



Citation : GG c Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2023 TSS 1043

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : G. G.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (546076) datée du 8 novembre 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Josée Langlois

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 20 avril 2023

Date de la décision : Le 20 avril 2023

Numéro de dossier : GE-22-4090

Décision

[1] L'appel accueilli.

[2] L'appelante a volontairement pris un congé autorisé par l'employeur. L'appelante et l'employeur avaient convenu de la date à laquelle elle devait reprendre son emploi et elle était justifiée de prendre ce congé au moment où elle l'a fait.

APERÇU

[3] L'appelante travaillait à la Banque Royale du Canada. Elle explique qu'elle était en congé de maladie du 26 octobre 2021 au 6 janvier 2022 (mis à part un retour au travail de deux semaines pendant cette période). Elle devait recommencer à travailler le 7 janvier 2022, mais elle a contacté l'employeur pour lui demander un congé. L'appelante était alors à l'extérieur du pays pour visiter sa famille et, en raison de sa condition médicale, elle ne pouvait pas recommencer à travailler. L'employeur a autorisé son congé. Le 25 avril 2022, l'appelante a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi.

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a conclu que l'appelante a pris volontairement un congé autorisé et qu'elle n'était pas justifiée de le faire. Elle ne lui a pas versé de prestations.

[5] L'appelante n'est pas d'accord avec la décision de la Commission. Elle admet avoir contacté son employeur le 4 janvier 2022 pour demander un congé, mais elle fait valoir que son médecin lui a demandé de limiter les contacts en raison de sa condition de santé et que son employeur ne lui a pas permis le télétravail.

[6] Je dois déterminer si l'appelante a volontairement pris un congé autorisé et, dans l'affirmative, si elle était fondée de le faire.

QUESTION QUE JE DOIS DÉTERMINER EN PREMIER

[7] Les deux parties étaient absentes lors de l'audience par téléconférence ayant eu lieu le 20 avril 2023. L'appelante avait demandé un mode d'audience par questions/réponses (par écrit), mais le Tribunal a fixé une audience par téléconférence afin de lui permettre d'expliquer verbalement les circonstances de son congé. Cependant, l'appelante ne s'est pas présentée à l'audience. Puisque je suis convaincue que les deux parties ont reçu l'avis de l'audience et puisque l'appelante a eu deux rappels téléphoniques de l'audience (le 13 avril 2023 ainsi que le jour-même de l'audience), j'ai procédé en l'absence des parties.

QUESTIONS EN LITIGE

[8] L'appelante a-t-elle volontairement pris un congé à compter du 7 janvier 2022 ?

[9] Si oui, prendre un congé était-il la seule solution raisonnable pour l'appelante ?

ANALYSE

L'appelante a-t-elle volontairement pris un congé ?

[10] L'employé qui prend volontairement une période de congé sans justification n'est pas admissible au bénéfice des prestations si la période de congé a été autorisée par l'employeur et si l'employé et l'employeur ont convenu de la date à laquelle l'employé reprendra son emploi.¹

[11] Le relevé d'emploi transmis par l'employeur à la Commission indique que le dernier jour payé est le 7 janvier 2022 et que l'appelante a cessé d'occuper son emploi en raison d'un congé.

[12] L'appelante a expliqué qu'elle était en congé de maladie entre le 26 octobre 2021 et le 6 janvier 2022 parce qu'elle était en convalescence après une chirurgie. Elle devait recommencer à travailler le 7 janvier 2022, mais elle a contacté son employeur le 4 janvier

¹ Article 32 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

2022 pour lui dire qu'elle était en Haïti et qu'elle souhaitait prolonger son congé. L'employeur a autorisé un congé sans solde de l'appelante jusqu'à son retour d'Haïti le 5 février 2022.

[13] L'appelante n'est pas retournée travailler le 6 février 2022 parce que sa condition de santé ne lui permettait pas. Elle a contacté l'employeur le 2 février 2022 pour demander un poste en télétravail, mais l'employeur ne pouvait pas lui offrir cette possibilité.

[14] L'appelante a rencontré son médecin le 18 avril 2022. Le certificat médical qu'elle a transmis à la Commission précise qu'étant donné sa condition de santé, le fait d'être exposée au virus de la Covid-19 pourrait engendrer des complications importantes.

[15] Le 3 novembre 2022, l'appelante a déclaré à un employé de la Commission que le 8 août 2022, elle n'est pas retournée travailler à la RBC parce qu'elle ne voulait pas reprendre cet emploi. Elle s'est mise à la recherche d'un autre emploi.

[16] L'appelante a demandé des prestations régulières le 25 avril 2022. À cette date, les faits démontrent qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelante était en congé sans solde autorisé par l'employeur.

[17] Ainsi, le congé a d'abord été autorisé par l'employeur jusqu'au 5 février 2022 et les faits démontrent que l'appelante et l'employeur avaient convenu de la date à laquelle elle devait reprendre son emploi.² Comme l'appelante l'a indiqué, le 8 août 2022, elle ne voulait pas reprendre son emploi à la RBC. Il est plus probable qu'improbable que l'employeur ait autorisé un congé prolongé et que la date de retour convenue était le 8 août 2022.³

² Article 32 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

³ Pièce GD3-30.

Prendre un congé était-il la seule solution raisonnable pour l'appelante ?

[18] La Commission fait valoir que l'appelante n'avait pas de motif valable pour prendre un congé et qu'elle avait plusieurs solutions qui se présentaient à elle plutôt que prendre un congé. Elle soutient que l'appelante aurait pu présenter un certificat médical pour toute la durée de la période du congé et qu'elle ne présente aucune justification entre le 5 février 2022 et le 18 avril 2022. Elle affirme que l'appelante aurait pu faire des démarches pour se trouver un emploi en télétravail ou porter un masque en occupant un emploi en présentiel. Elle affirme que l'appelante aurait pu se faire vacciner ou être disponible pour son employeur.

[19] La Commission indique également qu'elle a rendu une décision portant sur l'inadmissibilité de l'appelante alors qu'elle était à l'extérieur du Canada et concernant sa disponibilité à travailler, mais que ces décisions n'ont pas fait l'objet d'une révision.

[20] Je ne suis pas d'accord avec la Commission sur le fait que l'appelante n'était pas justifiée de prendre un congé autorisé. L'appelante a tenté toutes les solutions possibles qui se présentaient à elle.

[21] Le 2 février 2022, étant donné que sa condition médicale ne lui permettait pas de reprendre son emploi, elle a contacté l'employeur afin de lui demander un poste en télétravail, mais l'employeur ne pouvait pas lui offrir cette option. Elle a alors pris un rendez-vous avec son médecin. Même si elle n'a obtenu ce rendez-vous que le 18 avril 2022, le certificat médical indique que l'appelante pourrait développer des complications médicales étant donné une pneumonie obstructive évolutive qui était diagnostiquée sur le billet médical daté du 18 janvier 2022. Ainsi, l'appelante a tenté les solutions qui se présentaient à elle.

[22] Maintenant, comme la Commission le suggère, il est vrai que l'appelante a des responsabilités quant aux démarches d'emploi pendant une période de chômage pour pouvoir recevoir des prestations régulières. En ce sens, elle a déclaré qu'elle était disponible pour travailler. Cependant, je ne suis pas saisie de cette question, la Commission n'ayant pas rendu de décision révisée sur ce litige.

[23] L'appelante a pris un congé autorisé par l'employeur et c'était la seule solution raisonnable qui se présentait à elle à ce moment.

CONCLUSION

[24] L'appel est accueilli.

Josée Langlois
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi