



Citation : *VB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 522

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

Décision

Partie appelante : V. B.
Représentante : M. L.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (476508) datée du 16 mai 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Normand Morin

Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 3 mars 2023
Personne présente à l'audience : La représentante de l'appelant
Date de la décision : Le 14 avril 2023
Numéro de dossier : GE-22-2010

Décision

[1] L'appel est rejeté. Je conclus que l'appelant n'était pas justifié de quitter volontairement son emploi¹. Il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable dans son cas. Son exclusion du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi, à compter du 5 décembre 2021, est donc justifiée.

[2] Je ne rends pas de décision sur l'exclusion de l'appelant du bénéfice des prestations à compter du 5 septembre 2021 et à laquelle la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) réfère dans son argumentation², car elle n'a pas rendu de décision en révision sur cette question³. Pour cette raison, je ne rends pas non plus de décision sur la somme d'argent que la Commission réclame à l'appelant pour des prestations qui lui auraient été versées en trop découlant de cette exclusion⁴.

Aperçu

[3] Le 4 décembre 2020, l'appelant présente une demande initiale de prestations d'assurance-emploi (prestations régulières)⁵. Une période de prestations a été établie à compter du 29 novembre 2020⁶.

[4] Du 6 au 17 septembre 2021, l'appelant a travaillé comme commis d'entrepôt pour l'employeur X (l'employeur) et a cessé de travailler pour cet employeur à la suite d'un départ volontaire⁷.

[5] Du 4 octobre 2021 au 3 décembre 2021, il a travaillé comme poseur de pneus pour l'employeur X et a cessé de travailler pour cet employeur en raison d'un manque de travail⁸.

¹ Voir les articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

² Voir la pièce GD8-1.

³ Voir l'article 113 de la Loi.

⁴ Voir l'article 113 de la Loi.

⁵ Voir les pièces GD3-3 à GD3-12.

⁶ Voir la pièce GD3-1.

⁷ Voir les pièces GD16-2 et GD16-3.

⁸ Voir les pièces GD16-4 et GD16-5.

[6] Le 31 mars 2022, la Commission l'avise qu'il n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi à partir du 5 décembre 2021 parce qu'il a volontairement quitté son emploi pour l'employeur X, le 7 septembre 2021, sans motif valable au sens de la Loi. Elle lui précise qu'étant donné que sa période de prestations commence le 5 décembre 2021, c'est à compter de cette date qu'il n'a pas droit au bénéfice des prestations⁹.

[7] Le 16 mai 2022, à la suite d'une demande de révision, la Commission l'informe qu'elle maintient la décision rendue à son endroit le 31 mars 2022. Elle lui précise qu'il recevra un avis de dette et qu'elle pourrait déduire le montant qu'il doit de ses prestations futures¹⁰.

[8] L'appelant soutient qu'il était justifié de quitter son emploi. Il fait valoir qu'il avait obtenu l'assurance d'un autre emploi avant de quitter celui qu'il avait chez X. L'appelant fait également valoir que lorsqu'il a rempli ses déclarations du prestataire, il a indiqué les périodes de travail qu'il avait effectuées, les heures de travail réalisées et les sommes d'argent qu'il avait gagnées. Il soutient qu'il ne devrait pas avoir à rembourser la somme d'argent que la Commission lui réclame pour des prestations versées en trop. Le 13 juin 2022, l'appelant conteste auprès du Tribunal la décision en révision de la Commission. Cette décision fait l'objet du présent recours devant le Tribunal.

⁹ Voir les pièces GD3-40 et GD3-41.

¹⁰ Voir les pièces GD2-9, GD3-46 et GD3-47.

Questions en litige

[9] Dans le présent dossier, je dois déterminer si l'appelant était justifié de quitter volontairement son emploi¹¹. Pour cela, je dois répondre aux questions suivantes :

- Est-ce que la fin d'emploi de l'appelant représente un départ volontaire?
- Si tel est le cas, est-ce que le départ volontaire de l'appelant représentait la seule solution raisonnable dans son cas?

