



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *M. L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 451

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-792

ENTRE :

M. L.

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 : Charline Bourque

DATE DE L'AUDIENCE : 26 mars 2020

DATE DE LA DÉCISION : 1^{er} avril 2020

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli.

APERÇU

[2] L'employeur indique avoir offert à l'appelant un nouveau contrat pour l'hiver. Néanmoins, l'appelant aurait refusé ce travail. L'appelant est en désaccord avec le fait qu'il ait refusé ce travail. Il indique qu'il a seulement demandé à son employeur d'émettre son relevé d'emploi à la fin de son contrat. Il indique qu'il souhaitait ainsi pouvoir bénéficier de l'assurance-emploi lorsqu'il ne travaillait puisque l'employeur lui avait mentionné que cela serait possible que certaines semaines ne soient pas complètes.

[3] Pour sa part, la Commission a conclu que l'appelant n'était pas justifié de quitter son emploi puisqu'il n'a pas démontré avoir épuisé toutes les solutions raisonnables avant de quitter. Compte tenu des circonstances, une solution raisonnable aurait été d'accepter le poste à temps plein que lui offrait son employeur ou de sécuriser un emploi ailleurs.

QUESTIONS EN LITIGE

[4] L'appelant a-t-il volontairement quitté son emploi ?

[5] Compte tenu de toutes les circonstances, le départ volontaire de l'appelant constituait-il en la seule solution raisonnable ?

ANALYSE

[6] Un prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd un emploi en raison de son inconduite ou s'il quitte volontairement un emploi sans justification¹.

¹ *Loi sur l'assurance-emploi* (« LAE »), paragr. 30 (1).

[7] La Commission a le fardeau de la preuve de démontrer qu'il s'agit bien d'un départ volontaire. Puis, le prestataire doit démontrer, dans un deuxième temps, que son départ constitue, selon la prépondérance des probabilités, en la seule solution raisonnable².

Question en litige no 1 : L'appelant a-t-il volontairement quitté son emploi ?

[8] L'appelant est en désaccord avec le fait qu'il a volontairement quitté son emploi. Il affirme que c'est l'employeur qui a mis fin à son contrat puisqu'il ne voulait pas lui émettre son relevé d'emploi.

[9] Je constate que l'appelant a affirmé à de nombreuses reprises qu'il n'a pas quitté son emploi. Dès sa première communication, l'appelant explique que l'employeur lui offrait un nouveau contrat et qu'en aucun temps, il ne l'a refusé³. Il souhaitait avoir son relevé d'emploi puisque l'employeur ne pouvait lui garantir des semaines de travail à temps plein. L'appelant explique que sa famille était avisée qu'il devait travailler pendant la période des fêtes et indique ne pas comprendre d'où venait les propos selon lesquels il souhaitait prendre du temps en famille.

[10] Mon rôle est d'abord de décider si l'appelant a quitté volontairement son emploi. C'est à la Commission que revient le fardeau d'en faire la démonstration. Devant une réponse affirmative, je devrai ensuite décider si l'appelante était fondée à quitter son emploi. Il appartiendra alors à l'appelante de faire cette démonstration⁴.

[11] Ainsi, je ne peux arriver aux mêmes conclusions de la Commission face aux circonstances du départ de l'appelant. En effet, vu les conséquences sérieuses qui sont associées au départ volontaire en assurance-emploi, une telle conclusion doit être fondée sur des éléments de preuve clairs et non sur de simples conjectures et hypothèses⁵. En outre, c'est à la Commission de prouver l'existence de tels éléments de preuve.

² Le fardeau de preuve est expliqué dans *Canada (Procureur général) c. White*, 2011 CAF 190.

³ Résumé de conversation avec l'appelant (GD3-29).

⁴ Le fardeau de preuve est aussi expliqué dans *Green*, 2012 FCA 313.

⁵ Expliqué dans l'arrêt *Crichlow*, A-562-97.

[12] Je prends en considération la position de la Commission qui accorde plus de crédibilité aux propos de l'employeur. La Commission considère la version de l'employeur qui affirme que le prestataire avait volontairement quitté son emploi. Le prestataire affirme qu'il n'a pas quitté son emploi, mais qu'il y avait eu un malentendu. Le prestataire a soumis une copie de la lettre que l'employeur avait rédigée suite à leur rencontre le mardi 17 décembre 2019. La lettre résume ce dont l'employeur avait retenu de leur conversation. Plus particulièrement, la lettre confirme que le prestataire avait répondu qu'il n'était pas intéressé et qu'il préférerait finir son emploi avec eu en date du vendredi 20 décembre. Cependant, suite à la rencontre, le prestataire avait décidé mettre fin à son emploi immédiatement. La Commission soutient que s'il y avait eu lieu d'un malentendu ou d'une erreur, le prestataire aurait pu contacter l'employeur pour tenter d'expliquer qu'il ne quittait pas son emploi, évitant ainsi une situation de chômage.

[13] L'appelant a expliqué avoir reçu un avis dans son dossier électronique selon lequel il avait reçu son relevé d'emploi. Il a ainsi appris que l'employeur considérait qu'il avait volontairement quitté son emploi. Puis, l'appelant affirme avoir ensuite reçu la lettre de l'employeur par la poste. L'appelant n'a pas tenté de joindre l'employeur. Il explique qu'il avait rencontré l'employeur à deux reprises et s'était présenté à deux occasions à son contremaitre afin d'avoir une mise à jour de la situation. Or, je suis d'avis que la lettre n'a pas été remise en personne à l'appelant puisqu'elle n'est pas signée. De plus, l'employeur confirme avoir envoyé la lettre la journée même, ce qui laisse supposer qu'elle a été transmise par la poste⁶. Ainsi, je peux comprendre l'appelant qui n'a pas réagi suite à la réception de cette lettre. Il avait reçu son relevé d'emploi et la décision semblait sans équivoque comme il avait déjà discuté avec le patron de son entreprise et son contremaitre.

[14] Je constate que la position de l'employeur est contradictoire. En effet, l'employeur confirme que le travail est à temps plein et qu'il « aurait pu arriver à l'occasion que les employés soient obligés de rester à la maison »⁷. Je suis d'avis que ces propos confirment les dires de l'appelant et expliquent les raisons pour lesquelles il désirait avoir son relevé d'emploi.

⁶ Résumé de conversation avec l'employeur (GD3-40).

⁷ Résumé de conversation avec l'employeur (GD3-28).

[15] Ainsi, j'accorde de la crédibilité aux propos de l'appelant. L'appelant a livré un témoignage par rapport aux événements qui ont mené à la cessation d'emploi. L'appelant souhaitait avoir son relevé d'emploi pour faire établir sa demande de prestations et faire ses déclarations afin de maintenir active sa demande de prestations dans les cas où il ne travaillait pas à temps plein. L'appelant craignait de se retrouver sans revenu en raison de sa situation familiale.

[16] J'estime que la preuve présentée n'est pas concluante. Je suis d'avis que la situation fait suite à un malentendu. L'appelant aurait pu attendre d'avoir une réelle interruption de travail avant d'exiger son relevé d'emploi. Néanmoins, je prends en considération le fait qu'il a confirmé ce fait, mais que la position de l'employeur a dégénéré. Il croyait réellement reprendre le travail et s'est présenté à son contremaître à deux reprises. De l'autre côté, la demande de l'appelant d'obtenir son relevé d'emploi n'était en rien exagérée comme l'employeur lui-même confirme qu'il pouvait y avoir certains jours d'interruption. Ainsi, rien n'empêchait l'employeur d'émettre un relevé d'emploi à la demande de l'appelant.

[17] De plus, ayant eu le bénéfice du témoignage de l'appelant pour clarifier les faits, j'accorde plus de poids à la version. Je suis d'avis que la version de l'appelant est crédible, logique et que son témoignage, qui constitue une preuve directe, a corroboré la version des faits qu'il a exposée sur les raisons de sa cessation d'emploi.

[18] Ainsi, je suis d'avis que l'appelant n'a pas quitté volontairement son emploi. J'estime que la preuve n'est pas convaincante et suffisante pour conclure, sur une balance des probabilités, à un départ volontaire. Puisque la Commission n'a pas rencontré son fardeau de démontrer qu'il y a bel et bien eu départ volontaire, j'estime qu'il n'est pas nécessaire de poursuivre l'analyse plus en profondeur.

[19] Je suis d'avis que l'appelant est admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[20] Enfin, je prends en considération la note de la Commission à l'effet que « Si le Tribunal de la sécurité du Canada accueille le litige du départ volontaire, la Commission demande que le Tribunal retourne le dossier à la Commission afin que celle-ci puisse examiner le litige de la

disponibilité du prestataire. ». Je ne peux comprendre les raisons pour lesquelles la Commission n'a pas, dès le départ, rendu une décision à ce sujet, si tel était son intention. Je suis d'avis que le fait d'attendre pour rendre cette décision est au détriment de l'appelant. De plus, je souhaite préciser qu'en vue de la crédibilité accordée à l'appelant, je suis d'avis que cette décision n'a pas lieu d'être.

CONCLUSION

[21] L'appel est accueilli.

Charline Bourque
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	26 mars 2020
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	M. L., appelant