



Citation : *YB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 291

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

Décision

Partie appelante : Y. B.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (474127) datée du 4 mai 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Normand Morin

Mode d'audience : Téléconférence

Dates de l'audience : Les 1^{er} novembre 2022, 12 janvier 2023 et 14 février 2023

Personne présente à l'audience : L'appelant

Date de la décision : Le 24 mars 2023

Numéro de dossier : GE-22-1733

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] Je conclus que l'appelant n'était pas justifié de quitter volontairement son emploi¹. Il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable dans son cas. Son exclusion du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 21 août 2016 est donc justifiée.

[3] Je conclus que la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) est justifiée de réclamer à l'appelant la somme d'argent qui lui a été versée en trop en prestations (trop-payé)².

Aperçu

[4] Le 11 août 2016, l'appelant présente une demande de prestations d'assurance-emploi (prestations régulières)³. Une période de prestations a été établie à compter du 7 août 2016⁴.

[5] Du 23 au 27 août 2016 inclusivement, l'appelant a travaillé comme chauffeur pour l'employeur X (l'employeur) et a cessé de travailler pour cet employeur après y avoir effectué un départ volontaire⁵.

[6] Le 10 septembre 2019, la Commission l'avise qu'elle ne peut pas lui verser de prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 21 août 2016⁶ parce qu'il a volontairement arrêté de travailler pour l'employeur, le 27 août 2016, sans motif valable

¹ Voir les articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

² Voir les articles 43, 44, 47 et 52 de la Loi.

³ Voir les pièces GD3-3 à GD3-10.

⁴ Voir les pièces GD3-1 et GD4-1.

⁵ Voir les pièces GD3-11 et GD3-12.

⁶ Dans son argumentation, la Commission précise que l'exclusion de l'appelant du bénéfice des prestations lui a été imposée à compter du 21 août 2016 et non à compter du 22 août 2016, comme cela est indiqué dans la lettre du 10 septembre 2019 – pièce GD4-2.

au sens de la Loi. La Commission lui précise qu'il devra rembourser le montant des prestations auxquelles il n'avait pas droit⁷.

[7] Dans son argumentation, la Commission indique avoir de nouveau envoyé cette décision à l'appelant, en date du 15 mars 2022, à sa nouvelle adresse⁸.

[8] Le 4 mai 2022, à la suite d'une demande de révision, la Commission l'informe qu'elle maintient la décision rendue à son endroit, en date du 15 mars 2022⁹.

[9] L'appelant soutient qu'il était justifié de quitter son emploi chez X. Il explique avoir quitté cet emploi parce qu'il ne lui convenait pas et parce qu'il avait des craintes pour sa sécurité. Il fait également valoir qu'il avait l'assurance raisonnable d'avoir un autre emploi avant de le quitter. Même si la Commission lui reproche de ne pas avoir déclaré qu'il avait quitté volontairement son emploi, il soutient avoir toujours rempli ses déclarations du prestataire correctement, en déclarant les sommes d'argent qu'il avait gagnées dans le cadre des emplois qu'il avait occupés. L'appelant explique avoir commis une erreur en omettant de déclarer qu'il avait cessé de travailler pour X lorsqu'il a rempli ses déclarations du prestataire pour la période du 21 août 2016 au 3 septembre 2016. Il affirme ne pas avoir reçu de prestations à compter du 21 août 2016. Il indique avoir commencé à en recevoir à compter de la fin du mois d'octobre ou du début de novembre 2016. L'appelant explique que plusieurs années se sont écoulées avant que la Commission ne lui réclame une somme d'argent pour des prestations versées en trop et qu'elle a mis plusieurs mois avant de lui donner des explications à ce sujet. Il soutient qu'il ne devrait pas avoir à rembourser la somme d'argent que la Commission lui réclame. Le 16 mai 2022, l'appelant conteste auprès du Tribunal la décision en révision de la Commission. Cette décision fait l'objet du présent recours devant le Tribunal.

⁷ Voir les pièces GD3-32 et GD3-33.

⁸ Voir la pièce GD6-1 à GD6-3.

⁹ Voir les pièces GD3-39 et GD3-40.

