



[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c LB*, 2025 TSS 572

Tribunal de la sécurité sociale du Canada

Division d'appel

Décision

Partie appelante : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante ou représentant : Linda Donovan
Partie intimée : L. B.

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
17 mars 2025
(GE-25-479)

Membre du Tribunal : Elizabeth Usprich
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 29 mai 2025
Personnes présentes à l'audience : Représentante de l'appelante
L'intimée
Date de la décision : Le 30 mai 2025
Numéro de dossier : AD-25-250

Décision

[1] L'appel est accueilli.

[2] La division générale a commis une erreur de fait et une erreur de droit. Elle n'a pas expliqué pourquoi elle acceptait des éléments de preuve contradictoires. Elle n'a pas non plus examiné chaque semaine pour décider si la prestataire était capable de travailler et disponible au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'affaire sera renvoyée à la division générale pour réexamen.

Aperçu

[3] L. B. est la prestataire. Elle a reçu le montant maximal de prestations de maladie de l'assurance-emploi. Elle a ensuite présenté une demande de prestations régulières de l'assurance-emploi.

[4] Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, la prestataire devait démontrer qu'elle était capable de travailler et disponible pour occuper un emploi convenable. Selon la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, un emploi convenable pour la prestataire était un emploi que sa santé et ses capacités physiques lui permettraient d'exercer, selon le plan de retour progressif au travail établi par son médecin¹.

[5] La division générale a accueilli l'appel de la prestataire. Elle a décidé que la prestataire avait droit aux prestations régulières d'assurance-emploi.

[6] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a porté la décision de la division générale en appel. La Commission affirme que la division générale a commis une erreur de droit et une erreur de fait importante. Elle affirme que la prestataire travaillait le nombre maximal d'heures et de jours prévu par son médecin. Selon la Commission, cela signifie que la prestataire ne peut pas prouver qu'elle était disponible

¹ Voir le paragraphe 20 de la décision de la division générale.

pour travailler. Autrement dit, la prestataire avait une restriction médicale qui faisait en sorte qu'elle n'était pas disponible pour travailler.

[7] La Commission affirme que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante. La division générale n'a pas expliqué pourquoi elle préférerait un ensemble de faits à un autre.

[8] J'accueille l'appel. De plus, les parties s'entendent sur l'issue de l'appel.

Les parties s'entendent sur l'issue de l'appel

[9] La Commission affirme que la division générale a commis deux erreurs : elle n'a pas appliqué le bon critère juridique pour évaluer la disponibilité et elle s'est appuyée sur des témoignages contradictoires sans fournir de motifs (erreur de fait importante).

[10] À l'audience de la division générale, la prestataire a déclaré que son employeur ne lui offrait pas assez d'heures et qu'elle était capable de travailler davantage. La prestataire convient que la division générale aurait dû l'inviter à se pencher sur chaque semaine. En effet, elle a un témoignage supplémentaire à livrer à ce sujet. La prestataire a également présenté de nouveaux éléments de preuve qui montraient les quarts de travail offerts par son employeur. Elle aimerait avoir l'occasion de présenter ces éléments de preuve à la division générale.

J'accepte l'issue proposée

[11] L'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que la partie prestataire doit prouver qu'elle est capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable d'obtenir un emploi convenable. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* explique que chaque jour de la semaine du lundi au vendredi est un jour ouvrable². Cette disposition comporte quelques éléments, dont la question de savoir si une personne est capable de travailler et ce qui constitue un emploi convenable pour elle. Il faut donc tenir compte de la santé et des capacités physiques de la prestataire et ensuite les analyser.

² Voir l'article 32 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[12] La prestataire a fourni quelques billets médicaux à la division générale. La période pertinente s'étend du 23 septembre 2024 au 10 janvier 2025. Le premier billet médical pertinent a été rédigé le 18 septembre 2024³. Il indique que la prestataire peut travailler un maximum de trois jours par semaine et pas plus de cinq à six heures par jour.

[13] Le prochain billet est daté du 16 octobre 2024⁴. Il indique que la prestataire peut travailler un maximum de quatre jours par semaine et pas plus de six heures par jour. Ce billet s'appliquait jusqu'au 15 janvier 2025, date à laquelle le médecin de la prestataire l'a autorisée à travailler à temps plein⁵.

[14] La Commission affirme que la division générale a ignoré le fait que la prestataire travaillait autant qu'elle le pouvait pour son employeur habituel. La Commission soutient que la division générale n'a pas appliqué la loi correctement.

[15] La division générale a souligné qu'une partie prestataire doit être capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable⁶. Mais, la prestataire occupait un emploi convenable chez son employeur habituel, qui lui offrait des mesures d'adaptation.

[16] La Commission affirme également que la division générale a commis une erreur de fait importante lorsqu'elle a fondé sa décision sur le témoignage contradictoire que la prestataire a présenté à l'audience. Bien entendu, la division générale peut accepter des éléments contradictoires d'un témoignage. Cependant, lorsqu'elle le fait, elle doit expliquer pourquoi elle a préféré une déclaration plutôt qu'une autre⁷.

³ Voir la page GD3-23 du dossier de révision de la Commission.

⁴ Voir la page GD3-40 du dossier de révision de la Commission.

⁵ Voir la page GD3-46 du dossier de révision de la Commission.

⁶ Voir le paragraphe 35 de la décision de la division générale.

⁷ Voir la page GD3-41 du dossier de révision de la Commission. Les notes de la Commission indiquent que la prestataire a dit que son employeur respectait les mesures d'adaptation prévues par son médecin. Mais la prestataire dit qu'elle aurait pu travailler plus d'heures : se référer à l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, à 32 min 25 s, à 34 min 43 s et à 36 min 39 s.

[17] La division générale a fait remarquer à deux reprises que l'employeur de la prestataire ne lui offrait pas toutes les heures qu'elle aurait pu travailler⁸. La division générale n'a pas précisé si elle estimait que la prestataire aurait pu travailler plus d'heures au cours de toutes les semaines ou seulement au cours de certaines semaines. La division générale n'a pas expliqué si elle pensait que la prestataire était capable de travailler plus d'heures.

[18] En ce qui concerne la période de retour progressif au travail à temps plein, les parties ont convenu que l'examen de la capacité de travail de la prestataire était incomplet. À la lumière des renseignements dont je dispose, j'admets qu'il y a une lacune dans la preuve concernant les heures que la prestataire était capable de travailler et sa disponibilité.

[19] L'affaire doit être renvoyée à la division générale pour une nouvelle audience. La prestataire dit vouloir fournir plus d'information sur le fait que son employeur ne lui a pas offert plus d'heures. La Commission voudra peut-être répondre aux documents de la prestataire.

[20] La prestataire travaille maintenant à temps plein. La division générale devrait dans la mesure du possible organiser une audience en fonction de son horaire de travail.

Conclusion

[21] L'appel est accueilli.

[22] La division générale a commis une erreur de fait et une erreur de droit. Elle n'a pas expliqué pourquoi elle acceptait des éléments de preuve contradictoires. Elle n'a pas non plus examiné chaque semaine séparément pour décider si la prestataire était capable de travailler et disponible comme l'exige la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'affaire sera renvoyée à la division générale pour réexamen.

⁸ Voir les paragraphes 29 et 36 de la décision de la division générale.

Elizabeth Usprich
Membre de la division d'appel