



Citation : *X c Commission de l'assurance-emploi du Canada et AL*, 2024 TSS 1352

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

Décision

Partie appelante : X
Représentante ou représentant : Jason Gagné

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

Partie mise en cause : A. L.

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (676494) datée du 22 juillet 2024 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Nathalie Léger

Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 29 octobre 2024
Personnes présentes à l'audience : Appelante
Représentant de l'appelante
Partie mise en cause

Date de la décision : Le 6 novembre 2024
Numéro de dossier : GE-24-2928

Décision

[1] L'appel est accueilli.

[2] La partie mise en cause (l'employé) a quitté volontairement son emploi sans justification. De plus, l'analyse de la preuve démontre qu'il a aussi perdu son emploi en raison de son inconduite. Par conséquent, l'employé est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.¹

Aperçu

[3] L'employé a perdu son emploi. Son employeur a affirmé qu'il a été congédié parce que le lien de confiance était rompu. La Commission a déterminé qu'il ne s'agissait pas d'une inconduite au sens de la Loi. L'appelante, qui est l'employeur dans ce dossier, a demandé la révision de cette décision, et celle-ci fut maintenue par la Commission.

[4] L'affaire peut se résumer très brièvement de la manière suivante : l'appelante soupçonne fortement l'employé d'avoir volé une somme qui lui fut remise, en argent comptant, par un client de la Coopérative. Après quelques jours d'enquête sous pression, l'employé décide de quitter sur l'heure du lunch, sans avertir qui que ce soit, et en ayant la ferme intention de ne pas reprendre le travail. Le jour ouvrable suivant, l'appelante le congédie pour "bris de confiance".

[5] L'appelante a demandé à la Division générale du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (Tribunal) d'entendre son appel et de déterminer si l'employé avait fait preuve d'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi). Le Tribunal a le pouvoir d'entendre l'appel de novo, ce qui veut dire qu'il peut accepter de nouvelles preuves et rendre la décision qui lui semble la plus appropriée.

[6] Je devrai déterminer si l'employé a perdu son emploi pour l'un ou l'autre des motifs prévus à l'article 30 de la Loi, soit pour une inconduite ou un départ volontaire. Si

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire qui perd son emploi en raison de son inconduite est exclue du bénéfice des prestations.

c'est le cas, l'employé sera exclu du bénéfice des prestations. Si ce n'est pas le cas, il y aura droit.

Questions que je dois examiner en premier

L'employé a demandé un ajournement (que l'audience soit reportée) qui fut refusé

[7] La veille de l'audience, qui fut particulièrement difficile à fixer, l'employé a demandé un ajournement en affirmant que des événements hors de son contrôle étaient survenus et qu'il n'avait pas accès à son ordinateur.

[8] Considérant que plusieurs ajournements avaient déjà eu lieu dans ce dossier, et qu'il était possible à l'appelant de se joindre par téléphone, la demande d'ajournement a été refusée. L'employé s'est effectivement joint à l'audience par téléphone, alléguant être sur la route au moment de l'audience.

Objections

[9] L'employé s'est objecté à ce que des faits postérieurs au congédiement soient mis-en-preuve. J'ai pris cette objection sous réserve puisque l'employeur avait déjà fait parvenir des documents qui me permettraient d'aborder pleinement les faits allégués si je décidais de rejeter l'objection.

[10] Après avoir analysé la question, je dois accepter l'objection. En effet, la jurisprudence établie clairement que je ne peux prendre en considération que les faits connus de l'employeur au moment où celui-ci a décidé de congédier l'employé.² Ceci s'explique par le fait qu'il doit y avoir un lien de causalité entre la conduite et le congédiement. Puisque des faits connus seulement après le congédiement ne peuvent

² Voir la décision *X c Commission de l'assurance-emploi du Canada et MD*, 2020 TSS 97, dans laquelle la division d'appel explique bien le raisonnement à retenir et cite les arrêts suivants de la Cour fédérale : *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36; *Nelson c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 222; *Canada (Procureur général) c Bergeron*, 2011 CAF 284.

manifestement pas avoir servi à ce que l'employeur prenne la décision de congédier, ils ne peuvent être admis en preuve pour démontrer l'inconduite.