Questions en litige

[10] Dans le présent dossier, je dois déterminer si l'appelant était justifié de quitter volontairement son emploi¹⁰. Pour cela, je dois répondre aux questions suivantes :

- Est-ce que la fin d'emploi de l'appelant représente un départ volontaire?
- Si tel est le cas, est-ce que le départ volontaire de l'appelant représentait la seule solution raisonnable dans son cas?

[11] Je dois également déterminer si la Commission est justifiée de réclamer à l'appelant la somme d'argent qui lui a été versée en trop en prestations (trop-payé) et s'il doit rembourser cette somme¹¹.

Analyse

Départ volontaire

[12] La Loi prévoit qu'un prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il quitte volontairement son emploi sans justification. Il ne suffit pas d'avoir un motif valable, c'est-à-dire une bonne raison de quitter un emploi, pour prouver que le départ était fondé.

[13] Des décisions rendues par la Cour d'appel fédérale (la Cour) indiquent que le critère qui détermine si le prestataire est fondé de quitter son emploi consiste à se demander si, en tenant compte de toutes les circonstances, le prestataire n'avait pas d'autre choix raisonnable que de le quitter¹².

¹⁰ Voir les articles 29 et 30 de la Loi.

¹¹ Voir les articles 43, 44, 47 et 52 de la Loi.

¹² Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *White*, 2011 CAF 190, *Macleod*, 2010 CAF 301, *Imran*, 2008 CAF 17, *Peace*, 2004 CAF 56, *Laughland*, 2003 CAF 129, *Astronomo*, A-141-97, *Landry*, A-1210-92.

[14] Le prestataire est responsable de prouver que son départ était fondé¹³. 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 un prestataire quitte son emploi.

Question no 1 : Est-ce que la fin d'emploi de l'appelant représente un départ volontaire?

[15] J'estime que dans le cas présent, la fin de l'emploi de l'appelant représente bien un départ volontaire au sens de la Loi.

[16] Je considère que l'appelant a eu le choix de continuer de travailler pour l'employeur, mais qu'il a décidé de quitter volontairement son emploi.

[17] La Cour nous informe que dans le cas d'un départ volontaire, il faut d'abord déterminer si la personne avait le choix de conserver son emploi¹⁴.

[18] Dans le présent dossier, le témoignage et les déclarations de l'appelant indiquent qu'il a décidé de quitter son emploi¹⁵.

[19] L'appelant ne conteste pas le fait qu'il a quitté volontairement son emploi. Je n'ai aucune preuve du contraire.

[20] Je dois maintenant déterminer si l'appelant était justifié de quitter volontairement son emploi et s'il s'agissait de la seule solution raisonnable dans son cas.

¹³ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *White*, 2011 CAF 190 (paragraphe 3).

¹⁴ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Peace*, 2004, CAF 56.

¹⁵ Voir les pièces GD2-1, GD3-27 et GD3-38.

Question no 2 : Est-ce que le départ volontaire de l'appelant représentait la seule solution raisonnable dans son cas?

[21] Dans le cas présent, je considère que l'appelant ne démontre pas qu'il était justifié de quitter son emploi au moment où il l'a fait. Il n'avait pas une raison acceptable selon la Loi.

[22] Je suis d'avis que son départ volontaire ne représentait pas la seule solution raisonnable dans son cas.

[23] Les déclarations recueillies par la Commission auprès de X indiquent les éléments suivants:

- a) Il ne connaît pas la raison du départ volontaire de l'appelant¹⁶ ;
- b) L'appelant occupait un emploi à temps plein¹⁷ ;
- c) Il livrait du lait à plusieurs endroits. Il devait débiter ses livraisons à 3 h 00 le matin et travaillait 11 heures par jour¹⁸.

[24] De son côté, l'appelant explique avoir quitté volontairement son emploi chez cet employeur parce que l'emploi ne lui convenait pas, qu'il avait des craintes pour sa sécurité et qu'il avait l'assurance raisonnable d'un autre emploi avant de le quitter¹⁹.

[25] Son témoignage et ses déclarations indiquent les éléments suivants:

- a) Son travail chez X consistait à livrer des produits laitiers, alors qu'il est chauffeur de véhicule lourd (chauffeur de « van »). Il n'est pas laitier²⁰ ;

¹⁶ Voir la pièce GD3-28.

¹⁷ Voir la pièce GD3-28.

¹⁸ Voir la pièce GD3-28.

¹⁹ Voir les pièces GD2-1, GD3-27 et GD3-38.

²⁰ Voir la pièce GD3-38.

- b) Il n'aimait pas ce travail. Il l'a quitté le 27 août 2016²¹ ;
- c) Lorsqu'il a postulé chez cet employeur, celui-ci cherchait un chauffeur de véhicule lourd (chauffeur de « *van* »). C'est une « belle compagnie » et ce travail aurait représenté un emploi stable. Il s'agissait d'un emploi à temps plein, au taux horaire de 19,00 \$²² ;
- d) L'employeur lui a dit qu'il allait recevoir une formation et qu'un itinéraire allait lui être attribué. Cette formation s'est déroulée du 23 au 27 août 2016²³ ;
- e) L'employeur ne lui a pas parlé des conditions reliées à la distance qu'il aurait à parcourir dans le cadre de son emploi. Il a accepté cet emploi ;
- f) Dans sa déclaration du 3 mai 2022 à la Commission, il indique qu'au moment de l'embauche, il savait qu'il transporterait des produits laitiers et qu'il ferait peu de route en une seule journée. Il déclare aussi qu'il n'avait jamais fait ce genre de travail à titre de chauffeur²⁴ ;
- g) Chez cet employeur, il effectuait 10 heures de travail par jour, roulait environ 80 kilomètres avec plusieurs arrêts. Il devait également remplir un « *log book* électronique », soit une fiche journalière (cahier de bord ou dispositif de consignation électronique) pour consigner ses heures de travail et de repos²⁵ ;
- h) Lorsqu'il travaille comme chauffeur de véhicule lourd, il peut parcourir 400 à 450 kilomètres dans une dizaine d'heures ;
- i) L'appelant craignait pour sa sécurité, car l'autre chauffeur avec lequel il travaillait « *textait* » au volant²⁶ ;

²¹ Voir les pièces GD2-1 et GD3-27.

²² Voir la pièce GD3-38.

²³ Voir les pièces GD2-1 et GD3-38.

²⁴ Voir la pièce GD3-38.

²⁵ Voir les pièces GD3-27 et GD3-38.

²⁶ Voir la pièce GD3-38.

- j) Il a remis une lettre de démission à l'employeur pour lui expliquer les raisons de son départ et que l'emploi ne lui convenait pas (ex. : peu de kilométrage, l'autre chauffeur avec lequel il travaillait, « textait » au volant)²⁷ ;
- k) Il avait l'assurance raisonnable d'un autre emploi au moment de son départ volontaire²⁸ ;
- l) Le 24 août 2016, l'employeur X a communiqué avec lui pour lui offrir un emploi de chauffeur (chauffeur de longue route) qui lui convenait davantage. Il a commencé à travailler pour cet employeur le 5 septembre 2016. L'appelant déclare qu'il savait qu'il ne s'agissait pas d'un emploi à temps plein et qu'il travaillerait sur appel. Cet employeur lui offrait des conditions d'emploi équivalentes (ex. : salaire horaire) à celles qu'il avait chez X²⁹ ;
- m) Il a changé d'emploi pour effectuer un travail qu'il aimait plutôt que de livrer du lait. Il pouvait faire de la livraison « longue distance » et parcourir entre 400 et 500 kilomètres par jour³⁰ ;
- n) Il n'avait pas prévu qu'il allait se retrouver en manque de travail à compter du 14 octobre 2016 après avoir commencé à travailler pour l'employeur X³¹ ;
- o) Il a également occupé un autre emploi contractuel pour l'entreprise X entre le 18 septembre 2016 et le 5 novembre 2016³².

[26] La preuve au dossier indique que l'appelant a travaillé comme chauffeur pour l'employeur X, du 29 août 2016 au 14 octobre 2016 inclusivement et qu'il a cessé de travailler pour cet employeur en raison d'un manque de travail³³. Le relevé d'emploi

²⁷ Voir la pièce GD3-38.

²⁸ Voir la pièce GD3-38.

²⁹ Voir les pièces GD3-27 et GD3-38.

³⁰ Voir la pièce GD2-27.

³¹ Voir la pièce GD3-38.

³² Voir la pièce GD3-27.

³³ Voir le relevé d'emploi émis par l'employeur X, le 3 mars 2017 – pièces GD3-29 et GD3-30.

