



Citation : *SA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 625

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à une demande de
permission de faire appel**

Partie demanderesse : S. A.
Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
14 mai 2024 (GE-24-961)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine
Date de la décision : Le 3 juin 2024
Numéro de dossier : AD-24-359

Décision

[1] La permission d'en appeler est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] L'emploi du demandeur (prestataire) a pris fin. La défenderesse (Commission) a déterminé que le prestataire n'était pas justifié d'avoir quitté volontairement l'emploi qu'il détenait chez l'employeur. Le prestataire affirme qu'il a été congédié. Il a suggéré à son employeur de travailler à temps partiel, ce qui lui aurait permis d'accepter un autre emploi à temps partiel, mais son employeur a refusé. À la suite d'une demande de révision, la Commission a maintenu la décision initiale. Le prestataire a interjeté appel à la division générale.

[3] La division générale a déterminé que le prestataire a remis une lettre à son employeur le 4 décembre 2023 à l'effet qu'il désirait travailler à temps partiel ou il démissionnerait. Puisqu'il n'était pas heureux dans son travail, les parties ont convenu en date du 5 décembre 2023 qu'il allait chercher un autre emploi. La division générale a déterminé que le départ du prestataire n'était pas la seule solution raisonnable. Il pouvait demeurer en poste jusqu'à la fin de son contrat de travail qui prenait fin trois mois plus tard. Il aurait aussi pu s'assurer d'avoir un autre emploi dans un avenir immédiat avant de quitter son emploi ou demander un congé sans solde de son employeur.

[4] Le prestataire demande maintenant la permission d'en appeler de la décision de la division générale à la division d'appel. Il réitère essentiellement sa position à l'effet qu'il a été congédié le 5 décembre par son employeur et qu'il n'a pas quitté volontairement son emploi.

[5] Je dois décider si on peut soutenir que la division générale a commis une erreur révisable et qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

[6] Je refuse la permission d'en appeler puisqu'aucun des moyens d'appel soulevés par le prestataire ne confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

Question en litige

[7] 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?

Remarques préliminaires

[8] Il est bien établi que la division d'appel n'accepte pas de nouvelle preuve. Je dois décider la présente demande en considérant que la preuve présentée à la division générale. Les pouvoirs de la division d'appel sont en effet limités par la loi.¹

Analyse

[9] La loi spécifie les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale.² 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.

¹ *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157. Sauf circonstances exceptionnelles qui ne s'appliquent pas dans le présent dossier.

² Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[10] 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.

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

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

[12] Le prestataire fait valoir que la lettre écrite du 4 décembre a été remise à son employeur le 5 décembre à la suite de son licenciement afin de se protéger. Il fait valoir qu'il n'a pas volontairement quitté son emploi et que c'est plutôt l'employeur qui a mis un terme à son emploi.

[13] La division générale a considéré que le prestataire a initialement déclaré à la Commission que l'employeur n'était pas ouvert à discuter d'une possibilité de travail à temps partiel et que cela lui a fait perdre des opportunités d'emploi. Il a alors pris la décision de partir.³

[14] La division générale a déterminé que le prestataire n'était pas heureux dans son travail car il n'avait pas suffisamment de travail pour lui. Il a donc offert à l'employeur de travailler à temps partiel. La division générale a déterminé que l'employeur n'était pas intéressé par l'offre du prestataire de travailler à temps partiel. L'employeur désirait qu'il termine son contrat à temps plein. Les parties ont donc convenus de mettre fin à l'emploi.

³ Voir GD3A-20.

[15] La division générale a déterminé que le départ du prestataire n'était pas la seule solution raisonnable. Il pouvait demeurer en poste jusqu'à la fin de son contrat de travail qui prenait fin trois mois plus tard. Il aurait aussi pu s'assurer d'avoir un autre emploi dans un avenir immédiat avant de quitter son emploi ou demander un congé sans solde de son employeur.

[16] La preuve non contestée devant la division générale est à l'effet que le prestataire désirait travailler à temps partiel. L'employeur n'était pas intéressé. Les parties ont décidé de mettre un terme à l'emploi du prestataire avant la fin du contrat.

[17] Il est clairement établi par la jurisprudence de l'assurance-emploi qu'un prestataire qui informe son employeur qu'il est moins disponible à travailler qu'auparavant invite à toutes fins utiles l'employeur à mettre fin au contrat de travail si l'employeur ne peut s'accommoder de la disponibilité réduite de l'employé.

[18] Le congédiement n'est alors que la sanction de la cause réelle de la perte d'emploi, soit la décision de l'employé de réduire unilatéralement sa disponibilité. Le congédiement n'est en fait que la conséquence logique de l'acte délibéré de l'employé et ne saurait faire oublier qu'il y a eu, d'abord et avant tout, départ volontaire de l'employé.⁴

[19] Tel que décidé par la division générale, une solution raisonnable aurait été de demeurer en poste jusqu'à la fin du contrat de travail qui prenait fin trois mois plus tard. Il aurait également pu s'assurer d'avoir un autre emploi dans un avenir immédiat avant de quitter son emploi afin de ne pas provoquer sa situation de chômage.

[20] Malheureusement pour le prestataire, un appel auprès de la division d'appel ne constitue pas une audience de nouveau, où une partie peut présenter à nouveau des éléments de preuve dans l'espoir d'obtenir une nouvelle décision qui lui serait favorable.

⁴ *Canada (Procureur général) c Côté*, 2006 CAF 219.

[21] Le prestataire n'a pas soulevé d'erreurs de compétence ou de droit, ni précisé de conclusions de fait erronées que la division générale aurait pu tirer de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance pour en arriver à sa décision.

[22] 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

[23] La permission d'en appeler est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel