



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *G. L. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 1116

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-52

ENTRE :

G. L.

Appelant

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 : Yoan Marier

AUDIENCE TENUE LE : 24 avril 2018

DATE DE LA DÉCISION : 14 mai 2018

MOTIFS ET DÉCISION

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. L'appelant ne remplit pas les conditions requises pour recevoir des prestations d'assurance-emploi puisqu'il n'a pas subi d'arrêt de rémunération.

APERÇU

[2] L'appelant occupe un emploi de gardien de sécurité au X depuis plusieurs années. Il est titulaire d'un poste et son horaire de travail normal pour cet employeur consiste en 7 quarts de nuit et 7 jours de congés consécutifs, sur une période totale de 14 jours.

[3] Au mois de septembre 2017, l'appelant a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi. Il soutient que les 7 jours de congé consécutifs prévus à son horaire constituent un «arrêt de rémunération», au sens de la Loi et du Règlement, ce qui lui ouvre la porte à recevoir des prestations lors de certaines semaines. Après avoir examiné cette demande, la Commission a déterminé que l'appelant ne remplissait pas les conditions requises pour recevoir des prestations, puisqu'il n'y a pas eu d'arrêt de la rémunération provenant de son emploi.

QUESTION EN LITIGE

[4] L'appelant subit-il un arrêt de rémunération lorsqu'il est en congé pendant 7 jours consécutifs lorsque cette période de congé est prévue à son horaire normal?

ANALYSE

[5] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites en annexe à la présente décision.

L'appelant a-t-il subi un arrêt de la rémunération provenant de son emploi?

[6] Le Tribunal considère que l'appelant n'a subi aucun arrêt de rémunération parce qu'il n'a pas été licencié ou cessé d'être au service de son employeur.

[7] En effet, pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi, un prestataire doit remplir certaines conditions, décrites à l'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi). L'une de ces conditions prévoit que le prestataire doit avoir subi un arrêt de la rémunération provenant de son emploi. (alinéa 7(2)a de la Loi)

[8] Un prestataire subit un arrêt de sa rémunération s'il est licencié ou cesse d'être au service de son employeur et se trouve à ne pas travailler pour cet employeur durant une période d'au moins sept jours consécutifs sans rémunération (paragraphe 14(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement)).

[9] L'appelant occupe un emploi de gardien de sécurité et travaille sur le même horaire depuis plusieurs années. Son horaire normal est de 7 jours de travail et de 7 jours de congé consécutifs, sur une période totale de 14 jours.

[10] L'appelant considère que chacune de ces périodes de sept jours de congés constitue un arrêt de rémunération au sens de la Loi, ce qui lui ouvre la voie à recevoir des prestations d'assurance-emploi lors de certaines semaines. L'appelant fait aussi valoir que son poste est considéré à temps partiel, puisqu'il effectue 54,25 heures de travail (7 quarts de 7h 45m) au cours de chaque horaire d'une durée de 14 jours.

[11] Des exemples d'horaires de travail déposés au dossier démontrent en effet que l'appelant bénéficie normalement d'une période de sept jours de congé à chaque horaire (GD3-22 à 25).

[12] Pour le Tribunal, il est clair que ces périodes de sept jours de congé consécutifs ne sont pas des périodes où l'appelant est sans emploi ou sans rémunération. En effet, ces périodes sont prévues à son horaire de travail normal, qui prévoit une rotation entre les jours de congés et les jours de travail. Ainsi, sa rémunération est basée sur cet horaire de travail fixe qui comprend sept jours de travail et sept jours de congés. Le relevé d'emploi émis par l'employeur, à la demande de l'appelant, confirme d'ailleurs la nature régulière de l'horaire de l'appelant et le fait que celui-ci n'a subi aucun arrêt de rémunération ou interruption de son emploi au cours de la dernière année (GD3-17).

[13] Le premier critère énoncé au paragraphe 14(1) du Règlement mentionne que la personne qui demande des prestations doit avoir été licenciée ou avoir cessé d'être au service de son employeur. Le Tribunal constate que l'appelant n'a pas été licencié et n'a pas cessé d'être au service de son employeur, puisqu'il occupait (et occupe encore à ce jour) le même poste sur un horaire rotatif, et ce, sans interruption.