[11] Par conséquent, je ne prendrai en considération que les faits qui étaient connus de l'employeur au moment où il a décidé de congédier l'employé.³

Analyse mixte

[12] La jurisprudence de la Cour d'appel fédérale en vient à la conclusion qu'il importe peu de distinguer si, dans une situation donnée, la fin d'emploi a été causée par un départ volontaire ou par une inconduite.⁴ En effet, les deux sont couverts par le même article de la Loi, et la conséquence est la même.⁵

[13] Bien que je sois d'avis que l'aveu de l'appelant à l'effet qu'il a quitté volontairement son emploi serait suffisant pour sceller le sort du présent litige, je ferai tout de même l'analyse de la question de l'inconduite. Il me semble important de le faire puisque les représentations des deux parties se sont essentiellement concentrées sur ce sujet.

Question en litige

[14] L'appelant a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite ou en raison de son départ volontaire?

³ Ceci signifie que je ne prendrai pas en considération les documents reproduits de GD9-4 à GD9-44 ainsi que ceux reproduits de GD3-40 à GD3-47.

⁴ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c. Lamonde*, 2006 CAF 44 au paragraphe 8 et *Canada (Procureur général) c. Langevin*, 2011 CAF 163 au paragraphe 5.

⁵ Voir l'article 30 de la Loi sur l'assurance-emploi.

Analyse

1- Départ volontaire

[15] La Loi prévoit qu'un prestataire sera exclu des prestations d'assurance-emploi s'il est démontré qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification et qu'il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable dans son cas.⁶

[1] La loi prévoit qu'une partie appelante est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification.⁷ Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé.

[2] La loi explique ce que veut dire « être fondé 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 circonstances.⁸

[3] L'appelant est responsable de prouver que son départ était fondé.⁹ 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.

[16] La Commission ne s'est pas prononcée sur cette question. Ceci est surprenant puisque les notes prises par ses agents démontrent que l'appelante a toujours affirmé que l'employé avait quitté son travail le vendredi midi pour ne plus revenir.¹⁰ De plus, ceci n'était pas réellement nié par l'employé. Puisqu'elle avait connaissance qu'il s'agissait d'une possibilité sérieuse, la Commission aurait dû décider si l'employé avait quitté volontairement ou non son emploi.

⁶ Voir les articles 29 et 30 de la Loi.

⁷ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁸ 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*.

⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3.

¹⁰ Voir GD3-17, GD3-25-26, GD3-29, GD3-39,

[17] Puisqu'il s'agit d'un appel *de novo*, je vais réviser l'information qui se trouvait à son dossier ainsi que celle obtenue à l'audience et je vais déterminer si l'employé a quitté volontairement son emploi sans justification.

[18] L'employé a tout d'abord affirmé à la Commission qu'il avait pensé à démissionner, mais que l'employeur l'avait congédié avant.¹¹ En révision, il a plutôt affirmé qu'il était parti dîner à la maison et qu'il avait choisi de ne plus revenir.¹² Il est aussi mentionné « il a pensé à démissionner à ce moment ».

[19] Afin de clarifier ce point, j'ai demandé à l'employé lors de l'audience de me raconter la journée du vendredi. Après avoir relaté les échanges corsés avec la directrice générale en avant-midi, il a dit : « Moi je ne suis pas à un emploi pour me faire dire des choses, pour me faire dire des choses comme ça, et me faire faire des menaces comme ça. (...) Pour moi, clairement, je ne resterais pas là. (...) Moi, tout simplement, quand j'ai quitté là, vers midi comme on a dit tantôt, j'ai quitté définitivement et pour moi c'était clair dans ma tête. (...) Je savais très bien que je quittais définitivement la Coopérative. ». Il a admis que personne ne lui avait dit de ne pas revenir et qu'il n'avait pas encore été congédié à ce moment.

[20] L'employé a aussi dit qu'il n'a pas parlé à quiconque de son intention de quitter définitivement l'entreprise avant de partir. Il admet que ce vendredi après-midi, il a reçu des messages de sa directrice et du président du conseil d'administration. Dans ces messages, l'employeur demande à l'employé de rappeler, ce qu'il n'a pas fait.