Analyse

[10] La Loi prévoit qu'un prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il quitte volontairement son emploi sans justification. Il ne suffit pas d'avoir un motif valable, c'est-à-dire une bonne raison de quitter un emploi, pour prouver que le départ était fondé.

[11] Des décisions rendues par la Cour d'appel fédérale (la Cour) indiquent que le critère qui détermine si le prestataire est fondé de quitter son emploi consiste à se demander, si en tenant compte de toutes les circonstances, le prestataire n'avait pas d'autre choix raisonnable que de le quitter¹².

[12] Le prestataire est responsable de prouver que son départ était fondé¹³. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que quitter son emploi était la seule solution raisonnable. Pour prendre une décision, je dois examiner toutes les circonstances présentes quand un prestataire quitte son emploi.

¹¹ Voir les articles 29 et 30 de la Loi.

¹² Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *White*, 2011 CAF 190, *Macleod*, 2010 CAF 301, *Imran*, 2008 CAF 17, *Peace*, 2004 CAF 56, *Laughland*, 2003 CAF 129, *Astronomo*, A-141-97, *Landry*, A-1210-92

¹³ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *White*, 2011 CAF 190 (paragraphe 3).

Question no 1 : Est-ce que la fin d'emploi de l'appelant représente un départ volontaire?

[13] J'estime que dans le cas présent, la fin d'emploi de l'appelant représente bien un départ volontaire au sens de la Loi.

[14] Je considère que l'appelant a eu le choix de continuer de travailler pour l'employeur X, mais qu'il a décidé de quitter volontairement son emploi.

[15] La Cour nous informe que dans le cas d'un départ volontaire, il faut d'abord déterminer si la personne avait le choix de conserver son emploi¹⁴.

[16] Dans le présent dossier, les déclarations de l'appelant indiquent qu'il a décidé de quitter son emploi chez X¹⁵.

[17] La représentante de l'appelant indique que l'appelant a choisi de changer d'emploi.

[18] L'appelant ne conteste pas le fait qu'il a quitté volontairement son emploi. Je n'ai aucune preuve du contraire.

[19] Je dois maintenant déterminer si l'appelant était justifié de quitter volontairement son emploi et s'il s'agissait de la seule solution raisonnable dans son cas.

¹⁴ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Peace*, 2004 CAF 56.

¹⁵ Voir les pièces GD2-5, GD3-37 à GD3-39, GD3-42 et GD3-45.

Question no 2 : Est-ce que le départ volontaire de l'appelant représentait la seule solution raisonnable dans son cas?

[20] Dans le cas présent, je considère que l'appelant ne démontre pas qu'il était justifié de quitter son emploi au moment où il l'a fait. Il n'avait pas une raison acceptable selon la Loi.

[21] Je suis d'avis que son départ volontaire ne représentait pas la seule solution raisonnable dans son cas.

[22] Les déclarations du prestataire remplies par l'appelant indiquent qu'il a travaillé au cours de la période échelonnée du 5 au 25 septembre 2021 et qu'il n'a pas cessé de travailler pour un employeur durant cette période¹⁶.

[23] L'appelant fait valoir qu'il n'a pas quitté volontairement son emploi sans raison valable¹⁷. Ses déclarations indiquent les éléments suivants :

- a) Sa déclaration du 12 octobre 2021 à la Commission indique qu'il a cessé de travailler chez X, le 7 septembre 2021¹⁸ ;
- b) Il avait l'assurance d'avoir un emploi chez X. Il a changé d'emploi à l'intérieur d'une période de deux semaines¹⁹ ;
- c) Il a commencé à travailler pour cet employeur le 4 octobre 2021²⁰ ;
- d) Il a également quitté son emploi chez X pour des raisons médicales. Son travail à cet endroit consistait à soulever et à transporter des boîtes (ex. : boîtes de vis, d'écrous et de boulons). Ce travail lui a occasionné des maux de dos. Il n'était plus capable, physiquement, de continuer le travail qu'il effectuait. Il craignait de se blesser à nouveau. Il a reçu des traitements de massothérapie. Même s'il n'a

¹⁶ Voir les pièces GD3-20 à GD3-34.

¹⁷ Voir les pièces GD3-42 et GD3-45.

¹⁸ Voir la pièce GD3-38.

¹⁹ Voir les pièces GD2-5 et GD3-43.

²⁰ Voir les pièces GD3-37 à GD3-39.

pas de document de nature médicale indiquant qu'il était dans l'incapacité de travailler pour des raisons de santé, un physiothérapeute lui a conseillé de quitter son emploi²¹ ;

- e) Dans le cadre de son emploi chez X, il n'y avait pas de possibilités d'être transféré pour occuper un emploi plus convenable. Il a discuté avec l'employeur de la possibilité de changer de poste, mais sa demande a été refusée. Il ne pouvait pas demander un congé autorisé à l'employeur. Il a choisi d'occuper un autre emploi, ce qui était préférable pour sa santé²².

[24] La représentante de l'appelant fait valoir les arguments suivants :

- a) L'appelant était justifié de quitter volontairement son emploi chez X. Il l'a quitté pour travailler chez X ;
- b) Il a travaillé chez X du 6 septembre 2021 jusqu'à la semaine s'étant terminée le 25 septembre 2021, comme il l'a indiqué dans ses déclarations du prestataire. Dans chacune de ses déclarations, il a précisé ses heures de travail et les sommes d'argent qu'il a gagnées pour chacune des semaines en cause (24 heures au cours de la semaine du 5 au 11 septembre 2021 : 334,00 \$, 32 heures au cours de la semaine du 12 au 18 septembre 2021 : 512,00 \$ et 12 heures au cours de la semaine du 19 au 25 septembre 2021 : 192,00 \$)²³ ;
- c) Le relevé bancaire de l'appelant indique que cet employeur lui a versé une paie les 16 septembre 2021 (357,80 \$) ainsi que le 23 septembre 2021 (509,83 \$)²⁴ ;
- d) Le relevé T-4 émis par cet employeur indique que l'appelant a reçu une rémunération de 1 016,32 \$ pour sa période d'emploi à cet endroit²⁵ ;

²¹ Voir les pièces GD3-37 à GD3-39, GD3-42 et GD3-45.

²² Voir les pièces GD3-37 à GD3-39 et GD3-42.

²³ Voir les pièces GD3-20 à GD3-34.

²⁴ Voir les pièces GD14-2 et GD14-5.

²⁵ Voir la pièce GD14-1.

- e) La représentante souligne que l'appelant n'aurait pas déclaré des heures travaillées s'il ne les avait pas effectuées ;
- f) Lorsqu'il a travaillé chez X, il avait des maux de dos en transportant des boîtes. Il n'a pas parlé de ce problème avec l'employeur et n'a pas consulté de médecin avant de quitter son emploi. Il savait qu'il allait pouvoir occuper un autre emploi ;
- g) Vers le 18 septembre 2021, soit environ une semaine avant la fin de son emploi chez X, il a su qu'il allait commencer un nouvel emploi chez X. Il connaissait les personnes qui travaillaient à cet endroit. Il a commencé à travailler pour cet employeur le 4 octobre 2021. Il a dû attendre que la demande de changement de pneus soit assez importante pour commencer. Il s'agissait d'un emploi à temps plein. Il aurait pu continuer de travailler pour cet employeur après décembre 2021. Il a effectué un retour aux études après ce moment.

[25] Les déclarations de l'employeur X indiquent les éléments suivants :

- a) Il ne se rappelle pas à quel moment l'appelant a eu une promesse d'embauche. Toutefois, étant donné le manque de personnel, une personne qui veut travailler pour son entreprise est embauchée immédiatement si sa candidature convient²⁶ ;
- b) Si l'appelant a commencé à travailler le 4 octobre 2021, il a reçu sa candidature au plus tard une semaine auparavant²⁷ ;
- c) Il n'est pas possible qu'il ait dit à l'appelant qu'il lui promettait un emploi le 7 septembre 2021 ou avant cette date, car il aurait commencé à travailler bien avant le 4 octobre 2021²⁸.

[26] Je considère que les explications de l'appelant d'avoir quitté volontairement son emploi chez X, ne démontrent pas qu'il était justifié de le faire au sens de la Loi.

²⁶ Voir la pièce GD3-44.

²⁷ Voir la pièce GD3-44.

²⁸ Voir la pièce GD3-44.

[27] J'estime qu'avant de quitter l'emploi qu'il avait chez cet employeur, il n'avait pas obtenu l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat²⁹.

[28] Je considère que la période d'emploi de l'appelant chez X s'est effectuée du 6 au 17 septembre 2021, comme l'indique le relevé d'emploi modifié ou remplacé, émis par cet employeur, en date du 15 novembre 2021³⁰.

[29] Je trouve contradictoires les indications de l'appelant et de sa représentante sur ce point.

[30] En effet, dans l'une de ses déclarations à la Commission, l'appelant indique que son dernier jour de travail fut le 7 septembre 2021³¹.

[31] Dans ses déclarations du prestataire pour la période échelonnée du 5 au 25 septembre 2021, l'appelant indique avoir travaillé durant cette période³². Pour les trois semaines en cause, il répond « non » à la question lui demandant s'il avait cessé de travailler pour un employeur³³.

[32] De son côté, la représentante fait valoir que la période d'emploi de l'appelant chez X a pris fin dans la semaine s'étant terminée le 25 septembre 2021.

[33] Je ne retiens pas l'argument de la représentante sur ce point.

[34] Je considère que l'indication qu'elle donne selon laquelle l'emploi de l'appelant chez X aurait pris fin dans la semaine s'étant terminée le 25 septembre 2021 ne correspond pas aux déclarations faites par ce dernier au sujet de sa période d'emploi chez cet employeur.

[35] De plus, le relevé bancaire de l'appelant indique qu'il a reçu deux paies de la part de cet employeur : l'une, en date du 16 septembre 2021 et l'autre, le 23 septembre

²⁹ Voir l'article 29c)(vi) de la Loi.

³⁰ Voir les pièces GD16-2 et GD16-3.

³¹ Voir la pièce GD3-38.

³² Voir les pièces GD3-20 à GD3-34.

³³ Voir les pièces GD3-23 et GD3-32.

2021³⁴. Cet élément soutient le fait que l'appelant a travaillé deux semaines pour cet employeur, soit du 6 au 17 septembre 2021, et non jusque dans la semaine s'étant terminée le 25 septembre 2021.

[36] Je retiens que ce n'est pas non plus seulement les 6 et 7 septembre 2021 que l'appelant a travaillé pour X, comme cet employeur l'avait d'abord indiqué dans le relevé d'emploi qu'il a émis le 4 octobre 2021³⁵, mais bien du 6 au 17 septembre 2021, comme le précise le relevé d'emploi modifié ou remplacé qu'il a produit le 15 novembre 2022³⁶.

[37] Ce relevé d'emploi modifié ou remplacé indique aussi que la rémunération assurable totale de l'appelant pour sa période d'emploi fut de 1 016,32 \$³⁷. Le montant de cette rémunération correspond au revenu d'emploi que cet employeur a déclaré avoir versé à l'appelant pour l'année 2021 comme l'indique le relevé T4 qu'il a émis³⁸.

[38] Bien que la représentante fasse valoir que ce fut vers le 18 septembre 2021 que l'appelant a su qu'il allait commencer un nouvel emploi chez X, je considère que les explications données par cet employeur sont plus précises sur cet aspect.

