

[TRADUCTION]

Citation : *X c Commission de l'assurance-emploi du Canada et CS*, 2023 TSS 691

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

Décision

Appelant : X
Représentante : Chaylene L Gallagher

Intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Personne mise en cause : C. S.

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (531414) datée du 8 septembre 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Lilian Klein

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 18 avril 2023

Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentante de l'appelant

Date de la décision : Le 9 juin 2023

Numéro de dossier : GE-22-3226

Décision

[1] **Je rejette l'appel de l'employeur.** J'explique pourquoi dans la présente décision.

[2] L'employeur ne s'est pas acquitté du fardeau qui lui incombait de démontrer que les gestes qu'il a invoqués comme étant le motif du congédiement du prestataire étaient **délibérés**. De plus, il n'y a pas suffisamment d'éléments de preuve pour démontrer qu'il l'avait averti qu'il perdrait son emploi. Par conséquent, **ses gestes ne satisfont pas au critère d'inconduite** au sens de la loi.

[3] Cela signifie que le prestataire n'est pas exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[4] Le prestataire a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi le 2 mai 2022. La Commission a **d'abord décidé** qu'il avait été congédié pour inconduite et a refusé de lui verser des prestations¹. Elle **a infirmé cette décision** après qu'il eut demandé une révision.

[5] **L'employeur fait maintenant appel** de la décision découlant de la révision de la Commission. Le prestataire est la **personne mise en cause**. Il a un intérêt direct puisqu'il pourrait perdre ses prestations.

[6] Pour constituer une inconduite au sens de la loi qui régit l'assurance-emploi, la conduite doit être **délibérée**. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle. Il y a inconduite si le prestataire **savait ou aurait dû savoir** que sa conduite pouvait entraver l'exécution de ses obligations et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié².

[7] **L'employeur affirme** avoir congédié le prestataire en raison de problèmes d'assiduité et d'activités frauduleuses. Il dit que son client principal (T) s'est plaint que le

¹ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.

² Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

prestataire avait agi de façon contraire à l'éthique et avait refusé de travailler avec lui. Il dit que la GRC menait une enquête également.

[8] **Le prestataire affirme** que l'employeur l'a congédié en raison de fausses accusations selon lesquelles il avait apporté de la drogue au travail. Il dit que l'employeur cherchait des moyens de se débarrasser de lui.

[9] **Il incombe à l'employeur de prouver** qu'il a congédié le prestataire pour inconduite, au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*. C'est la loi qui s'applique en l'espèce.

Le prestataire n'a pas assisté à l'audience

[10] Le prestataire n'était pas présent à l'audience du 30 janvier 2022, au cours de laquelle l'employeur a présenté sa preuve pour la première fois. J'ai ajourné l'affaire jusqu'au 18 avril 2022 pour donner au Tribunal plus de temps pour joindre le prestataire afin qu'il ait l'occasion de présenter sa position³.

[11] La loi dit que je dois entendre l'appel le plus rapidement possible⁴. Ainsi, une audience peut se dérouler en l'absence d'une partie même si le Tribunal n'arrive pas à joindre cette partie⁵. Mais il est dans l'intérêt de la justice que toutes les parties y assistent. En l'espèce, le prestataire (personne mise en cause) avait un intérêt direct dans le processus puisqu'il risquait de perdre ses prestations d'assurance-emploi.

[12] Comme il est indiqué au dossier, le Tribunal a tenté à maintes reprises de joindre le prestataire par service de messagerie, par courrier ordinaire et par téléphone. Le Tribunal a fait ces tentatives avant chaque segment de l'audition. J'ai également retardé le début de l'audience à chaque occasion pendant que le Tribunal tentait de le joindre. À la date de la présente décision, il n'avait toujours pas répondu au Tribunal.

³ Le Tribunal peut reporter une audience s'il est nécessaire de le faire pour que l'audience soit équitable. Voir l'article 43(3) des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale (Règles)*.

⁴ Voir l'article 6 des *Règles*. Je dois appliquer ces règles avec souplesse selon les circonstances de chaque cas.

⁵ L'article 9(2) des *Règles* énonce cette règle.

[13] Les avis d'audience envoyés par service de messagerie et par la poste ont été retournés comme étant non livrables. Le prestataire pourrait donc avoir déménagé. Le numéro de téléphone au dossier n'est plus en service. Mais les courriels que le Tribunal a envoyés à l'adresse courriel du prestataire le 9 mars 2022 et le 16 mars 2022 ont été livrés. Il est donc plus probable qu'improbable que cette information soit encore à jour.

[14] Malgré les courriels du Tribunal, le prestataire n'était pas à l'audience que j'ai reprise le 18 avril 2022. Étant donné que ces courriels ont été livrés, je crois qu'il est plus probable qu'improbable qu'il savait que l'audience était fixée à cette date.

[15] Par conséquent, l'audience a eu lieu comme prévu, mais en l'absence du prestataire.

Question en litige

[16] Le prestataire a-t-il perdu son emploi en raison de son inconduite?

Analyse

[17] Pour répondre à cette question, je dois décider deux choses. Je dois d'abord décider **pourquoi** le prestataire a perdu son emploi. Je dois ensuite décider **si ce motif est une inconduite** au sens de la *Loi*. Il **ne m'appartient pas** de décider si l'employeur avait raison de congédier le prestataire⁶.

Pourquoi le prestataire a-t-il perdu son emploi?

[18] Je conclus que le prestataire a perdu son emploi parce qu'il n'a pas respecté la politique d'**assiduité** de l'entreprise et qu'il y avait eu des plaintes selon lesquelles il avait agi de **manière frauduleuse** avec des clients.

[19] Pour en arriver à cette conclusion, j'ai dû me fonder principalement sur la preuve de l'employeur puisque le prestataire n'a présenté aucune observation depuis sa

⁶ Arrêt *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185.

demande de révision. J'ai examiné tous les éléments de preuve présentés par l'employeur dans les différents formats suivants.

[20] **La lettre de congédiement** du 2 mai 2022 documente les questions suivantes comme étant les motifs du congédiement du prestataire :

- S'être présenté **en retard ou s'être absenté du travail** à six reprises entre le 7 avril 2022 et le 29 avril 2022, [traduction] « sans communication » (remarque : l'absence du 27 avril 2022 était [traduction] « avec approbation »).
- Avoir commis une **fraude relative aux heures** le 14 avril 2022, lorsqu'il est arrivé au bureau au milieu de l'après-midi et a demandé au siège social de modifier son heure d'arrivée à 9 h 30.
- **S'être endormi** pendant qu'il aidait un client le 28 avril 2022.
- Avoir contrevenu à la **politique de sécurité du personnel** de l'entreprise après que des collègues se sont plaints de ne pas se sentir en sécurité avec lui parce qu'ils avaient vu de la drogue dans son sac à dos.
- **Plaintes de fraude** d'un client : avoir accédé au compte d'un ami à plusieurs reprises (signalé le 30 janvier 2022); avoir activé des services sans le consentement du client (21 avril 2022); avoir conseillé à un client de désactiver son compte et de le réactiver au nom d'un conjoint (21 avril 2022, **encadrement** à ce sujet le 15 janvier 2022).
- Avoir contrevenu à la politique d'**utilisation des biens de l'entreprise** en conservant ses propres identifiants et ceux d'amis sur son ordinateur portable (décrit ailleurs comme la création de faux certificats de vaccination).

[21] L'employeur a par la suite dit à la Commission que le prestataire avait également été congédié pour avoir **volé** les numéros de série d'un téléphone et d'une montre qui appartenaient à l'entreprise⁷. Au cours de cet appel avec la Commission, l'employeur a

⁷ Voir les pages GD3-37 et GD3-40.

dit que l'incident qui a entraîné le congédiement était la **possession de drogue** alléguée signalée par des collègues.

