



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c J. N.*, 2019 TSS 669

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-334

ENTRE :

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Appelante

et

J. N.

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE LA DÉCISION : Le 24 juillet 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal accueille l'appel.

APERÇU

[2] L'intimée, J. N. (prestataire), a travaillé pour son employeur à temps partiel alors qu'elle fréquentait l'école secondaire, mais elle a par la suite travaillé à temps plein à la fin de l'année scolaire. Lors de son embauche, la prestataire avait avisé son employeur de son intention de fréquenter l'université à temps plein au mois de septembre. Vers la fin du mois d'août, la prestataire a demandé à l'employeur de recommencer à travailler à temps partiel parce qu'elle retournait à l'école, mais l'employeur a décidé de mettre fin à son emploi. L'appelante, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission), a déterminé que la prestataire n'était pas justifiée d'avoir quitté volontairement l'emploi qu'elle avait chez l'employeur. Après révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. La prestataire a interjeté appel de la décision découlant de la révision auprès de la division générale du Tribunal.

[3] La division générale a déterminé que la prestataire avait été congédiée par son employeur et que la Commission ne s'était donc pas déchargée de son fardeau de démontrer que la prestataire avait volontairement quitté son emploi.

[4] La Commission a obtenu la permission d'en appeler. Elle fait valoir que la division générale a ignoré la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale et ainsi erré en droit en concluant qu'il n'y avait pas eu départ volontaire de la prestataire.

[5] Le Tribunal doit décider si la division générale a erré en concluant que la prestataire n'avait pas quitté volontairement son emploi aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[6] Le Tribunal accueille l'appel de la Commission.

QUESTION EN LITIGE

[7] Est-ce que la division générale a erré en droit en concluant que la prestataire n'avait pas quitté volontairement son emploi aux termes des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE?

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*.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.

Question en litige : Est-ce que la division générale a erré en droit en concluant que la prestataire n'avait pas quitté volontairement son emploi aux termes des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE?

[11] Le Tribunal est d'avis que la division générale a rendu sa décision en ignorant les éléments portés à sa connaissance, pour conclure qu'il n'y avait pas eu départ volontaire de la part de l'intimée. Au surplus, la division générale a ignoré la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale et a ainsi erré en droit en concluant qu'il n'y avait pas eu départ volontaire de la prestataire.

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

[12] L'intimée a travaillé pour son employeur à temps partiel alors qu'elle fréquentait l'école secondaire, mais elle a par la suite travaillé à temps plein durant la période estivale. Lors de son embauche, la prestataire avait avisé son employeur de son intention de fréquenter l'université à temps plein au mois de septembre. Vers la fin du mois d'août, la prestataire a demandé à l'employeur de recommencer à travailler à temps partiel parce qu'elle retournait à l'école, mais l'employeur a décidé de mettre fin à son emploi car il n'engageait dorénavant que du personnel à temps plein.

[13] L'intimée a vainement tenté de discuter avec son employeur afin de trouver une solution car elle ne pouvait plus travailler à temps plein. Aucune entente n'était cependant possible avec son employeur. L'employeur a alors décidé de mettre un terme à l'emploi de l'intimée en date du 29 août 2018. La prestataire a commencé ses études le 4 septembre 2018.

[14] La preuve non contestée démontre que l'intimée est retournée aux études et qu'elle a proposé un changement d'horaire à son employeur. L'employeur n'a cependant pas accepté le changement d'horaire proposé par l'intimée et a plutôt décidé de mettre un terme à l'emploi avant son retour aux études. L'intimée aurait pu conserver son emploi n'eût été de son choix de retourner aux études.

[15] Selon les enseignement de la Cour d'appel fédérale, un employé qui informe son employeur qu'il est moins disponible qu'auparavant invite à toutes fins utiles 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 alors que la sanction de la cause réelle de la perte d'emploi, soit la décision de l'employé de poursuivre ses études dans des conditions qui ne lui permettent plus d'être disponible. Le congédiement n'est en fait que la conséquence logique de l'acte délibéré de l'employé et ne saurait faire oublier qu'il y a eu, d'abord et avant tout, départ volontaire de l'employé.²

[16] La division générale a également erré en droit en ne respectant pas la jurisprudence constante de la Cour d'appel fédérale selon laquelle le fait pour un

² *Canada (Procureur Général) c. Côté*, 2006 CAF 219.

prestataire de quitter volontairement son emploi pour retourner aux études ou suivre une formation ne constitue pas une justification au sens des articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.³

[17] La cause de la prestataire est certes sympathique, comme l'est celle de toute étudiante qui travaille pour payer ses études. Cependant, dès lors que les circonstances forcent cette étudiante à se rendre moins disponible pour parfaire ses études, et devant le refus de l'employeur d'accepter cette réduction de disponibilité, elle perd le bénéfice des heures de travail accumulées dans le cadre de cet emploi.

[18] Pour les motifs susmentionnés, il y a lieu donc lieu d'accueillir l'appel.

CONCLUSION

[19] L'appel est accueilli.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	18 juillet 2019
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	Claudia Richard, représentante de l'appelante J. N., intimée S. N., représentant de l'intimée

³ *Canada (Procureur Général) c King*, 2011 CAF 29, *Canada (Procureur Général) c MacLeod*, 2010 CAF 201, *Canada (Procureur Général) c Beaulieu*, 2008 FCA 133, *Canada (Procureur Général) c Caron*, 2007 CAF 204, *Canada (Procureur Général) c Côté*, 2006 CAF 219, *Canada (Procureur Général) c Bois*, 2001 CAF 175.