[14] Ainsi, même si l'appelant a manifestement été en congé pendant sept jours consécutifs à plusieurs reprises au cours de l'année 2017, ces périodes de congé ne peuvent être considérées comme des arrêts de rémunération au sens du paragraphe 14(1) du Règlement, puisque l'appelant n'était pas dans une situation de cessation d'emploi ou de licenciement; il ne faisait que suivre son horaire de travail normal.

[15] Tel que mentionné par la Cour d'appel fédérale, pour être admissible aux prestations régulières, un prestataire doit avoir cessé d'être au service de son employeur et ne pas avoir travaillé pour ce dernier pour une période de sept jours consécutifs. Le régime d'assurance-emploi existe pour suppléer aux besoins de ceux qui sont temporairement sans emploi et sans revenu en raison d'une période de chômage. (*Canada (PG) c. Cloutier* 2014 CAF 177)

[16] Puisque la situation de l'appelant ne rencontre pas la définition d'«arrêt de rémunération» prévue au Règlement, le Tribunal doit conclure que l'appelant n'a pas subi l'arrêt de rémunération requis par l'alinéa 7(2)a) de la Loi, une condition essentielle pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. Pour cette raison, le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas droit aux prestations.

[17] En terminant, il convient de discuter d'un dernier élément soulevé par l'appelant lors de l'audience. En effet, celui-ci a mentionné qu'il occupe le même horaire de travail depuis 2013 et qu'il a présenté plusieurs demandes de prestations d'assurance-emploi au cours des dernières années. Selon l'appelant, toutes ces demandes ont été acceptées par la Commission. L'appelant souhaitait donc savoir pourquoi la Commission a soudainement changé d'idée lors de l'examen de sa dernière demande. Le Tribunal n'est malheureusement pas en mesure de répondre à cette interrogation de l'appelant. En effet, le Tribunal ne peut pas se prononcer sur le bienfondé de ces décisions qui ont été rendues par la Commission dans le passé, tout simplement parce qu'elles ne

sont pas actuellement en litige. Dans le cadre du présent appel, le Tribunal ne peut se pencher que sur la décision de la Commission qui est actuellement contestée; soit la décision qui a été rendue le 22 novembre 2017.

CONCLUSION

[18] L'appel est rejeté. L'appelant n'a pas subi d'arrêt de rémunération; il ne remplit donc pas les conditions requises pour recevoir des prestations d'assurance-emploi.

Yoan Marier

Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	24 avril 2018
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS	G. L., appellant

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

Loi sur l'assurance-emploi

7 (1) Les prestations de chômage sont payables, ainsi que le prévoit la présente partie, à un assuré qui remplit les conditions requises pour les recevoir.

(2) L'assuré remplit les conditions requises si, à la fois :

(a) il y a eu arrêt de la rémunération provenant de son emploi;

(b) il a, au cours de sa période de référence, exercé un emploi assurable pendant au moins le nombre d'heures indiqué au tableau qui suit en fonction du taux régional de chômage qui lui est applicable.

TABLEAU

Taux régional de chômage	Nombre d'heures d'emploi assurable requis au cours de la période de référence
6 % et moins	700
plus de 6 % mais au plus 7 %	665
plus de 7 % mais au plus 8 %	630
plus de 8 % mais au plus 9 %	595
plus de 9 % mais au plus 10 %	560
plus de 10 % mais au plus 11 %	525
plus de 11 % mais au plus 12 %	490
plus de 12 % mais au plus 13 %	455
plus de 13 %	420

(3) à (5) [Abrogés, 2016, ch. 7, art. 209]

(6) L'assuré ne remplit pas les conditions requises s'il est convenu, au titre de l'Article VI de l'Accord entre le Canada et les États-Unis d'Amérique concernant l'assurance-chômage signé les 6 et 12 mars 1942, qu'il doit d'abord épuiser ses droits de recevoir des prestations, ou y mettre fin, aux termes des lois de l'autre juridiction.