émis par cet employeur précise que l'appelant a effectué 89 heures de travail, du 5 septembre 2016 au 14 octobre 2016, avant qu'il ne soit mis à pied³⁴.

[27] Les déclarations de l'employeur X indiquent que l'appelant a travaillé comme chauffeur indépendant (entrepreneur) pour une période d'environ 7 à 10 jours en 2016, et qu'il avait cessé de se présenter au travail sans l'aviser³⁵.

[28] Je considère que les explications de l'appelant pour avoir quitté volontairement son emploi chez X ne démontrent pas qu'il était justifié de le faire, au sens de la Loi.

[29] Je trouve contradictoires les affirmations de l'appelant selon lesquelles il ne connaissait pas les conditions d'emploi lorsqu'il a accepté de travailler chez cet employeur.

[30] En effet, dans sa déclaration du 3 mai 2022 à la Commission, il indique qu'au moment de son embauche, il savait qu'il transporterait des produits laitiers et qu'il ferait peu de route en une seule journée³⁶.

[31] Lors de l'audience, il déclare alors que l'employeur ne lui a pas parlé des conditions reliées à la distance qu'il aurait à parcourir dans le cadre de son emploi.

[32] J'estime qu'en choisissant de travailler pour X, l'appelant a accepté les conditions rattachées à cet emploi et qu'elles lui ont été présentées au moment de son embauche.

[33] Je considère que les affirmations de l'appelant selon lesquelles l'autre chauffeur avec lequel il a travaillé « textait » au volant ne démontrent pas non plus que son départ volontaire était justifié pour cette raison.

[34] Rien n'indique que l'appelant a discuté de cette question avec l'employeur avant qu'il ne quitte volontairement son emploi. Le témoignage et les déclarations de

³⁴ Voir les pièces GD3-29, GD3-30 et GD4-4.

³⁵ Voir la pièce GD3-31.

³⁶ Voir la pièce GD3-38.

l'appelant indiquent qu'il a signalé ce problème à l'employeur lorsqu'il lui a remis sa lettre de démission.

[35] J'estime que l'appelant ne démontre pas que son départ volontaire était justifié par l'existence de « conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité »³⁷.

[36] La Cour nous informe qu'un prestataire qui quitte son emploi parce qu'il craignait que ses conditions de travail soient dangereuses, et ce, sans même discuter avec son employeur des mesures qui auraient pu être prises pour atténuer ses craintes, n'a pas démontré que son départ volontaire pouvait être justifié³⁸.

[37] Je considère que globalement, les conditions d'emploi de l'appelant n'étaient pas devenues telles qu'elles pouvaient justifier qu'il quitte volontairement son emploi au moment où il l'a fait.

[38] Même si l'appelant a commencé à travailler chez un autre employeur dans la semaine ayant suivi son départ volontaire, cette situation ne démontre pas que son départ était justifié au sens de la Loi.

[39] L'appelant occupait un emploi à temps plein chez X.

[40] Lorsqu'il a commencé à travailler pour l'employeur X, il savait qu'il ne s'agissait pas d'un emploi à temps plein et qu'il allait plutôt travailler sur appel. Il savait qu'il n'avait pas d'assurance quant au nombre d'heures qu'il allait accomplir pour cet employeur.

[41] J'estime que dans ce contexte, l'appelant ne démontre pas que l'appelant avait obtenu l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat³⁹.

[42] En résumé, je considère qu'en quittant volontairement son emploi, l'appelant a créé sa propre situation de chômage.

³⁷ Voir l'article 29c)(iv) de la Loi.

³⁸ Voir la décision rendue par la Cour dans l'affaire *Hernandez*, 2007 CAF 320.

³⁹ Voir l'article 29c)(vi) de la Loi.

[43] J'estime que l'appelant avait d'autres choix que celui de quitter son emploi.

[44] Une solution raisonnable, au sens de la Loi, aurait été, par exemple, que l'appelant continue de travailler chez X. J'estime que l'appelant aurait pu attendre de trouver un autre emploi répondant mieux à ses attentes et lui offrant des conditions lui permettant de le faire suffisamment longtemps pour lui permettre d'établir une autre période de prestations et éviter ainsi de créer sa situation de chômage.

