Citation : *TJ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 180

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

Décision relative à une demande de permission de faire appel

Partie demanderesse :	T. J.
Représentant :	Denis Monette
Partie défenderesse :	Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

Décision portée en appel :	Décision de la division générale datée du 15 décembre 2023 (GE-23-2319)

Membre du Tribunal :	Pierre Lafontaine
Date de la décision :	Le 26 février 2024
Numéro de dossier :	AD-24-57

Décision

[1] La permission de faire appel n’est pas accordée. L’appel n’ira pas de l’avant.

Aperçu

[2] Le demandeur (prestataire) a cessé de travailler pour son employeur. Il a présenté une demande de prestations d’assurance-emploi.

[3] La défenderesse (Commission) l’a avisé qu’il n’a pas droit aux prestations d’assurance-emploi régulières parce qu’il a volontairement quitté son emploi pour l’employeur sans motif valable au sens de la loi. Le prestataire a expliqué avoir été congédié et ne pas avoir quitté son emploi. Après révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. Le prestataire a interjeté appel devant la division générale.

[4] La division générale a déterminé que le prestataire a volontairement quitté son emploi parce qu’il n’a pas fourni de certificat médical à son employeur pour la prolongation de son arrêt de maladie et n’a pas repris son emploi à la fin de sa période de congé autorisé. Elle a déterminé que le prestataire avait d’autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. Il aurait dû s’assurer d’avoir une prolongation de son arrêt de travail dans les délais ou se présenter au travail si ce n’était pas le cas. La division générale a conclu que le prestataire n’était pas fondé à quitter son emploi au sens de la loi.

[5] Le prestataire demande maintenant à la division d’appel la permission d’en appeler de la décision de la division générale. Il soutient que l’employeur ne pouvait implicitement déduire qu’il avait démissionné. Il était en congé de maladie et n’avait pas l’intention de quitter son emploi. Le prestataire fait valoir que l’employeur avait l’obligation de communiquer avec lui avant de rompre le lien d’emploi. Il ne l’a pas fait. Il s’agit donc d’un congédiement déguisé.

Question en litige

[6] Est-ce que le prestataire 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

[7] La loi spécifie les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Ces erreurs révisables sont que :

> 1. Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable d'une certaine façon.
>
> 2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher. Ou encore, elle s'est prononcée sur une question sans pouvoir de le faire.
>
> 3. La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
>
> 4. La division générale a commis une erreur de droit dans sa décision.

[8] 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 le prestataire 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 permission d'en appeler, le prestataire n'a pas à prouver sa thèse mais, il doit établir que son appel a une chance raisonnable de succès. En d'autres mots, il doit établir que l'on peut soutenir qu'il y a eu erreur révisable sur laquelle l'appel peut réussir.

[9] La permission d'en appeler sera en effet accordée si je suis convaincu qu'au moins l'un des moyens d'appel soulevé par le prestataire confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

Je n’accorde pas la permission de faire appel au prestataire

[10] Le prestataire soutient que l’employeur ne pouvait implicitement déduire qu’il avait démissionné de son emploi. Il était en congé de maladie et n’avait pas l’intention de quitter son emploi. Le prestataire fait valoir que l’employeur avait l’obligation de communiquer avec lui avant de rompre le lien d’emploi. Il ne l’a pas fait. Il s’agit donc d’un congédiement déguisé.

[11] Il a été décidé par la Cour d'appel fédérale que, même si le motif de la perte d'emploi est énoncé soit comme étant de l'inconduite ou un départ volontaire non fondé, la compétence de la division générale consiste à déterminer le bien-fondé de l'exclusion aux prestations.[1]

[12] La division générale a déterminé que le prestataire a volontairement quitté son emploi parce qu’il n’a pas fourni de certificat médical à son employeur pour la prolongation de son arrêt de maladie et n’a pas repris son emploi à la fin de sa période de congé autorisé. Elle a déterminé que le prestataire avait d’autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. Il aurait dû s’assurer d’avoir une prolongation de son arrêt de travail dans les délais ou se présenter au travail si ce n’était pas le cas. La division générale a conclu que le prestataire n’était pas fondé à quitter son emploi au sens de la loi.

[13] La preuve devant la division générale démontre que l’arrêt de travail du prestataire prenait fin le 23 décembre 2022. Il ne s’est pas présenté au travail à la fin de son congé de maladie autorisé. Le prestataire a prolongé son absence du travail pendant une durée qui n’avait pas été approuvée par son employeur. Il a donc volontairement quitté son emploi sans justification au sens de la *Loi sur l’assurance-emploi*. (Loi sur L’AE).

[1] Voir les décisions : *Easson* (A-1598-92), *Dufour* (A-1398-92) et *Eppel* (A-3-95).

[14] Tel que décidé par la division générale, le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. Il aurait dû s'assurer d'avoir une prolongation de son arrêt de travail dans les délais ou se présenter au travail si ce n'était pas le cas.

[15] De plus, l'erreur du prestataire sur la date de son retour au travail dénote également de l'insouciance quant à ses obligations envers son employeur. Le défaut d'un prestataire d'appeler son employeur pour le prévenir de son absence ou une absence au travail sans permission constitue de l'inconduite aux termes de la Loi sur l'AE.[2]

[16] Je suis d'avis que la division générale a correctement énoncé le critère juridique applicable en matière de départ volontaire. Elle a appliqué ce critère aux faits en l'espèce et a cherché à savoir si le prestataire, après avoir considéré toutes les circonstances, n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi.

[17] Un appel devant la division d'appel n'est pas une occasion pour le prestataire de présenter à nouveau sa position et espérer un résultat différent. Je constate que le prestataire ne soulève aucune question de droit ou de fait ou de compétence dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision contestée.

[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, je n'ai d'autres choix que de conclure que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

Conclusion

[19] La permission de faire appel n'est pas accordée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel

[2] Les juges-arbitres ont toujours soutenu que le défaut d'appeler son employeur pour le prévenir de son absence constituait une inconduite aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi* (décisions CUB 18712, 18006, 17984, 26713, 32458 et 57141, 66436).