[21] L'appelant admet donc sans nuances que son départ était volontaire et qu'il avait bel et bien l'intention de quitter volontairement son emploi, et ce, pour de bon. Les faits mis en preuve démontrent bien que l'employé n'est effectivement pas retourné au travail ce vendredi après-midi. À ce moment, l'employeur ne lui avait pas encore transmis la lettre de congédiement.¹³

¹¹ Voir GD3-30.

¹² Voir GD3-49.

¹³ La lettre est datée du 11 décembre 2023. Voir GD3-34.

[22] Il est aussi évident qu'il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable dans son cas. Bien que la situation ait été tendue, rien ne l'empêchait de rester à l'emploi ou de demander quelques jours de congé, s'il trouvait la situation à ce point insupportable. La preuve démontre plutôt qu'il n'a évalué aucune solution qui aurait pu lui permettre de conserver son emploi. Il n'a pas cherché à discuter avec l'employeur d'une solution qui lui aurait permis de rester à l'emploi. Pour lui, la seule option était de quitter sans préavis, comme il l'a fait.

[23] Par conséquent, je dois conclure que l'employé a quitté volontairement son emploi sans justification au sens de la Loi le vendredi 8 décembre 2023. Par conséquent, il doit être exclu du bénéfice des prestations à compter de cette date.

2- Inconduite

[24] Comme mentionné précédemment, même si je n'ai pas strictement besoin de traiter de l'inconduite puisque j'ai déjà déterminé que l'appelant a quitté son emploi sans justification, je traiterai tout de même du motif d'inconduite puisqu'il s'agit du motif sur lequel les parties ont plaidé.

[25] Pour décider si l'employé a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison l'employé a perdu son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère cette raison comme une inconduite.

Pourquoi l'employé a-t-il perdu son emploi?

[26] J'estime que l'employé a perdu son emploi parce que son comportement a brisé le lien de confiance l'unissant à son employeur.

– Prétentions des parties

[27] La Commission est d'avis que l'employeur a congédié l'employé parce qu'elle le soupçonnait d'avoir volé une somme d'argent importante. Elle soutient que l'employeur « n'a pas fait la preuve que le prestataire a commis le vol des sommes manquantes. »¹⁴

¹⁴ Voir GD4-6.

La Commission est également d'avis que la version des deux parties sont aussi crédible l'une que l'autre. Par conséquent, la version de l'employée doit être préférée.¹⁵

[28] L'appelante n'est pas d'accord. Il affirme que la vraie raison pour laquelle l'employé a perdu son emploi est qu'elle avait perdu confiance en l'employé, notamment parce qu'elle était convaincue qu'il avait volé une importante somme d'argent.

[29] L'appelante plaide aussi qu'en admettant, ce qu'elle ne fait pas, que l'employé n'ait pas gardé cet argent pour lui, il a été à tout le moins gravement insouciant dans le traitement de cette somme importante remise par un client de l'entreprise. Ceci constitue une faute importante et a mené au bris du lien de confiance.

– Les faits

[30] La plupart des faits ne sont pas contestés. Ils peuvent être résumés de la manière suivante :

- a) Le 22 septembre 2023 : un client de la Coopérative vient déposer une somme de près de 6 000\$ en argent comptant. C'est l'employé qui l'a reçu. Il a remis un reçu pour la somme déposée par le client. Seule la copie du reçu détenue par le client a pu être retrouvée alors qu'une autre copie devrait se trouver au dossier.
- b) Le lundi 4 décembre 2023 : la technicienne comptable informe la directrice générale qu'une somme d'argent reçue par la Coopérative en septembre 2023 n'a jamais été déposée au compte de la Coopérative.
- c) Le mardi 5 décembre : la directrice générale demande à l'employé ce qui s'est passé avec cette somme. Celui-ci dit ne se souvenir de rien. Elle lui demande de chercher l'argent et part travailler à la maison.