[45] Puisque l'appelant fait également valoir qu'il a quitté son emploi parce que sa sécurité pouvait être compromise en continuant de travailler chez X, étant donné que l'autre chauffeur avec lequel il a travaillé « textait » au volant, une autre solution raisonnable aurait été qu'il discute avec l'employeur de cette question avant de lui annoncer qu'il quittait son emploi. Ce faisant, une solution aurait pu être apportée par l'employeur à ce sujet.

[46] J'estime que l'appelant ne démontre pas qu'il n'existait aucune autre solution raisonnable que celle de quitter son emploi.

Remboursement des prestations versées en trop

[47] Je considère que la Commission est justifiée de réclamer à l'appelant la somme d'argent qui lui a été versée en trop en prestations⁴⁰.

[48] Si une personne a reçu des prestations d'assurance-emploi auxquelles elle n'était pas admissible ou parce qu'elle était exclue du bénéfice de ces prestations, elle est tenue de les rembourser ou de rembourser le versement excédentaire qui en a découlé⁴¹.

[49] La Commission dispose d'un délai de 36 mois pour examiner de nouveau toute demande au sujet de prestations payées ou payables à un prestataire, et ce délai est de 72 mois, si elle estime qu'une déclaration ou affirmation fausse ou trompeuse a été faite relativement à une demande de prestations⁴².

[50] La Commission fait valoir les éléments suivants :

- a) Un nouvel examen de la demande de prestations de l'appelant a été fait, après la découverte d'une fausse déclaration de sa part relativement à son motif de cessation d'emploi chez X⁴³ ;
- b) L'appelant n'a pas déclaré son départ volontaire lorsqu'il a rempli ses déclarations du prestataire pour la période du 21 août 2016 au 3 septembre 2016⁴⁴ et contrairement à ce qu'il a indiqué dans son avis d'appel⁴⁵, des prestations lui ont été payées après son départ volontaire, soit entre le 21 août 2016 et le 28 janvier 2017⁴⁶.

⁴⁰ Voir les articles 43, 44, 47 et 52 de la Loi.

⁴¹ Voir les articles 43 et 44 de la Loi.

⁴² Voir l'article 52 de la Loi.

⁴³ Voir l'article 52 de la Loi. Voir aussi la pièce GD4-4.

⁴⁴ Voir les pièces GD3-18 à GD3-26.

⁴⁵ Voir la pièce GD2-1.

⁴⁶ Voir la pièce GD4-4.

[51] L'appelant fait valoir les éléments suivants :

- a) Il affirme ne pas avoir reçu de prestations dans les semaines ayant suivi son départ volontaire chez X⁴⁷. Il déclare avoir commencé à recevoir des prestations à compter de la fin du mois d'octobre ou le début du mois de novembre 2016 ;
- b) Dans sa déclaration du 3 mai 2022 à la Commission, il indique qu'il ne se souvient pas exactement s'il a reçu des prestations entre le 21 août 2016 et le 28 janvier 2017⁴⁸ ;
- c) La Commission lui réclame une somme de 5 055,00 \$⁴⁹ ;
- d) Bien que la Commission lui reproche de ne pas avoir déclaré qu'il avait quitté volontairement son emploi chez X. lorsqu'il a rempli ses déclarations du prestataire, il les a remplies de façon très honnête⁵⁰ ;
- e) Lorsqu'il travaille, il déclare les sommes d'argent qu'il a gagnées en remplissant ses déclarations du prestataire ;
- f) Même s'il a commis une erreur parce qu'il n'a pas déclaré qu'il avait cessé de travailler pour X pour occuper un autre emploi, cela ne donne pas le droit à la Commission de lui réclamer une somme de plus de 5 000,00 \$, car il a continué de travailler par la suite. Il n'a pas fraudé l'assurance-emploi. S'il n'avait pas déclaré ses gains, la Commission aurait alors le droit de lui réclamer cette somme ;
- g) Il a déjà travaillé pour trois agences de placement en même temps. Lorsqu'il changeait d'agence pour occuper un autre emploi, il n'avait pas besoin, selon lui, de déclarer qu'il avait quitté un emploi pour en occuper un autre ou pour indiquer qu'il avait changé d'agence. Il n'avait donc pas besoin de répondre à la question

⁴⁷ Voir la pièce GD2-1.

⁴⁸ Voir la pièce GD3-38.

⁴⁹ Voir les pièces GD2-1, GD3-34 et GD3-35.

⁵⁰ Voir la pièce GD3-35.

lui demandant s'il avait cessé de travailler pour un employeur au cours de la période pour laquelle il a rempli ses déclarations (ex. : « [...] Avez-vous cessé de travailler pour un employeur pendant la période visée par cette déclaration? »⁵¹.

C'est « jouer sur les mots » ou « jouer sur la grammaire française » selon lui, car il a déclaré tout ce qu'il avait gagné ;

- h) La Commission revient plusieurs années plus tard pour lui réclamer une somme d'argent représentant les prestations qui lui ont été versées en trop. Elle a mis 10 mois avant de lui donner des explications au sujet de la somme d'argent qu'elle lui réclame⁵² ;
- i) Une somme de 1 500,00 \$ a été récupérée par la Commission à partir des prestations qu'il a reçues en 2021.

[52] Malgré le désaccord de l'appelant avec le fait qu'il doive rembourser la somme d'argent qui lui est réclamée pour des prestations versées en trop, il demeure qu'il doit rembourser cette somme. Elle représente un versement excédentaire qui doit être remboursé.

[53] La Cour nous informe que le montant du versement excédentaire indiqué dans un avis de dette devient remboursable à la date de notification et que la personne qui reçoit un versement excédentaire de prestations est tenue d'en restituer immédiatement le montant⁵³.

[54] L'appelant reconnaît avoir reçu des prestations après avoir cessé de travailler chez X, le 27 août 2016. Il fait cependant valoir qu'il a commencé à en recevoir à compter de la fin du mois d'octobre ou le début du mois de novembre 2016, et non à

⁵¹ Voir la pièce GD3-24.

⁵² Voir les pièces GD2-1 et GD3-35.

⁵³ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Braga*, 2009 CAF 167. Voir aussi les articles 43, 44, 47 et 52 de la Loi.

compter de la semaine ayant commencé le 21 août 2016, comme l'indique la Commission⁵⁴.

[55] Lorsqu'il a rempli ses déclarations du prestataire pour la période de déclaration du 21 août 2016 au 2 septembre 2016, il a répondu « non » à la question suivante : « [...] Avez-vous cessé de travailler pour un employeur pendant la période visée par cette déclaration? »⁵⁵.

[56] J'estime qu'il est plus probable qu'improbable que des prestations lui ont été versées à compter de la semaine ayant commencé le 21 août 2016. Sa période de prestations a été établie à compter du 7 août 2016 et ses déclarations du prestataire pour la période du 21 août 2016 au 3 septembre 2016 ont été remplies avec succès⁵⁶. La Commission précise lui avoir versé des prestations pour la période échelonnée du 21 août 2016 au 28 janvier 2017⁵⁷.

[57] Je considère que la Commission n'a pas été en mesure d'évaluer si l'appelant pouvait être admissible au bénéfice des prestations suivant la fin de son emploi chez X, avant qu'elle ne lui verse des prestations et qu'elle procède au réexamen de sa demande de prestations.

[58] J'estime que la situation de l'appelant ne peut avoir pour effet de l'exempter de son obligation de rembourser le montant du trop-payé réclamé pour des prestations qui lui ont été versées en trop.

[59] Je considère que la Commission est justifiée de réclamer le montant du trop-payé à l'appelant. Il appartient à la Commission d'examiner les modalités de remboursement de la somme d'argent qu'elle lui réclame.

⁵⁴ Voir la pièce GD4-4.

⁵⁵ Voir la pièce GD3-24.

⁵⁶ Voir les pièces GD3-1, GD3-18 à GD3-26 et GD4-1.

⁵⁷ Voir la pièce GD4-4.

Conclusion

[60] Je conclus, compte tenu de toutes les circonstances, que l'appelant n'était pas justifié de quitter volontairement son emploi. Il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable dans son cas.

[61] L'exclusion de l'appelant du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 21 août 2016 est donc justifiée.

[62] Je conclus que la somme d'argent représentant les prestations versées en trop à l'appelant, et qui lui est réclamée par la Commission doit être remboursée selon les modalités établies par cette dernière.

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

Normand Morin

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