



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *ABC Emballuxe Inc. c. Commission de l'assurance-emploi*, 2018 TSS 400

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-99

ENTRE :

ABC Emballuxe Inc.

Demanderesse

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Défenderesse

et

D. G.

Mis en cause

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Division d'appel

Décision relative à une demande de Pierre Lafontaine
permission d'en appeler rendue par :

Date de la décision : Le 10 avril 2018

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal accorde la permission d'interjeter appel devant la division d'appel.

APERÇU

[2] Le prestataire, D. G., présente une demande initiale de prestations d'assurance-emploi. Initialement, la défenderesse (Commission) l'informe qu'il n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi parce qu'il a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite.

[3] Après une demande de révision du prestataire, la Commission l'informe qu'elle modifie sa décision initiale en sa faveur. La Commission conclut que le prestataire n'a pas perdu son emploi en raison de son inconduite. Les documents au dossier ne lui permettent pas d'établir les faits avec certitude, puisque les versions d'ABC Emballuxe Inc. (employeur) et du prestataire-sont également crédibles. La Commission accorde le bénéfice du doute au prestataire. L'employeur, par la suite, interjette appel à la division générale.

[4] L'employeur en appelle de la décision de la Commission à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale.

[5] Dans sa décision, la division générale-détermine que le prestataire n'a pas perdu son emploi en raison de son inconduite. Elle estime que la preuve devant elle ne lui permet pas de conclure que le prestataire a contrevenu à l'entente avec son employeur en présentant des factures personnelles pour justifier son allocation de dépenses mensuelles. Elle juge que la preuve présentée ne permet pas de conclure que l'appelant a fabriqué de fausses factures pour des cours d'anglais et qu'il en a demandé le remboursement à l'employeur.

[6] L'employeur demande maintenant au Tribunal la permission d'en appeler de la décision de la division générale.

[7] L'employeur, au soutien de sa demande de permission d'en appeler, fait valoir que la division générale a erré en droit et qu'elle a largement fondé sa décision sur des faits erronés ou non mis en preuve. De plus, la division générale aurait contrevenu à son obligation de demander aux parties des précisions sur les éléments sur lesquels sa décision est fondée.

[8] Le Tribunal doit décider si on peut soutenir que la division générale a commis une erreur révisable qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

[9] Le Tribunal accorde la permission d'en appeler puisqu'au moins un des moyens d'appel soulevés par l'employeur confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

QUESTION EN LITIGE

[10] Est-ce que l'employeur soulève, dans ses moyens d'appel, une erreur révisable qu'aurait commise la division générale et qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès?

ANALYSE

[11] Le paragraphe 58(1) de la Loi sur le MEDS énonce les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Ces erreurs révisables sont que la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence; qu'elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier; ou qu'elle a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[12] La demande de permission d'en appeler est une étape préliminaire à une audience sur le fond de l'affaire. C'est une première étape que l'employeur doit franchir, mais le fardeau est ici inférieur à celui auquel il devra rencontrer à l'audience de l'appel sur le fond. À l'étape de la demande de permission d'en appeler, l'employeur n'a pas à prouver sa thèse, mais il doit établir que son appel a une chance raisonnable de succès. En autres

mots, il doit démontrer que l'on peut soutenir qu'il y a eu erreur révisable sur laquelle l'appel peut réussir.

[13] Ainsi, la permission d'en appeler sera accordée par le Tribunal s'il est convaincu qu'au moins un des moyens d'appel soulevés par l'employeur confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

[14] Pour ce faire, le Tribunal doit être en mesure de déterminer, conformément au paragraphe 58(1) de la Loi sur le MEDS, s'il existe une question de principe de justice naturelle, de compétence, de droit ou de fait dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision contestée.

QUESTION : Est-ce que l'employeur soulève dans ses moyens d'appel, une erreur révisable qu'aurait commise la division générale et qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès?

[15] L'employeur, dans sa demande de permission d'en appeler, invoque les alinéas 58(1)*a*) et *b*) de la Loi sur le MEDS. Il fait valoir que la division générale a erré en droit et qu'elle a largement fondé sa décision sur des faits erronés.

[16] Plus particulièrement, la division générale aurait pris pour avérés des faits non mis en preuve et non discutés lors de l'audience. Il soutient que la division générale avait l'obligation de demander aux parties des précisions sur les éléments qui allaient fonder sa décision. L'employeur fait valoir qu'il s'agit d'un déni de justice puisque, s'il avait été avisé des présomptions erronées de la division générale, il aurait pu répondre avec les informations appropriées.

[17] L'employeur décrit en détail les faits erronés ou non discutés qui auraient été retenus par la division générale dans sa décision. Il soutient que si les faits avaient été correctement analysés par la division générale, cela aurait pu mener à une appréciation différente du dossier.

[18] Après examen du dossier d'appel, de la décision de la division générale et des arguments au soutien de la demande de permission d'en appeler, le Tribunal conclut que l'appel a une chance raisonnable de succès. L'employeur soulève une question de justice naturelle, de droit ou de fait dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision contestée.

CONCLUSION

[19] Le Tribunal accorde la permission d'en appeler à la division d'appel.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel