



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *D. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1304

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2290

ENTRE :

D. D.

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 : Manon Sauvé

DATE DE L'AUDIENCE : 29 août 2019

DATE DE LA DÉCISION : 17 septembre 2019

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli.

APERÇU

[2] Depuis le 26 octobre 2017, D. D., l'appelant, travaille comme chef exécutif chez X. Le 21 décembre 2018, l'appelant est congédié.

[3] Il présente une demande à la Commission pour recevoir des prestations d'assurance emploi. La Commission refuse de verser des prestations à l'appelant, parce qu'il a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[4] Selon la Commission, l'appelant a été congédié, parce qu'il a refusé de rentrer au travail, alors que son employeur lui exigeait d'être présent et qu'il n'avait pas autorisé l'appelant à quitter son emploi pour des vacances à partir du et 21 décembre 2018, mais le 26 décembre 2018.

[5] Selon l'appelant, il a informé son employeur qu'il partait en voyage le 21 décembre 2018 plutôt que le 26 décembre 2018. Il ne s'agissait pas de ses vacances, mais de sa période de congé. Il voulait informer son employeur qu'il ne serait pas facile de le rejoindre à partir de cette date.

QUESTIONS EN LITIGE

1. Quel est le geste reproché à l'appelant ?
2. Est-ce que l'appelant a commis le geste reproché ?
3. Est-ce que le geste reproché à l'appelant constitue de l'inconduite ?

ANALYSE

[6] Je dois décider si l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite et s'il doit donc être exclu du bénéfice des prestations aux termes des articles 29 et 30 de *Loi sur l'assurance emploi* (Loi).

[7] Mon rôle n'est pas de déterminer si le congédiement était justifié ou s'il représentait la mesure appropriée¹.

[8] En fait, je dois déterminer quels sont les gestes reprochés à l'appelant. Est-ce que l'appelant a commis ces gestes ? Et est-ce qu'il s'agit d'une inconduite au sens de la *Loi* ?

[9] La Commission a l'obligation de démontrer, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y a eu inconduite². L'expression la « prépondérance des probabilités » signifie que la Commission doit démontrer qu'il a plus de chance que l'appelant a été congédié en raison de son inconduite que le contraire.

[10] Pour ce faire, je dois donc être convaincue que l'inconduite était le motif et non l'excuse du congédiement, et pour satisfaire à cette exigence, je dois arriver à une conclusion après avoir examiné attentivement tous les éléments de preuve³.

[11] Il doit y avoir un lien de causalité entre l'inconduite reprochée et la perte d'emploi. Il faut que l'inconduite cause la perte d'emploi et qu'elle en soit une cause opérante. Il faut également, en plus de la relation causale, que l'inconduite soit commise par l'appelant alors qu'il était à l'emploi de l'employeur et qu'elle constitue un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail⁴.

Question en litige no 1 : Quel est le geste reproché à l'appelant ?

[12] Je retiens du témoignage de l'appelant que depuis le 26 octobre 2017, il travaille, à titre de chef exécutif, pour l'employeur qui possède trois restaurants. Dans le cadre de ses fonctions, il développe des recettes et des menus pour l'employeur. Il détermine l'horaire de travail du personnel et le nombre de personnes nécessaires pour l'exécution des tâches dans les trois restaurants.

¹ *Canada (Procureur général) c. Caul*, 2006 CAF 251

² *Bartone A-369-88*

³ *Bartone A-369-88 ; Davlut A-241-82*

⁴ *Cartier 2001 CAF 274*

[13] Je retiens de la preuve au dossier et de son témoignage qu'il travaille du lundi au vendredi habituellement de 8 h à 17 h. Je constate qu'il a travaillé à une occasion la fin de semaine, soit samedi 15 décembre 2018. En fait, il a travaillé de 18 h 25 à 19 h 57 pour s'assurer que le restaurant fonctionnait adéquatement. Il s'agissait d'une exception, car les trois restaurants ont leur propre chef cuisinier.

[14] Toujours selon le témoignage de l'appelant, ses vacances ont été reportées à deux reprises par l'employeur. Finalement, il a demandé à son employeur de prendre des vacances du 26 décembre 2018 au 10 janvier 2019. Je constate que l'appelant a produit à la Commission la preuve de l'achat de son billet d'avion le 14 novembre 2018 pour un voyage en Italie avec un départ le 26 décembre 2018. Il ne pouvait pas partir avant cette date en raison du coût des billets d'avion plus élevé. Il n'est pas contesté que l'employeur a accordé cette période de vacances à l'appelant.

[15] Je retiens que le 20 décembre 2018, l'appelant informe la directrice qu'il ne sera pas disponible à partir du 21 décembre en fin de journée, parce qu'il part en voyage. En effet, il a obtenu un billet d'avion pour un départ le 21 décembre 2018 en soirée. Il ne travaille pas normalement le soir ni la fin de semaine. De plus, les restaurants sont fermés le 24 et le 25 décembre en raison de la Fête de Noël.