[22] **Dans son appel**, l'employeur a donné les motifs de congédiement suivants :

- [traduction] « Multiples manquements à la politique ayant entraîné le congédiement conformément à notre manuel des politiques ont été violés, un accusé de réception signé par Christopher, et ont continué de se produire [*sic*] ».
- [traduction] « Notre enquête **interne** a révélé des chefs d'accusation de vol, de fraude et de sécurité du personnel ».

[23] L'appel de l'employeur contient des extraits du manuel des politiques de l'entreprise concernant les trois questions susmentionnées : le vol, la fraude et la sécurité du personnel.

[24] **À l'audience**, le directeur des opérations de l'employeur a témoigné qu'il n'avait pas congédié le prestataire pour mauvais rendement, utilisation inappropriée de son ordinateur portable, possession de drogues au travail (sécurité du personnel) ou pour toute autre raison qu'il avait précédemment donnée pour justifier son congédiement.

[25] **L'employeur** affirme que le congédiement du prestataire était déjà en cours en raison d'autres problèmes. Il affirme avoir congédié le prestataire en raison d'un **manque d'assiduité** et d'**enquêtes pour fraude** menées par T et la GRC. L'employeur affirme que T ne voulait plus travailler avec le prestataire. Il ne pouvait donc pas faire son travail⁸.

[26] **Le prestataire a** affirmé que l'employeur l'avait congédié parce qu'il gagnait plus que ses gestionnaires⁹. Je ne vois aucun élément de preuve qui étaye cet argument.

[27] J'accepte donc le **témoignage sous serment** de l'employeur comme étant le dernier mot sur la raison pour laquelle il a congédié le prestataire. De plus, j'ai accordé du poids à ce témoignage parce qu'il a été donné avec l'aide d'une conseillère juridique.

⁸ Lors de son témoignage, l'employeur a bénéficié de l'aide d'une conseillère juridique.

⁹ L'employeur doit démontrer que l'inconduite alléguée était le véritable motif et non l'excuse du congédiement (voir l'arrêt *Davlut c Procureur général du Canada*, A-241-82).

[28] C'est pourquoi je conclus que le prestataire a perdu son emploi en raison d'un manque d'assiduité et d'allégations de fraude de T. Ce sont donc les seules questions que je vais examiner.

Les raisons du congédiement du prestataire sont-elles une inconduite au sens de la loi?

[29] Non. Il n'y a **pas suffisamment** d'éléments de **preuve** pour démontrer que les motifs du congédiement du prestataire constituent une **inconduite au sens de la Loi**. L'employeur peut décider qu'un congédiement constitue une inconduite au sens de ses politiques et procédures internes. Mais ce n'est pas nécessairement la même chose que l'inconduite au sens de la loi qui régit l'assurance-emploi.

[30] Pour qu'il s'agisse d'une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être **délibérée**. Cela signifie que la conduite était **consciente, voulue ou intentionnelle**¹⁰. L'inconduite doit être une conduite à ce point insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré¹¹. Le prestataire n'a pas à avoir l'intention de faire quelque chose de mal pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi¹².

[31] Il y a inconduite si le prestataire **savait ou aurait dû savoir** que sa conduite pouvait entraver l'exécution de ses obligations et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié¹³. En d'autres termes, la principale question est la suivante : **a-t-il été averti qu'il serait congédié si la conduite visée se poursuivait?**

[32] **Il incombe à l'employeur** de prouver que les gestes du prestataire constituaient de l'inconduite au sens de la *Loi*. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités¹⁴. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est **plus probable qu'improbable** que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite.

¹⁰ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹¹ Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

¹² Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

¹³ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁴ Voir l'arrêt *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

[33] Compte tenu de la sanction sévère qui découle d'une conclusion d'inconduite, soit la perte de prestations d'assurance-emploi, je ne peux tirer cette conclusion que sur la foi d'**éléments de preuve clairs**¹⁵. Je ne peux m'en remettre uniquement à l'opinion de l'employeur.

[34] Pour les motifs qui suivent, je conclus que je ne dispose pas de ces éléments de preuve clairs.

Les gestes du prestataire ont-ils été délibérés, l'ont-ils empêché de faire son travail et le prestataire a-t-il été averti qu'il serait congédié?

[35] Je conclus qu'il n'y a pas suffisamment d'éléments de preuve indiquant que les gestes du prestataire satisfont à ce critère pour les deux raisons pour lesquelles l'employeur dit l'avoir congédié : les **retards** et l'**activité frauduleuse**.

[36] J'ai aussi relevé une anomalie. L'employeur affirme que le prestataire a signé un document reconnaissant qu'il ferait l'objet d'un [traduction] « congédiement **si cela continuait, ce qui a continué** », mais la preuve démontre seulement qu'il a signé un document confirmant qu'il acceptait les règles contenues dans le manuel des politiques lorsqu'il a commencé son emploi. Rien ne démontre qu'il a signé des avertissements au sujet de sa conduite depuis.

Assiduité

[37] Je conclus que le **retard chronique** est la question de l'assiduité dans le présent appel. L'employeur n'a pas fourni la preuve que le fait de manquer des jours de travail constituait également un problème chronique. La lettre de congédiement ne mentionnait qu'une absence d'une journée sans approbation et une absence d'une journée avec approbation.

¹⁵ Voir l'arrêt *Crichlow c Procureur général du Canada*, A-562-97.

[38] Dans sa demande de révision, le prestataire a nié qu'il avait été en retard de façon chronique. Il a dit qu'il y avait une culture de retard dans le milieu de travail. Il a soutenu qu'il avait été plus assidu que la plupart des autres employés.

[39] Quel que soit le comportement des autres employés, je remarque que le prestataire a signé le manuel des politiques de l'entreprise lorsqu'il a été embauché. Ce document indique que les employés ont l'obligation d'être à l'heure et qu'ils peuvent être congédiés pour ne pas avoir observé cette règle. Les employeurs ont le droit de s'attendre à ce que leurs employés se présentent au travail et soient à l'heure.

[40] J'accepte le témoignage de l'employeur selon lequel le prestataire était souvent en retard, comme le montrent ses dossiers¹⁶.

[41] Je n'excuse pas les retards du prestataire, mais je me demande si l'employeur a prouvé qu'ils étaient **délibérés**, c'est-à-dire conscients, voulus ou intentionnels.

[42] L'employeur affirme que l'entreprise savait que le prestataire était aux prises avec des problèmes de santé mentale après s'être remis d'une dépendance. Il dit qu'il voulait l'aider¹⁷. Les éléments de preuve suivants le prouvent.

[43] L'employeur a documenté un comportement erratique. Il est indiqué que le prestataire semblait parfois incohérent et troublé. Il est indiqué qu'il s'est endormi au travail à plus d'occasions que celle qui est mentionnée. Il a donné des exemples de communications bizarres qu'il a envoyées pour signaler une entrée par effraction au magasin qui n'avait jamais eu lieu.

[44] Le 27 avril 2022, soit quelques jours avant le congédiement du prestataire, les dossiers de l'employeur indiquent qu'il a décidé, en consultation avec le directeur de district, [traduction] « d'offrir un congé ou de modifier les tâches pour s'assurer que

¹⁶ Voir la liste des retards dans le dossier de l'employeur à la page GD07.

¹⁷ Selon la jurisprudence, il est délibéré d'être en retard ou absent en raison d'une dépendance aux drogues ou à l'alcool. Mais l'employeur a affirmé qu'il n'avait pas congédié le prestataire pour avoir supposément de la drogue dans son sac à dos. La dépendance n'est donc pas un problème en l'espèce.

nous puissions offrir le meilleur soutien possible dans l'espoir d'éliminer tout ce qui pourrait contribuer au déclin de sa santé mentale [du prestataire] [sic]¹⁸ ».

