



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *D. E. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 474

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-1262

ENTRE :

D. E.

Appelante (prestataire)

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 : Catherine Shaw

DATE DE L'AUDIENCE : Le 17 avril 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 18 avril 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. La prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle n'a pas subi un arrêt de rémunération provenant de son emploi.

APERÇU

[2] La prestataire occupe deux emplois à temps partiel dans le secteur du commerce de détail. Elle a présenté une demande initiale de prestations régulières d'assurance-emploi, et la Commission de l'assurance-emploi du Canada a déterminé qu'elle n'était pas admissible au bénéfice des prestations, car elle n'avait pas subi un arrêt de rémunération provenant de l'un ou l'autre de ses emplois pendant au moins sept jours consécutifs. La prestataire a demandé une révision de cette décision parce qu'elle a subi un arrêt de rémunération provenant de l'un de ses emplois pendant six jours consécutifs. La Commission a maintenu sa décision. La prestataire interjette appel devant le Tribunal de la sécurité sociale, car il est difficile pour une personne qui occupe plusieurs emplois à temps partiel de subir un arrêt de rémunération de sept jours.

QUESTION EN LITIGE

[3] La prestataire a-t-elle subi un arrêt de rémunération provenant de son emploi?

ANALYSE

[4] Pour être admissible au bénéfice des prestations, toute partie prestataire doit avoir subi un arrêt de rémunération¹ et avoir accumulé, au cours de sa période de référence, le nombre minimal d'heures d'emploi assurable².

[5] Un arrêt de rémunération aux fins de prestations survient lorsqu'une personne assurée cesse d'être au service de son employeur pendant une période d'au moins sept jours consécutifs et qu'aucune rémunération provenant de cet emploi ne lui est versée³.

¹ Cette exigence est prévue à l'article 7(2)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

² Cette exigence est prévue à l'article 7(2)(b) de la *Loi sur l'AE*.

³ Selon l'article 2(1) de la *Loi sur l'AE*, un arrêt de rémunération se définit comme étant un « arrêt de la rémunération d'un assuré [...] qui se produit dans les cas et aux moments déterminés par règlement ». L'article 14(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE) décrit les circonstances qui sont utilisées pour déterminer si un arrêt de rémunération s'est produit.

[6] Le fait que la prestataire ait accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations régulières d'assurance-emploi n'est pas contesté. Par conséquent, la seule question que je dois trancher est celle de savoir si elle remplit l'autre condition d'admissibilité selon laquelle elle doit avoir subi un arrêt de rémunération provenant de son emploi.

La prestataire a-t-elle subi un arrêt de rémunération provenant de son emploi?

[7] Non, j'estime que la prestataire n'a pas subi un arrêt de rémunération provenant de son emploi puisqu'elle n'a pas cessé d'être au service de son employeur et n'a pas passé sept jours consécutifs sans travailler pour lui ni sans recevoir de rémunération de sa part.

[8] La prestataire occupe deux emplois à temps partiel dans des magasins de détail. Elle a présenté une demande initiale de prestations régulières d'assurance-emploi le 1^{er} novembre 2018. Dans sa demande de prestations, elle a précisé que son dernier jour de travail chez l'un de ses employeurs était le 20 octobre 2018, et qu'elle avait été licenciée en raison d'une pénurie de travail. Le relevé d'emploi émis par cet employeur le 26 octobre 2018 précise qu'il a été émis à la demande de la prestataire.

[9] La Commission soutient que la prestataire n'a pas subi un arrêt de rémunération provenant de son emploi, car elle n'a pas passé sept jours sans travailler ou sans recevoir de rémunération et elle n'a pas été licenciée. La Commission a fourni les notes d'une entrevue avec la prestataire le 9 novembre 2018, lors de laquelle la prestataire soutient qu'elle travaille toujours pour les deux employeurs et qu'elle a demandé des prestations parce qu'elle n'occupe pas d'emploi à temps plein. La Commission a communiqué avec l'employeur le 4 décembre 2018, et celui-ci a confirmé que la prestataire n'avait pas passé sept jours consécutifs sans travailler pour lui ni sans recevoir de rémunération de sa part.

