



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *M. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1065

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2939

ENTRE :

**M. D.**

Appelante

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division générale – Section de l'assurance-emploi**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Amanda Pezzutto

DATE DE L'AUDIENCE : Le 5 septembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 11 septembre 2019

## **DÉCISION**

[1] J'accueille l'appel. La Commission n'a pas prouvé que la prestataire a quitté son emploi.

## **APERÇU**

[2] La prestataire a cessé de travailler pour son employeur en août 2018. Elle est retournée travailler pour le même employeur en janvier 2019. Après quelques mois, l'employeur l'a mise à pied. La prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a conclu que la prestataire avait quitté son emploi en août sans justification. La Commission a exclu la prestataire du bénéfice des prestations parce qu'elle n'avait pas travaillé suffisamment d'heures après avoir démissionné pour être admissible de nouveau aux prestations. La prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision. La Commission n'a pas changé sa décision. La prestataire a interjeté appel au Tribunal.

[3] J'accueille l'appel. La Commission n'a pas prouvé que la prestataire a quitté son emploi en août 2018. La prestataire et son employeur affirment qu'elle a pris un congé. La prestataire est retournée au travail pour le même employeur. La preuve démontre, selon la prépondérance des probabilités, que la prestataire a pris un congé.

## **QUESTION EN LITIGE**

[4] Question en litige n° 1 – La prestataire a-t-elle quitté son emploi?

## **ANALYSE**

### **Question en litige n° 1 – La prestataire a-t-elle quitté son emploi?**

[5] La Commission n'a pas prouvé que la prestataire a quitté son emploi.

[6] Parfois, il n'est pas clair si un prestataire a quitté son emploi ou a cessé de travailler pour une autre raison. Pour décider si un prestataire a démissionné, je dois me poser une question très simple : avait-il le choix de garder ou de quitter son emploi? S'il avait le choix, et qu'il a choisi

de quitter l'emploi, le prestataire a démissionné. C'est ce que la *Loi sur l'assurance-emploi* qualifie de « départ volontaire »<sup>1</sup>.

[7] La Commission doit prouver qu'un prestataire a quitté son emploi<sup>2</sup>.

[8] La prestataire a cessé de travailler pour son employeur le 21 août 2018. Dans le relevé d'emploi (RE) produit, l'employeur a indiqué que la prestataire avait cessé de travailler parce qu'elle avait démissionné. L'employeur a déclaré à la Commission que la prestataire lui avait parlé de son intention de démissionner pour des raisons de santé. Il lui a proposé de prendre un congé plutôt que de démissionner. Dans un courriel adressé à la prestataire, l'employeur l'informe qu'il a changé la démission en congé.

[9] La prestataire a déclaré à la Commission qu'elle avait informé son employeur qu'elle voulait démissionner. Cependant, elle a aussi affirmé que l'employeur avait annoncé aux autres employés qu'elle était en congé. Pendant l'audience, elle a expliqué que son médecin lui avait conseillé d'arrêter de travailler pendant un certain temps. La prestataire en a parlé avec l'employeur qui a accepté de lui garder son emploi jusqu'à ce qu'elle soit rétablie.

[10] Les renseignements sont incohérents quant à savoir si la prestataire a quitté son emploi ou a pris un congé. L'employeur et la prestataire n'ont pas dit les mêmes choses à la Commission. Toutefois, la prestataire est retournée au travail pour le même employeur le 2 janvier 2019. Elle a fourni des copies des courriels échangés avec son employeur depuis décembre 2018 dans lesquels elle et son employeur discutent des détails de son retour au travail.

[11] Le fait que la prestataire soit retournée travailler pour son employeur en janvier 2019 est important. Il est également important qu'elle soit restée en contact avec son employeur pendant qu'elle était en congé. Ces éléments de preuve montrent que la prestataire a cessé de travailler en raison d'un congé. Ils ne laissent pas entendre que la prestataire a quitté son emploi.

[12] La prestataire soutient qu'elle n'a pas quitté son emploi. Elle soutient qu'elle a pris un congé. Elle est crédible parce qu'elle est retournée au travail chez le même employeur.

---

<sup>1</sup> Dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56, la Cour d'appel fédérale affirme qu'un prestataire a volontairement quitté son emploi s'il avait le choix de rester ou de quitter, et qu'il a décidé de quitter.

<sup>2</sup> C'est ce que la Cour d'appel fédérale affirme au paragraphe 49 de son arrêt *Green c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 313.

[13] En raison des déclarations de la prestataire, et parce qu'elle est vraiment retournée au travail chez son employeur, je crois que la prestataire était en congé. La Commission n'a pas prouvé que la prestataire a quitté son emploi.

## CONCLUSION

[14] J'accueille l'appel. La Commission n'a pas prouvé que la prestataire a quitté son emploi.

Amanda Pezzutto

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 5 septembre 2019
MODE D'AUDIENCE :	En personne
COMPARUTION :	M. D., appelante