[39] Dans ses déclarations à la Commission, l'employeur X, explique qu'il est en manque de personnel et qu'il embauche immédiatement une personne si sa candidature convient³⁹. Il précise que même s'il ne se souvient pas à quel moment l'appelant a reçu une promesse d'embauche, le « plus tard » où celui-ci a postulé fut durant la semaine ayant précédé le début de son emploi, le 4 octobre 2021⁴⁰.

[40] J'estime qu'il est plus probable qu'improbable que le moment le plus éloigné dans le temps où l'appelant a postulé pour travailler chez cet employeur fut durant la

³⁴ Voir les pièces GD14-2 et GD14-5.

³⁵ Voir les pièces GD3-35 et GD3-36.

³⁶ Voir les pièces GD16-2 et GD16-3.

³⁷ Voir les pièces GD16-2 et GD16-3.

³⁸ Voir le relevé T4 – *Statement of Remuneration Paid* – État de la rémunération payée émis par l'employeur X – pièce GD14-1.

³⁹ Voir la pièce GD3-44.

⁴⁰ Voir la pièce GD3-44.

semaine du 26 septembre 2021 au 3 octobre 2021, soit après qu'il ait quitté volontairement son emploi chez X.

[41] Je considère que dans ce contexte, l'appelant ne démontre pas qu'il avait obtenu l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat, avant de quitter celui qu'il avait chez X⁴¹.

[42] Je considère que l'appelant ne démontre pas non plus qu'il était justifié de quitter son emploi pour des raisons médicales.

[43] Je trouve contradictoires les explications données sur ce point par l'appelant et sa représentante.

[44] En effet, l'appelant indique qu'il avait des douleurs au dos et qu'il a parlé avec l'employeur X afin de savoir s'il pouvait changer de poste, mais que sa demande a été refusée⁴².

[45] La représentante indique que l'appelant n'a pas parlé avec l'employeur en question des problèmes de dos qu'il avait, avant de quitter son emploi.

[46] La Cour nous informe qu'un prestataire qui prétend avoir quitté son emploi pour des raisons de santé doit fournir une preuve médicale objective, qui non seulement atteste le problème de santé, mais démontre aussi que le prestataire a été forcé de quitter son emploi pour cette raison⁴³. La Cour précise qu'il doit démontrer qu'il a tenté d'en arriver à une entente avec l'employeur pour répondre à ses besoins de santé particuliers et prouver qu'il a cherché un autre emploi avant de quitter celui qu'il occupait⁴⁴.

[47] Sur cet aspect, je considère que l'appelant n'a pas fait une telle démarche auprès de l'employeur X.

⁴¹ Voir l'article 29c)(vi) de la Loi.

⁴² Voir les pièces GD3-37 à GD3-39.

⁴³ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Dietrich*, A-640-93.

⁴⁴ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Dietrich*, A-640-93.

[48] Je suis d'avis que l'appelant n'a pas démontré qu'en continuant de travailler pour l'employeur chez X, sa santé pouvait être compromise ou que son départ volontaire était justifié par l'existence de « conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité »⁴⁵.

[49] J'estime que l'appelant avait d'autres choix que celui de quitter son emploi.

[50] Une solution raisonnable, au sens de la Loi, aurait été, par exemple, que l'appelant continue de travailler chez X en attendant d'avoir l'assurance d'un autre emploi répondant mieux à ses attentes, avant d'effectuer son départ volontaire. Il ne fait pas cette démonstration.

[51] Puisque l'appelant fait également valoir qu'il a quitté son emploi parce que sa santé pouvait être compromise en continuant de travailler chez cet employeur, une autre solution raisonnable aurait été qu'il consulte un médecin pour obtenir une preuve médicale indiquant qu'il était dans l'incapacité de travailler pour des raisons de santé. L'appelant aurait ainsi pu justifier, auprès de cet employeur, une période de congé pour des raisons médicales.

[52] Je considère que l'appelant ne démontre pas qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi au moment où il l'a fait.

⁴⁵ Voir l'article 29c)(iv) de la Loi.