[45] Comme il était au courant des difficultés du prestataire, je conclus que l'employeur **n'a pas prouvé qu'il est plus probable qu'improbable** que ses retards aient été **délibérés**. Les retards attribuables à un problème de santé ne constituent pas une conduite délibérée. Il s'agit du **premier volet du critère d'inconduite au sens de la Loi**.

[46] Rien ne prouve non plus que les retards du prestataire l'ont empêché de faire son travail. Les employés ont le devoir de veiller à ce que leurs gestes ne les empêchent pas de remplir leurs fonctions. **Il s'agit du deuxième volet du critère d'inconduite**.

[47] À l'audience, l'employeur a rejeté l'argument du prestataire selon lequel il avait été un employé très performant, mais a concédé que son rendement au travail avait été acceptable. À cette occasion, le directeur des opérations a confirmé que le mauvais rendement n'était pas la raison du congédiement du prestataire.

[48] En ce qui concerne les **retards** du prestataire, la preuve de l'employeur concernant de multiples retards s'étend du 2 mars 2021 au 28 avril 2022. Cela signifie qu'il a toléré les retards du prestataire pendant plus d'un an avant de le congédier. Il a également toléré les infractions à sa politique selon lesquelles [traduction] « la présentation délibérée de modifications inexactes à l'horloge de pointage peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris le congédiement¹⁹ ».

[49] De plus, des textes produits en preuve entre le prestataire et un gestionnaire laissent entrevoir une approche laxiste à l'égard de ses problèmes d'assiduité. Voici la teneur de ces messages : [traduction] « Ce n'est pas dans tes habitudes de vouloir

¹⁸ Voir le résumé des événements de l'employeur à la page GD3-44.

¹⁹ Voir la page GD3-63.

t'absenter du travail », [traduction] « prends le temps dont tu as besoin » et [traduction] « C'est tout à fait correct²⁰ ».

[50] **Selon la jurisprudence, l'employé n'a pas commis d'inconduite lorsque l'employeur, par son inaction, tolère des pratiques qui contreviennent à ses propres politiques²¹.**

[51] Rien ne prouve non plus que le prestataire a reçu un avertissement écrit selon lequel il serait congédié si ses retards se poursuivaient. **Un** seul des trois avertissements manuscrits dans la preuve fait mention des retards. Il s'agit du **premier avertissement verbal** du 18 mars 2021, soit plus d'un an avant que l'employeur le congédie²².

[52] Le dossier ne contient que deux autres avertissements manuscrits. L'un d'eux est un **premier avertissement verbal** donné le 30 mars 2021 pour ne pas avoir fait correctement la caisse à la fermeture du magasin. Le dernier est un **premier avertissement verbal** daté du 19 décembre 2021 pour avoir laissé un client quitter le magasin avec un appareil avant d'avoir terminé l'activation.

[53] La liste dactylographiée de l'employeur contient d'autres dates et infractions pour lesquelles il n'y a **aucune preuve correspondante d'un avertissement, verbal ou écrit.**

[54] Le prestataire a affirmé qu'il avait eu des conversations de **formation**, mais qu'il n'a jamais su qu'il s'agissait d'avertissements qu'il serait congédié. Et l'employeur a fait référence à de l'**encadrement** concernant certaines questions.

[55] Il est donc plus probable qu'improbable qu'il y ait eu des séances d'encadrement plutôt que des réunions officielles au cours desquelles l'employeur a averti le prestataire qu'il serait congédié. Selon la liste de l'employeur, le prestataire n'a été informé qu'une seule fois qu'il s'agissait d'un dernier avertissement. Il s'agit d'une conversation tenue le

²⁰ Voir les pages GD7-244 à GD7-246.

²¹ Décision CUB 72063, confirmée dans l'arrêt *Procureur général du Canada c Gagné*, 2010 CAF 237.

²² Voir ces trois avertissements aux pages GD7-216 à GD7-221.

13 mars 2022 au sujet de l'aide apportée à des amis avec leurs comptes pendant ses jours de congé.

[56] Il n'y a **aucun avertissement documenté concernant les retards après mars 2021**, seulement des mentions dans la liste de retards de l'employeur à compter de mars 2022.

[57] Le fait de savoir qu'il était **réellement** possible qu'il soit congédié constitue le **troisième volet du critère d'inconduite**. Comme le prestataire n'a pas été averti et que ses retards étaient tolérés pour la plupart, cela ne satisfait pas au critère d'inconduite au sens de la *Loi*.

[58] J'examinerai ensuite l'activité frauduleuse présumée.

Activité frauduleuse

[59] L'employeur ne s'est pas acquitté du fardeau qui lui incombait de démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que le prestataire s'est volontairement livré à des activités frauduleuses. Il n'y a pas suffisamment d'éléments de preuve au sujet des allégations de fraude pour démontrer que ses gestes satisfaisaient au critère d'inconduite au sens de la *Loi*.

[60] J'ai fondé cette conclusion sur les considérations suivantes :

- La preuve démontre que T a **rétabli** l'identifiant du prestataire après avoir fait enquête à son sujet pour des relations inappropriées ou contraires à l'éthique avec des clients. Je conclus qu'il est peu probable que T ait rétabli l'accès du prestataire si ses enquêtes avaient révélé une fraude.
- Rien ne prouve que la GRC a donné suite en menant une enquête. Le nom et le numéro d'insigne d'un agent qui avait pris les premiers renseignements ont été fournis, mais ils ne suffisent pas à démontrer que le prestataire a agi de manière frauduleuse.
- L'employeur n'a fait qu'une légère réprimande à ses employés le 11 avril 2022 pour l'un des gestes qu'il a décrits comme étant une fraude dans le cas du prestataire : [traduction] « Les gars, à partir de maintenant,

nous ne devons pas dire aux clients actuels d'annuler leurs services et de s'inscrire au nom d'un conjoint, d'un ami ou d'une connaissance [*sic*]²³ ».

- Ce message étaye l'argument du prestataire selon lequel les gestionnaires avaient auparavant toléré cette pratique, voire l'encourageaient activement.
- Il n'y a pas d'avertissement verbal ou écrit dans la preuve concernant la fraude.
- Un texte daté du 18 avril 2022, soit deux semaines avant le congédiement du prestataire, le remercie de ses efforts : [traduction] « Salut! Le magasin a l'air bien, les stocks sont bien gérés, tout comme la caisse [*sic*], même votre bureau est ordonné. Merci! »
- Il est invraisemblable qu'un employé qui est félicité de cette façon sache qu'il risque d'être congédié.

[61] Je conclus donc que l'employeur n'a pas démontré que le prestataire a commis **délibérément** des actes frauduleux. Depuis que T l'a réintégré, l'employeur n'a pas démontré que les gestes du prestataire **l'ont empêché de faire son travail**. Rien ne montre non plus que l'employeur l'a **averti** qu'il serait **congédié** en raison de ses relations avec les clients de T. Et il n'aurait pas pu savoir, vu les interactions surtout positives qu'il avait avec ses gestionnaires, qu'il serait congédié.

Donc, le prestataire a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?

[62] Je conclus que le prestataire n'a pas perdu son emploi en raison d'une inconduite, au sens de la *Loi*.

[63] L'employeur affirme qu'il a interjeté appel non pas parce qu'il veut que le prestataire perde ses prestations d'assurance-emploi, mais parce qu'il a entamé des procédures civiles pour congédiement injustifié. Comme je l'ai souligné à l'audience, mon seul rôle est de décider si les motifs du congédiement du prestataire constituent

²³ Voir la page GD7-231.

une inconduite au sens de la *Loi*. Je ne tire aucune conclusion quant à savoir s'il a été congédié à tort.

Conclusion

[64] L'employeur ne s'est pas acquitté du fardeau qui lui incombait de démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi*. Il n'est donc pas exclu du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi.

[65] Cela explique pourquoi je rejette l'appel de l'employeur.

Lilian Klein

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