[10] Dans sa demande de révision, la prestataire a précisé qu'on lui avait conseillé de présenter sa demande de prestations à des agents au centre de Service Canada et qu'on lui avait dit qu'elle serait admissible, car elle avait accumulé assez d'heures d'emploi et qu'elle n'avait toujours pas trouvé d'emploi à temps plein. Elle soutient avoir examiné son relevé d'emploi et

avoir constaté qu'elle n'avait pas travaillé pendant une période de six jours consécutifs. Elle demande donc que la Commission revoie sa condition d'admissibilité sur ce fondement.

[11] La prestataire a confirmé lors de l'audience qu'elle occupait toujours ses deux emplois à temps partiel et qu'elle avait cessé d'être au service de l'un de ses employeurs pendant une période de seulement six jours consécutifs et qu'aucune rémunération provenant de cet emploi ne lui avait été versée. Elle a déclaré que ses deux emplois à temps partiel lui garantissaient entre quatre et vingt heures de travail par semaine. Elle a dit que cela la laissait parfois dans l'impossibilité de s'acquitter de ses obligations financières en raison des fluctuations dans son emploi du temps, qui sont hors de son contrôle. Elle a fait valoir qu'il est difficile pour une personne dans sa situation d'emploi de satisfaire à l'exigence selon laquelle elle doit avoir subi un arrêt de sept jours consécutifs dans son horaire de travail.

[12] Pour déterminer s'il y a eu un arrêt de rémunération, je dois examiner les trois conditions énoncées dans le *Règlement sur l'assurance-emploi*⁴. À savoir, la prestataire doit avoir cessé son emploi chez son employeur et ne pas avoir travaillé pour lui pendant sept jours consécutifs. De plus, il ne doit y avoir aucune rémunération provenant de cet emploi qui soit payable pendant cette période⁵. Chacune de ces conditions doit être remplie pour qu'il y ait un arrêt de rémunération aux fins de prestations.

[13] Le fait que la prestataire n'ait pas été licenciée ou qu'elle n'ait pas cessé son emploi n'est pas contesté. La prestataire a plutôt continué d'occuper ses deux emplois à temps partiel au moment de présenter sa demande initiale de prestations. De plus, la prestataire reconnaît qu'elle n'a pas eu de période lors de laquelle elle n'a pas travaillé pour l'employeur pendant au moins sept jours consécutifs et qu'elle n'a perçu aucune rémunération provenant de cet emploi. Ainsi, j'accepte la position des deux parties selon laquelle la prestataire ne répond pas aux conditions visant à déterminer si elle a subi un arrêt de rémunération provenant de son emploi.

⁴ Ces conditions sont énumérées à l'article 14(1) du *Règlement sur l'AE*.

⁵ La Cour d'appel fédérale a tenu compte des exigences relatives à un arrêt de rémunération dans *Canada (Procureur général) c Perry*, 2006 CAF 258 et *Canada (Procureur général) c Enns*, A-559-89.

[14] L'obligation d'être au chômage découle de cet objectif du régime d'assurance-emploi, qui consiste à répondre aux besoins des personnes qui sont sans revenu en raison d'une période de chômage.

[15] Dans le cas de la prestataire, je reconnais qu'elle n'est pas au chômage, mais plutôt dans une situation où elle a un travail instable ou insuffisant parce qu'elle occupe deux emplois à temps partiel avec un minimum d'heures garanties. J'accepte les déclarations de la prestataire selon lesquelles l'application de la législation l'exclut du bénéfice des prestations d'assurance-emploi en raison des circonstances entourant son emploi à temps partiel. J'accepte également les déclarations de la prestataire selon lesquelles sa situation n'est pas unique et, au contraire, est de plus en plus courante en raison de l'évolution du marché du travail. Malheureusement, je dois conclure que la prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi dans le cadre de la loi maintenant en vigueur, et je suis tenue d'appliquer la loi telle qu'elle est écrite, peu importe le caractère unique des circonstances ou la compassion que j'éprouve⁶.

CONCLUSION

[16] L'appel est rejeté.

Catherine Shaw

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 17 avril 2019
MODE D'INSTRUCTION :	En personne
COMPARUTION :	D. E., appelante (prestataire)

⁶ Dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301, la Cour d'appel fédérale a déterminé qu'un tribunal administratif est lié par les exigences de la loi et n'a pas la compétence de modifier la loi, ni de l'interpréter d'une manière contraire à son sens ordinaire.