Remboursement des prestations versées en trop

[53] La représentante fait valoir que puisque l'appelant a travaillé du 6 septembre 2021 jusque dans la semaine s'étant terminée le 25 septembre 2021, il ne devrait pas avoir à rembourser une somme d'argent pour des prestations versées en trop si le relevé d'emploi émis par l'employeur X, en date du 4 octobre 2021, était corrigé pour l'indiquer⁴⁶. Elle précise que l'appelant a déclaré les heures de travail effectuées et les sommes d'argent gagnées pour chacune des semaines en cause de sa période d'emploi chez cet employeur.

[54] À la suite d'une demande du Tribunal, la Commission lui a transmis une copie du relevé d'emploi modifié ou remplacé produit par X, le 15 novembre 2022⁴⁷.

[55] La Commission explique que la somme d'argent réclamée à l'appelant pour des prestations versées en trop (trop-payé) découle de l'exclusion du bénéfice des prestations qui lui a été imposée à compter du 5 septembre 2021 pour sa période de prestations établie à compter du 29 novembre 2020⁴⁸. Elle précise que ce trop-payé concerne les trois semaines pour lesquelles il a reçu des prestations, soit pour la période du 5 au 25 septembre 2021⁴⁹.

[56] Bien que dans la décision en révision rendue à l'endroit de l'appelant, en date du 16 mai 2022, la Commission lui indique qu'il recevra un avis de dette et qu'elle pourrait déduire le montant qu'il doit de ses prestations futures⁵⁰, la somme d'argent qu'elle lui réclame pour des prestations versées en trop découle d'une exclusion antérieure à celle qu'elle lui a imposée dans cette décision.

[57] En effet, la décision en révision du 16 mai 2022 réfère uniquement à l'exclusion de l'appelant du bénéfice des prestations à compter du 5 décembre 2021 parce que sa

⁴⁶ Voir les pièces GD3-35 et GD3-36.

⁴⁷ Voir les pièces GD16-2 et GD16-3.

⁴⁸ Voir la pièce GD8-1.

⁴⁹ Voir la pièce GD8-1.

⁵⁰ Voir les pièces GD2-9, GD3-46 et GD3-47.

période de prestations a commencé le 5 décembre 2021, comme la Commission le précise dans sa décision initiale du 31 mars 2022⁵¹.

[58] La décision du 16 mai 2022 ne réfère pas à l'exclusion que la Commission a imposée à l'appelant à compter du 5 septembre 2021.

[59] C'est la décision en révision du 16 mai 2022 qui a été portée en appel devant le Tribunal. Je dois donc rendre une décision sur cette question. La question portant sur l'exclusion de l'appelant du bénéfice des prestations avant celle qui lui a été imposée par la Commission à compter du 5 décembre 2021 n'est pas abordée dans cette décision.

[60] Sur ce point, je précise également qu'à titre de membre du Tribunal, je ne peux me prononcer sur une question dont je n'ai pas été saisi. Le Tribunal ne peut entendre que les appels des décisions de révision prises par la Commission⁵².

[61] Je suis d'avis qu'il appartient à la Commission de rendre d'abord une décision sur cette question en fonction des renseignements qu'elle a recueillis et de ses calculs sur la somme d'argent qu'elle réclame à l'appelant pour des prestations qui lui auraient été versées en trop, pour les trois semaines échelonnées du 5 au 25 septembre 2021.

[62] Cette réclamation n'est pas en lien avec l'exclusion de l'appelant du bénéfice des prestations à compter du 5 décembre 2021 découlant de la décision en révision rendue par la Commission le 16 mai 2022.

⁵¹ Voir les pièces GD2-9, GD3-40, GD3-41, GD3-46 et GD3-47.

⁵² Voir l'article 113 de la Loi.

Conclusion

[63] Je conclus, compte tenu de toutes les circonstances, que l'appelant n'était pas justifié de quitter volontairement son emploi. Il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable dans son cas.

[64] L'exclusion de l'appelant du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 5 décembre 2021 est donc justifiée.

[65] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Normand Morin

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi