (Procureur général) c. Côté*, 2006 CAF 219.

¹² *Canada (Procureur général) c. White*, 2011 CAF 190, au para 3; alinéa 29 c) de la Loi.

¹³ *Canada (Procureur général) c. White*, 2011 CAF 190, au para 3.

¹⁴ Alinéa 29c) de la Loi.

¹⁵ *Canada (Procureur général) c. Sacrey*, 2003 CAF 377 (CanLII).

s'il reviendrait et, le prestataire lui ayant répondu par l'affirmative, le propriétaire a dit qu'il n'embaucherait alors pas d'autre gérant.

[32] L'employeur a nié qu'il y ait eu une quelconque promesse de réembauche. L'employeur affirme que l'appelant s'est fait dire que ses vacances avaient été refusées et que, s'il voulait faire ce voyage, il lui faudrait démissionner.

[33] La Commission affirme qu'il n'y a aucune preuve au dossier indiquant que le prestataire avait une assurance raisonnable d'emploi dans un avenir immédiat. La Commission soutient que le prestataire avait une solution de rechange raisonnable au départ. Il a quitté son emploi pour le motif personnel consistant à faire un voyage pour aller voir sa mère. L'état de santé de la mère du prestataire n'était pas assez grave pour justifier qu'il quitte son emploi à court préavis pour se rendre dans un autre pays. Il aurait été raisonnable que le prestataire continue de travailler chez l'employeur pour obtenir l'approbation d'une période de vacances avant de réserver son voyage en Inde.

[34] Je conclus que les circonstances du départ sont que le prestataire a quitté son emploi pour se rendre en Inde pour des raisons personnelles, mais qu'il l'a fait avec l'assurance de la DG et du propriétaire qu'il serait réembauché à son retour.

[35] À cet égard, j'ai trouvé le témoignage du prestataire crédible. Son témoignage concordait avec les renseignements qu'il avait fournis à l'intimée. Il était direct et répondait aux questions ouvertement. Je préfère la preuve orale éprouvée du prestataire à la preuve par oui-dire non éprouvée de l'employeur sur la question de savoir si on lui a dit qu'il pourrait réintégrer son poste dans la compagnie à son retour. J'accepte le témoignage du prestataire selon lequel il a fait le voyage en Inde sur la foi des affirmations de la DG aussi bien que du propriétaire qu'il serait réembauché à son retour. Cette conclusion est étayée par le message du prestataire daté du 16 février 2019 dans lequel il informe la DG qu'il a atterri la veille au soir et il demande à quelle heure il devrait commencer son quart de travail le lendemain. Ce message indique que le prestataire croyait qu'il pouvait réintégrer son poste chez l'employeur.

[36] J'accepte également l'explication crédible du prestataire selon laquelle il n'a pas répondu au courriel de la personne des RH daté du 22 janvier 2019 l'informant qu'il était considéré

comme ayant démissionné, parce qu'il croyait qu'il s'agissait simplement d'une formalité conforme au fait qu'on lui avait dit qu'il devait démissionner puis réintégrer son poste, et aussi parce qu'il était convaincu que son emploi était sauf, puisque la DG et le propriétaire l'avaient assuré qu'il serait réembauché à son retour.

[37] Je suis convaincue que la circonstance dans laquelle le prestataire a quitté son emploi était qu'il avait l'assurance raisonnable d'être réembauché par son employeur dans un avenir immédiat¹⁶. On lui a dit qu'il pourrait réintégrer son poste chez l'employeur à son retour. Il savait où il allait travailler et dans quel poste. D'après ce qu'il avait compris, la seule chose qui changerait dans ses conditions d'emploi était sa date d'embauchage.

[38] Compte tenu de l'assurance donnée par l'employeur qu'il avait un emploi dans lequel il serait réintégré à son retour, je conclus qu'il ne s'agissait pas d'une solution raisonnable pour le prestataire que de reporter son voyage. Même s'il avait une raison personnelle de partir, on lui a assuré qu'il serait employé à son retour. Il ne créait donc pas un risque de chômage.

[39] Conformément à la jurisprudence concernant l'assurance raisonnable d'un emploi dans un avenir immédiat, et ayant conclu que le prestataire avait une telle assurance raisonnable, je conclus que le prestataire a démontré qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi. Il a donc prouvé qu'il était fondé à quitter volontairement son emploi¹⁷.

CONCLUSION

[40] L'appel est accueilli.

Charlotte McQuade

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

DATE DE L'AUDIENCE :	18 juillet 2019
MODE D'INSTRUCTION	En personne

¹⁶ Sous-alinéa 29c)(vi) de la Loi.

¹⁷ *Canada (Procureur général) c. Marier*, A-65-12

:	
COMPARUTIONS :	A. F., appellant