11 (1) Une semaine de chômage, pour un prestataire, est une semaine pendant laquelle il n'effectue pas une semaine entière de travail.

(2) Une semaine durant laquelle se poursuit un contrat de louage de services d'un prestataire et pour laquelle celui-ci reçoit ou recevra sa rétribution habituelle pour une semaine entière de travail n'est pas une semaine de chômage, même si le prestataire peut être dispensé de l'exercice de ses fonctions normales ou n'a en fait aucune fonction à exercer à ce moment-là.

(3) Une semaine, totale ou partielle, qui, en conformité avec une entente entre un employeur et

un employé, fait partie d'une période de congé durant laquelle l'employé demeure employé de cet employeur et pour laquelle il reçoit, indépendamment du moment du versement, la partie de sa rétribution qui a été mise de côté n'est pas une semaine de chômage.

(4) L'assuré qui travaille habituellement plus d'heures, de jours ou de périodes de travail que ne travaillent habituellement au cours d'une semaine des personnes employées à plein temps et qui a droit, aux termes de son contrat de travail, à une période de congé est censé avoir travaillé une semaine entière de travail au cours de chaque semaine qui est comprise complètement ou partiellement dans cette dernière période.

Règlement sur l'assurance-emploi

14 (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (7), un arrêt de rémunération se produit lorsque, après une période d'emploi, l'assuré est licencié ou cesse d'être au service de son employeur et se trouve à ne pas travailler pour cet employeur durant une période d'au moins sept jours consécutifs à l'égard de laquelle aucune rémunération provenant de cet emploi, autre que celle visée au paragraphe 36(13), ne lui est payable ni attribuée.

(2) Un arrêt de la rémunération provenant d'un emploi se produit au début de la semaine où l'assuré subit une réduction de rémunération représentant plus de quarante pour cent de sa rémunération hebdomadaire normale du fait qu'il cesse d'exercer cet emploi en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine, d'une grossesse, des soins à donner à un ou plusieurs enfants visés au paragraphe 23(1) de la Loi ou des soins ou du soutien à donner à un membre de la famille visé au paragraphe 23.1(2) de la Loi ou à un enfant gravement malade.

(3) La période de congé visée au paragraphe 11(4) de la Loi ne constitue pas un arrêt de rémunération, qu'une rétribution soit ou non versée pour celle-ci.

(4) Lorsque l'assuré exerce un emploi aux termes d'un contrat de travail selon lequel sa rétribution habituelle est payable pour une période dépassant une semaine, aucun arrêt de rémunération ne se produit au cours de cette période, quelle que soit la quantité de travail accomplie durant cette période et quel que soit le moment ou le mode de versement de la rétribution.

(5) Un arrêt de rémunération se produit :

(a) dans le cas d'un assuré exerçant un emploi à commission dans la vente ou l'achat de biens immobiliers et titulaire d'un permis de vente de biens immobiliers délivré par un organisme provincial :

(i) soit lorsque l'assuré renonce à son permis ou que celui-ci est suspendu ou annulé,

(ii) soit lorsqu'il cesse d'exercer cet emploi pour l'une des raisons visées au paragraphe (2);

(b) dans le cas d'un assuré employé aux termes d'un contrat de travail et dont la rémunération provenant de cet emploi est constituée principalement de commissions :

(i) soit lorsque son contrat de travail prend fin,

(ii) soit lorsque l'assuré cesse d'exercer l'emploi pour l'une des raisons visées au paragraphe (2).

(6) La période de congé visée au paragraphe 11(3) de la Loi ne constitue pas un arrêt de rémunération, indépendamment du moment ou du mode de versement de la rétribution.

(7) Lorsque l'assuré accepte un travail moins rémunérateur de son employeur et, de ce fait, reçoit un supplément de rémunération en vertu d'une loi provinciale prévoyant le versement d'indemnités dans le cas où la continuation du travail mettrait en danger la personne qui l'accomplit ou mettrait en danger l'enfant à naître de la personne qui l'accomplit ou l'enfant qu'elle allaite, l'arrêt de rémunération de l'assuré survient lors de la dernière journée de travail avant le début du travail moins rémunérateur.