¹⁵ Selon l'article 49(2) de la Loi, la Commission doit effectivement accorder le bénéfice du doute à un prestataire lorsqu'elle juge que deux versions contradictoires existent et sont équivalentes. Il est important de noter que cet article ne s'applique qu'à la Commission et non au Tribunal.

d) Le mercredi 6 décembre : l'employé affirme avoir fait quelques recherches, mais ne pas avoir trouvé l'enveloppe contenant l'argent. La directrice générale demande à nouveau à l'employé de chercher partout. Elle trouve que celui-ci ne met pas beaucoup d'efforts dans cette recherche.

e) Le jeudi 7 décembre : la situation se corse entre la directrice générale et l'employé. Le ton monte. La directrice générale est d'avis que l'employé ne cherche pas assez. Elle commence à se demander si celui-ci n'aurait pas pris l'argent. L'employé affirme qu'il ne l'a pas pris.

Cette même journée, la directrice générale contacte le client en question. Celui-ci confirme qu'il a remis l'argent en mains propres au « monsieur » à la réception et qu'il a son reçu. L'employé est le seul homme travaillant à la réception de la Coopérative. Le reçu porte bien la signature, manuscrite, de l'employé.

f) Le vendredi 8 décembre 2023 : la directrice générale demande à nouveau à l'employé de chercher l'argent. Un échange corsé s'en suit. Sur l'heure du lunch, l'employé décide de s'en aller chez lui. Il ne revient pas travailler en après-midi. Il reçoit un message de la directrice générale et un du président de la Coopérative, mais ne retourne aucun de ces deux appels.

g) L'armoire où sont mis l'argent comptant ou les chèques reçus des clients est accessible par plusieurs personnes : l'adjoint administratif (l'employé), la directrice générale, son adjointe ainsi que les gens des opérations.

h) Les dépôts sont faits habituellement une fois par semaine, vers la fin de la semaine. Le livret de dépôt est rempli par la personne qui reçoit l'argent. Ce livret indique la somme reçue et détaille sa composition. Lorsque la directrice générale est prête à aller faire le dépôt, elle vérifie que ce qui est inscrit au livret de dépôt correspond bien à ce qui se trouve dans l'enveloppe et contresigne.

i) Le livret de dépôt correspondant à la semaine où l'argent a été remis à la Coopérative n'a pas été préparé par l'employé.

[31] La directrice générale a témoigné qu'elle ne s'est mise à se dire que l'employé avait peut-être pris l'argent qu'au moment où elle s'est aperçue que celui-ci ne revenait pas au travail après son heure du lunch.

[32] Après avoir discuté avec son avocat et le président de la coopérative, elle a décidé de congédier l'employé pour avoir brisé le lien de confiance. Pour elle, le lien de confiance était brisé par plusieurs facteurs :

- a) Le fait que la somme « perdue » ait été perçue par l'employé;
- b) Le fait que l'employé affirmait ne pas se souvenir de cette transaction;
- c) Le fait que l'employé n'ait pas, à son avis, fait beaucoup d'efforts pour chercher l'enveloppe perdue;
- d) Le fait qu'une copie du reçu n'ait pas été incluse dans le dossier du client, malgré la procédure en vigueur;
- e) Le fait que l'appelant ne soit pas revenu au travail lors de l'après-midi du vendredi 8 décembre 2023;
- f) Le fait qu'il lui semble plus probable qu'improbable que l'argent ait été pris et conservé par l'employé.

– Analyse

[33] La Commission affirme que l'employeur n'a pas réussi à démontrer que l'employé a volé la somme en question et que, par conséquent, elle n'a pas réussi à prouver que le geste reproché a bel et bien eu lieu. Par conséquent, il ne peut y avoir inconduite.

[34] Bien que la Commission reconnaisse que la lettre de congédiement fasse « mention d'un bris de confiance et non pour vol », elle considère que la preuve du vol n'a pas été faite et donc, que l'inconduite n'a pas été prouvée.¹⁶

[35] Je conclus que la Commission a retenu le mauvais geste comme étant à la source du congédiement. En effet, la preuve au dossier démontre que ce ne sont pas que les soupçons de vol qui ont amené l'employeur à congédier l'employé, mais bien aussi son manque de collaboration tout au long de l'enquête.

[36] Le fait qu'il ne soit pas revenu au travail le 8 décembre en après-midi et qu'il n'ait pas rappelé la directrice générale et du directeur sont les éléments qui ont cristallisé les doutes de l'employeur et qui l'ont mené à perdre complètement confiance en l'employé.

[37] C'est donc la perte de confiance qui résulte de l'ensemble des faits mentionnés ci-haut qui, à mon avis, est le réel motif du congédiement.

La raison du congédiement de l'employé est-elle une inconduite selon la loi?

[38] Selon la loi, la raison du congédiement l'employé est une inconduite au sens de la Loi.

[39] Pour être considérée comme une inconduite selon la loi, la façon d'agir doit être délibérée. Cela signifie qu'elle était consciente, voulue ou intentionnelle.¹⁷ Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciante qu'elle est presque délibérée.¹⁸ Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que l'employé ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal).¹⁹

¹⁶ Voir GD4-7.

¹⁷ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁸ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

¹⁹ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

[40] Il y a inconduite si l'employé savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'il soit congédié pour cette raison.²⁰

[41] L'appelante doit prouver que l'employé a perdu son emploi en raison de son inconduite, selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'employé a perdu son emploi en raison de son inconduite²¹.

[42] L'appelante affirme qu'il y a eu inconduite parce que les éléments de preuve démontrent qu'il est plus probable qu'improbable que l'employé a pris l'argent déposé par le client. Le représentant de l'appelante rappelle que le fardeau de la preuve en matière civile est la prépondérance des probabilités, contrairement à ce que laisse entendre la Commission. Ce qui a fait perdre définitivement confiance à l'employeur est non seulement le fait que l'employé ait décidé de quitter sans préavis, en pleine crise, mais aussi qu'il n'a pas daigné rappeler la directrice générale ou le président de la Coopérative. Ces gestes sont nécessairement délibérés et, dans le contexte où ils se sont produits, l'employé ne pouvait faire autrement que de savoir qu'ils pouvaient mener à un congédiement.

[43] L'employé, tout comme la Commission, affirme essentiellement qu'il n'y a pas eu inconduite parce que l'employeur n'a pas démontré qu'il a volé la somme perdue. L'employé soutient qu'il a toujours donné la même version des faits, qu'il n'a pas pris l'argent et que plusieurs autres personnes avaient accès à l'endroit où l'argent était conservé.

[44] Je conclus que l'appelante a prouvé qu'il y a eu inconduite parce que les gestes de l'employé étaient délibérés, ou à tout le moins à ce point insoucians qu'ils constituaient une inconduite et que l'employé devait savoir qu'il pourrait être congédié.²²

²⁰ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

²¹ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

²² Voir la décision *Canada (Procureur général) c. Hastings*, 2007 CAF 372.

[45] Pris dans le contexte de la perte d'une somme importante reçue par l'employée, le manque de collaboration de celui-ci correspond au minimum à une insouciance grossière « de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié. »²³

[46] De plus, tous les faits ayant mené à la perte de confiance de l'employeur sont des gestes délibérés de la part de l'employé. Je suis aussi d'avis que l'employé devait nécessairement savoir, compte tenu des relations tendues au cours des derniers jours, que le fait de quitter sans explication ou de ne pas rappeler l'employeur pourrait mener à son congédiement.

[47] Finalement, il faut retenir que le vol possible par l'employé, même s'il est à la source de la perte de confiance, ne se limite pas à ce seul geste. L'ensemble des éléments doivent être pris en considération.

[48] Je suis d'avis que lorsque cette analyse complète est faite, il est incontestable que l'employé a perdu son emploi en raison de son inconduite.

Conclusion

[49] L'employé a quitté volontairement son emploi sans justification. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[50] L'appelante a prouvé que l'employé a perdu son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi l'employé est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

²³ Voir la décision *Lachebi c. Canada (Procureur général)*, 2024 CAF 78 citant au paragraphe 9 la décision *Mishibinijima c. Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

[51] Par conséquent, l'appel est accueilli.

Nathalie Léger

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