



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *J. M. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 222

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-2535

ENTRE :

J. M.

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 : Angela Ryan Bourgeois

DATE DE L'AUDIENCE : Les 9 novembre 2018 et 4 janvier 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 18 janvier 2019

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli.

APERÇU

[2] L'appelant (prestataire) a travaillé comme enseignant à temps plein au Nunavut. Il a démissionné de son poste, mais a enseigné jusqu'au dernier jour d'école en juin¹. Il a reçu un paiement correspondant à la somme due au titre de son contrat de travail avant son dernier jour d'enseignement.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a déterminé que le prestataire n'était pas admissible aux prestations avant la fin de son contrat de travail le 15 août.

[4] Le prestataire a interjeté appel de la décision de la Commission devant le Tribunal. Il fait valoir que son contrat de travail a pris fin le 13 juin.

QUESTION EN LITIGE

[5] Le contrat de travail du prestataire a-t-il pris fin le 13 juin?

ANALYSE

[6] Un prestataire qui exerce un emploi dans l'enseignement pendant une partie de sa période de référence est seulement admissible au bénéfice des prestations pour une semaine de chômage qui se situe dans une période de congé scolaire s'il prouve, selon la prépondérance des probabilités, qu'il satisfait à l'une de ces exceptions :

- (a) son contrat de travail dans l'enseignement a pris fin;
- (b) son emploi dans l'enseignement était exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance;
- (c) il est admissible au bénéfice des prestations à l'égard d'un emploi autre que l'enseignement².

¹ Dans la présente décision, toutes les références à des dates visent l'année 2014, sauf indication contraire.

² *Règlement sur l'assurance-emploi*, art 33(2).

[7] Les faits suivants ne sont pas contestés :

- (a) le prestataire a travaillé comme enseignant pendant sa période de référence;
- (b) son contrat de travail a pris fin;
- (c) il était employé à temps plein, et par conséquent, il n'enseignait pas sur une base occasionnelle ou de suppléance;
- (d) il n'était pas admissible au bénéfice des prestations à l'égard d'un emploi autre que l'enseignement.

[8] La question est celle de savoir *quand* le contrat de travail du prestataire a pris fin. Le prestataire fait valoir que son contrat d'emploi a pris fin le 13 juin, c'est-à-dire le dernier jour où il a enseigné, et la Commission soutient qu'il s'est terminé le 15 août. La période en litige est donc celle du 15 juin (le début de la période de référence du prestataire) au 15 août. Il n'est pas contesté que cette période est une période de congé.

[9] Par conséquent, afin de recevoir des prestations régulières pendant cette période de congé, le prestataire doit prouver qu'il est plus probable que le contraire que son contrat de travail dans l'enseignement a pris fin avant le 15 août.

[10] Les dispenses à la règle générale selon laquelle les enseignants ne sont pas admissibles aux prestations pendant les périodes de congé visent à offrir une réparation aux enseignants dont les contrats se terminent de manière à ce qu'il y ait une fin réelle de la relation de travail. Autrement dit, la dispense accorde une réparation aux enseignants qui sont des « chômeurs » selon le véritable sens de ce terme, ce qui n'équivaut pas à l'expression « ne pas travailler ». Le critère est de savoir s'il y a eu une rupture claire dans la continuité de l'emploi du prestataire³.

Le contrat de travail du prestataire a-t-il pris fin le 13 juin?

[11] Oui. J'estime que le prestataire a démontré qu'il est plus probable que le contraire que son contrat de travail a pris fin le 13 juin, lorsqu'il a terminé d'enseigner son dernier jour d'école.

³ *Bazinet c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 174, plus précisément aux paragraphes 44 et 51, et *Oliver c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 98.

[12] Le prestataire était employé à temps plein comme enseignant. Il a touché un salaire annuel du 19 août 2013 au 15 août 2014. Il a démissionné de son poste en février, et a déclaré qu'il ne reviendrait pas pour l'année scolaire 2014-2015.

[13] Le relevé d'emploi du prestataire montre qu'il a reçu une paye jusqu'au 15 août. Cependant, j'accepte le témoignage du prestataire, qui est appuyé par son relevé bancaire, selon lequel il a reçu le solde de son salaire dû au titre de son contrat de travail avant le 13 juin. C'était une pratique courante, et le prestataire aurait pu recevoir son salaire sous forme de montant forfaitaire, qu'il conserve cet emploi ou non.

[14] J'estime qu'il y a eu une véritable rupture dans la continuité de l'emploi du prestataire le 14 juin, et que son contrat de travail arrivait à sa fin, parce qu'à partir du 14 juin, il n'y avait plus d'obligations de l'une ou l'autre des parties envers l'autre partie. Le prestataire avait enseigné pendant tous les jours d'enseignement requis, et l'employeur avait payé entièrement le prestataire selon les conditions du contrat. Le prestataire avait démissionné de son poste, mettant ainsi fin à la continuité de son emploi. Il ne retournait pas travailler pour l'employeur.

[15] La Commission a fait valoir que le contrat du prestataire a pris fin le 15 août, la date inscrite sur son relevé d'emploi, parce qu'il a touché un salaire jusqu'à cette date. Elle a soutenu que le fait que le salaire lui a été versé plus tôt ne modifie pas la date de fin du contrat.

[16] La question n'est pas de savoir comment ou quand le prestataire a été payé, mais quand le contrat d'emploi a pris fin et quand le prestataire était véritablement employé⁴. J'estime que le prestataire était réellement en chômage lorsqu'il a terminé son dernier jour d'enseignement parce que, comme je l'ai mentionné, la preuve montre qu'à cette date, les modalités et conditions d'emploi avaient été remplies. Il n'y avait rien de plus qu'une ou l'autre des parties aurait pu faire pour terminer le contrat. À ce moment, le prestataire était réellement en chômage.

[17] Étant donné que le prestataire a démontré qu'il est plus probable que le contraire que son contrat d'enseignement a pris fin le 13 juin, il n'est pas exclu du bénéfice des prestations au titre de l'article 33 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁴ *Oliver*, précité.

CONCLUSION

[18] L'appel est accueilli.

Angela Ryan Bourgeois

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Les 9 novembre 2018 et 4 janvier 2019
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	J. M., appellant