



Citation : *SA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 626

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

Décision

Partie appelante : S. A.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (646677) datée du 29 février 2024 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Mylène Fortier

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 7 mai 2024

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 14 mai 2024

Numéro de dossier : GE-24-961

Décision

[1] Sur la question du départ volontaire, l'appel est rejeté.

[2] L'appelant n'a pas démontré qu'il avait été congédié ni qu'il était fondé à quitter son emploi (c'est-à-dire qu'il n'avait pas une raison acceptable selon la loi pour le faire) quand il l'a fait. L'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi parce que le départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Par conséquent, l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[3] Sur la question de la disponibilité, l'appelant se désiste de ce litige. Il confirme qu'il n'était pas disponible du 8 janvier 2024 au 27 février 2024 alors qu'il suivait une formation à temps plein.

Aperçu

[4] L'appelant dans cette affaire est S. A. Son emploi a pris fin le 8 décembre 2023 et il a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons de la fin d'emploi de l'appelant. Elle a conclu que ce dernier a quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'il a choisi de quitter son emploi) sans justification prévue par la loi. Par conséquent, la Commission ne pouvait pas lui verser de prestations.

[5] Je dois décider si l'appelant a prouvé que quitter son emploi était la seule solution raisonnable dans son cas.

[6] La Commission affirme que l'appelant aurait pu garder son emploi jusqu'à la fin de son contrat de travail qui se terminait en mars 2024 pour ensuite se trouver un autre emploi qui correspondait à ses attentes. Il aurait aussi pu demander un congé sans solde afin d'accepter des offres potentielles sans avoir à rompre son lien d'emploi.

[7] L'appelant n'est pas d'accord et affirme qu'il a été congédié. Il était malheureux à son travail, car il n'y avait pas à son avis suffisamment de travail pour justifier sa présence à temps plein. Il n'avait rien à faire et son employeur lui a reproché d'être

payé pour ne rien faire. Il a suggéré à son employeur de travailler à temps partiel, ce qui lui aurait permis d'accepter un autre emploi à temps partiel, mais son employeur a refusé.

[8] Il dit aussi que c'est d'un commun accord que le lien d'emploi s'est terminé.

Question que je dois examiner en premier

– **L'appelant affirme en audience qu'il est d'accord avec la Commission sur la question de sa disponibilité.**

[9] Dans la décision de la révision datée du 29 février 2024, il est question de deux litiges différents : le départ volontaire sans justification et la disponibilité.

[10] Par cette décision, la Commission a modifié sa décision initiale et a décidé que l'appelant n'était pas disponible pour travailler pendant qu'il suivait une formation à temps plein du 8 janvier 2024 au 27 février 2024.

[11] L'appelant a confirmé qu'il n'était pas disponible et n'était pas à la recherche d'un emploi pendant cette période. Il ne conteste pas cette partie de la décision.

[12] Puisque les deux parties sont d'accord et que rien au dossier ne m'indique le contraire, je ne poursuivrai pas mon analyse plus loin au sujet de la disponibilité. J'accepte le désistement de l'appelant.

Question en litige

[13] L'appelant est-il exclu du bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi sans justification?

[14] Pour répondre à cette question, je dois d'abord examiner la question du départ volontaire de l'appelant. Je dois ensuite décider s'il était fondé à quitter son emploi.

Analyse

[15] Tout d'abord, je dois décider si l'appelant a quitté volontairement son emploi. Il appartient à la Commission d'établir, selon la prépondérance des probabilités, que

l'appelant a quitté volontairement son emploi¹. En fait, la Commission doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant a quitté volontairement son emploi.

[16] La question de savoir si une personne a quitté volontairement son emploi est une question simple. La question qu'il faut se poser est la suivante : la personne avait-elle le choix de rester ou de quitter son emploi²?

[17] L'appelant occupait un emploi de responsable à la paie. Il avait été engagé sur un contrat de travail d'une durée fixe de 1 an qui se terminait en mars 2024.

[18] Je retiens que l'employeur a dit à la Commission que l'appelant voulait travailler à temps partiel ou alors qu'il allait démissionner. L'appelant a remis une lettre à l'employeur le 4 décembre 2023 à cet effet³. L'employeur n'a pu accorder la demande de travail à temps partiel compte tenu des besoins de l'entreprise.

[19] L'employeur a confirmé que l'appelant se plaignait de ne pas avoir assez de travail, mais a ajouté qu'il ne travaillait pas bien. Toutefois, l'employeur aurait gardé l'appelant en poste jusqu'à la fin de son contrat de travail compte tenu des besoins. Puisqu'il n'était pas heureux dans son travail, ils ont convenu le 5 décembre 2023 qu'il allait chercher un autre emploi.

[20] Je retiens que l'appelant affirme qu'il a été congédié. Il ne peut clarifier la raison donnée par son employeur pour l'avoir congédié. Il dit que son employeur l'accusait de voler l'entreprise parce qu'il ne faisait rien.

[21] Il n'y avait pas à son avis suffisamment de volume de travail pour l'occuper à temps plein. Il confirme avoir été vu à jouer sur son téléphone portable, car il n'avait rien d'autre à faire. Il n'était pas à l'aise de gagner un salaire pour un poste à temps plein alors qu'en réalité, il n'avait du travail que pour environ 2 jours par semaine selon lui.

¹ Voir la décision *Green c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 313

² Voir la décision *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56

³ Voir le dossier d'appel à la page GD3A-17.

[22] Il a expliqué que sa gestionnaire lui a dit le 1^{er} décembre 2023 qu'il allait maintenant travailler à temps partiel, le lundi et le vendredi seulement, à compter du 3 décembre 2023.

[23] Il a travaillé le lundi 3 décembre et s'est aussi présenté au travail le mardi, car il n'avait pas eu le temps de terminer son travail de la veille. Son employeur lui aurait alors dit qu'il ne pouvait pas travailler le mardi parce qu'ils avaient convenu qu'il ne travaillait que le lundi et le vendredi.

[24] S'en est suivi une discussion animée dont l'issue aurait été la fin d'emploi. Selon l'appelant, son employeur lui a dit que la relation prenait fin maintenant. Il a signé une lettre de fin d'emploi le 5 décembre qui indique que c'est d'un commun accord que l'emploi se termine.

[25] Il dit ne pas avoir démissionné. Il affirme avoir rédigé la lettre de proposition de travail à temps partiel ou de démission après son congédiement, pour se protéger.

[26] La version donnée par l'appelant ne concorde pas avec les informations au dossier ni avec celle qu'il a donnée précédemment à la Commission.

[27] Je ne crois pas la version de l'appelant selon laquelle il a été congédié. Sa lettre du 4 décembre indique clairement qu'il pose un ultimatum à son employeur, lui demandant de travailler à temps partiel ou alors d'accepter sa démission.

[28] La lettre de cessation d'emploi, datée du 5 décembre 2023, indique que l'employeur accepte la démission de l'appelant⁴.

[29] Cela ne concorde pas avec sa version selon laquelle l'employeur avait décidé qu'il allait travailler à temps partiel à compter du 3 décembre. L'appelant n'a pu clarifier ce point lors de l'audience, ses explications sont demeurées floues.

⁴ Voir le dossier d'appel à la page GD3A-16.

[30] Lorsqu'il a rempli le questionnaire justifiant son départ volontaire, l'appelant a indiqué que l'employeur n'était pas ouvert à discuter d'une possibilité de travail à temps partiel et que cela lui a fait perdre des opportunités d'emploi. Il a alors pris la décision de partir⁵.

[31] Je suis d'avis que cette preuve plus contemporaine aux faits, jumelée à la lettre de démission de l'appelant, militent en faveur d'un départ volontaire. Selon la prépondérance des probabilités, je suis d'avis que la Commission a prouvé que l'appelant a quitté volontairement son emploi.

[32] Bien que l'appelant semblait présenter des problèmes de performance au travail, je ne dispose d'aucune preuve pouvant démontrer qu'il a été congédié.

Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que l'appelant était fondé à quitter volontairement son emploi

[33] La loi prévoit qu'une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification⁶. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé.

[34] La loi explique ce que veut dire « être fondé/fondée à ». Elle dit qu'une personne est fondée à quitter son emploi si son départ est la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances⁷.

[35] L'appelant est responsable de prouver que son départ était fondé⁸. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. 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 l'appelant a quitté son emploi.

⁵ Voir le dossier d'appel à la page GD3A-20.

⁶ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3 et l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3.

[36] Bien que l'appelant affirme qu'il a été congédié, il dit aussi qu'il était malheureux à ne rien faire à son travail et ne pouvait continuer comme ça. Il n'y avait pas assez de travail pour l'occuper à temps plein. Cela créait des tensions, car il se faisait reprocher de ne rien faire.

[37] Selon lui, son départ était la seule solution raisonnable à ce moment-là parce qu'il ne pouvait accepter de continuer à travailler dans de telles conditions jusqu'à la fin de son contrat de travail. Il trouve malhonnête de toucher un plein salaire alors qu'il n'avait rien à faire au travail.

[38] La Commission affirme que l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi parce que son départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas. Elle affirme plus précisément que l'appelant aurait pu attendre la fin de son contrat de travail pour se trouver un autre emploi qui correspondait à ses attentes. Il aurait aussi pu demander un congé sans solde pour accepter d'autres opportunités et ainsi ne pas rompre son lien d'emploi.

[39] Je conclus que l'appelant a quitté son emploi parce qu'il n'était pas heureux et avait le sentiment de manquer de tâches de travail. C'est donc une circonstance qui existait au moment où l'appelant a quitté son emploi.

[40] Après avoir étudié le dossier, entendu l'appelant et tenu compte des représentations des parties, je suis d'avis que l'appelant n'était pas justifié de quitter volontairement son emploi.

[41] L'appelant, bien qu'insatisfait du volume de travail, avait un emploi à temps plein pour lequel il était rémunéré à temps plein. Je comprends que pour l'appelant, il lui semblait raisonnable de quitter cet emploi qui ne lui convenait plus lorsqu'il l'a fait.

[42] Cependant, la question ne consiste pas à savoir s'il était raisonnable pour l'appelant de quitter son emploi, mais bien de savoir **si la seule solution raisonnable**, compte tenu de toutes les circonstances, était qu'il quitte son emploi.⁹

[43] L'objectif de la Loi est l'indemnisation des personnes dont l'emploi s'est involontairement terminé et qui se retrouvent sans travail.¹⁰ Ce n'est pas le cas ici.

[44] L'emploi de l'appelant ne s'est pas terminé de façon involontaire. Il a demandé à son employeur de le faire travailler à temps partiel où il allait alors démissionner. Son employeur a refusé sa demande.

[45] En quittant son emploi, l'appelant s'est lui-même placé dans une situation de chômage. Il n'a pas démontré qu'il a tout fait pour éviter de se placer dans cette situation de chômage.

[46] Son départ n'était pas la seule solution raisonnable. Il pouvait demeurer en poste jusqu'à la fin de son contrat de travail qui prenait fin 3 mois plus tard. Il aurait aussi pu s'assurer d'avoir un autre emploi dans un avenir immédiat avant de quitter son emploi ou demander un congé sans solde de son employeur.

Conclusion

[47] Je conclus que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations.

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

[49] Je prends acte du désistement de l'appelant quant à la question de sa disponibilité.

Mylène Fortier

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

⁹ Voir la décision *Laughland c Canada*, 2003 CAF 129.

¹⁰ Voir la décision *Gagnon c Commission de l'emploi et de l'immigration Canada*, 1988 2 RCS 29.