[16] Selon les informations obtenues par la Commission auprès de l'employeur, il lui a été demandé de rentrer au travail le 21 décembre 2018 en soirée, parce qu'il y avait un manque de personnel. L'employeur a mentionné à l'appelant que s'il ne rentrait pas il serait congédié. L'employeur avait besoin de l'appelant, parce que deux employés ont démissionné au cours de la semaine.

[17] Selon l'appelant, le 21 décembre 2018, il est rentré au travail et il a quitté son travail en fin d'après-midi. Le 21 décembre 2018 à 15 h 47, l'employeur informe l'appelant qu'il est congédié pour avoir refusé de travailler le vendredi soir et la fin de semaine, alors qu'il n'était pas autorisé à prendre des vacances à partir du 21 décembre 2018. L'appelant reconnaît que c'est le geste que lui reproche l'employeur.

Question en litige no 2 : Est-ce que l'appelant a commis le geste reproché ?

[18] Selon l'appelant, il n'a pas commis le geste reproché par l'employeur. Ainsi, il n'a pas refusé de rentrer au travail, alors que son employeur exigeait qu'il soit au travail. En fait, il a informé son employeur qu'il quittait le pays et qu'il serait difficile de le joindre. Il n'était pas prévu à l'horaire, tout le personnel nécessaire était en place pour les trois restaurants qui ont chacun un chef. De plus, il a travaillé une seule fois au cours des derniers mois la fin de semaine pendant à peine 2 heures. Par conséquent, il n'avait pas à demander l'autorisation à son employeur.

[19] Il a changé sa date de départ, parce qu'une amie, qui travaille pour une société de transport aérien, lui a permis d'avoir un rabais pour un départ plus tôt. Il était légitime qu'il parte en voyage à cette date, parce qu'il n'était pas en vacances, mais en congé.

[20] Selon la Commission, l'appelant devait demeurer disponible pour son employeur pour tous les jours ouvrables avant ses vacances. La Commission a retenu des informations fournies par l'employeur voulant que l'appelant n'avait pas vraiment d'horaire fixe et qu'il devait être disponible en raison de son rôle. Ainsi, il devait être disponible pour l'employeur le vendredi 21 décembre 2018 en soirée ainsi que le samedi et le dimanche. Il a quitté son emploi, alors qu'il devait répondre au besoin de l'employeur.

[21] Je suis d'avis que l'appelant n'a pas commis le geste reproché par son employeur. Pour en arriver à cette conclusion, je m'appuie sur le témoignage crédible de l'appelant lors de l'audience. Il ne s'est pas contredit et il maintient la même version des faits depuis le début.

[22] J'accorde moins de poids aux informations obtenues par la Commission auprès de l'employeur. Ce dernier a prétendu que l'appelant travaillait assez souvent le soir ou la fin de semaine. L'appelant a soumis les heures travaillées entre le 23 octobre 2018 et le 20 décembre 2018. Or, je ne peux pas conclure que l'appelant travaillait souvent les fins de semaine, comme le prétend l'employeur ; il a travaillé seulement samedi 15 décembre de 18 h 25 à 19 h 57. Je constate que l'appelant travaillait souvent du lundi au vendredi et qu'il terminait régulièrement le vendredi en fin d'après-midi. Je constate également que l'appelant n'avait pas un contrat de travail écrit spécifiant ses conditions de travail.

[23] Je suis d'avis que la Commission n'a pas démontré que l'appelant a commis le geste reproché. C'est-à-dire qu'il a quitté le 21 décembre 2018 son emploi, et ce, sans autorisation pour partir en vacances. Il est vrai que ses vacances autorisées débutaient le 26 décembre 2018 et se terminaient le 10 janvier 2019, mais il n'a pas demandé une période de vacances le 20 décembre 2018, il a informé son employeur qu'il partait en voyage. Comment pouvait-il savoir que l'employeur lui demanderait de travailler le vendredi soir et pendant toute la fin de semaine, alors que cela ne fait pas partie de ses conditions de travail ? Et qu'il était en congé puisqu'il avait terminé sa semaine de travail. En fait, la Commission n'a pas démontré que l'appelant n'a pas respecté son contrat de travail ou une obligation.

[24] Il n'a donc pas commis le geste qu'on lui reproche, soit d'avoir quitté son emploi pour prendre des vacances sans l'autorisation de son employeur. Il n'a pas été démontré que l'appelant devait être disponible en tout temps pour son employeur. L'horaire de l'appelant démontre plutôt que le travail la fin de semaine est exceptionnel (une fois) et à quelques occasions en soirée surtout la semaine.

[25] Dans ce contexte, je suis d'avis que la Commission n'a pas démontré que l'appelant a commis le geste reproché par l'employeur.

[26] Par conséquent, je ne vais pas examiner si le geste commis constitue de l'inconduite au sens de la *Loi*, puisque l'appelant n'a pas commis le geste reproché.

CONCLUSION

[27] Le Tribunal conclut que la Commission n'a pas démontré que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite au sens des articles 29 et 30 de la *Loi*. Par conséquent, l'appelant n'est pas exclu du bénéfice des prestations.

[28] L'appel est accueilli.

Manon Sauvé
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	29 août 2019
MODE D'AUDIENCE :	En personne
COMPARUTIONS :	D. D., appellant Jérémie Dhavernas, représentant de l'appellant