



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation: *M. Y. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 740

[TRADUCTION]

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-1940

ENTRE :

M. Y.

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 : Christopher Pike

DATE DE L'AUDIENCE : Le 22 juillet 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 26 juillet 2019

DÉCISION

[1] J'appelle le prestataire l'appelant dans la présente décision. L'appel est accueilli. Il s'ensuit que le prestataire est admissible à des prestations pour les semaines où il n'a pas travaillé en mer entre le 18 juillet et le 11 décembre 2018, parce qu'il a prouvé qu'il était en chômage durant ces semaines. Les présents motifs expliquent pourquoi.

APERÇU

[2] La prestataire a été au service d'une entreprise qui fournit des travailleurs temporaires à l'industrie pétrolière et gazière au large des côtes. Son employeur l'a affecté à une installation de forage exploitée par un de ses clients en mai 2018, puis l'a affecté à un autre client du 18 juillet au 11 décembre 2018. Durant l'affectation qui a débuté en juillet, il a travaillé selon un horaire par roulement de 21 jours de travail et 21 jours de congé. Alors qu'il était en mer, le prestataire a travaillé 12 heures sur 24 durant chacun de ses 21 jours d'affectation.

[3] Le prestataire a cru qu'il était en chômage pendant les périodes de 21 jours qu'il a passés à terre entre le 18 juillet et le 11 décembre 2018, parce qu'il n'était pas certain de retourner à l'installation de forage du client à la fin de ces périodes. Il a demandé des prestations d'assurance-emploi pendant les semaines où il ne travaillait pas et la Commission les lui a versées. Le 21 mars 2019, la Commission a décidé que le prestataire était employé pendant ces semaines et elle lui a réclamé un trop-payé.

[4] La Commission a maintenu cette décision en révision. L'appelant a interjeté appel devant le Tribunal.

QUESTION PRÉLIMINAIRE

[5] Le 21 mars 2019, la Commission a également imposé une pénalité et une violation parce qu'elle croyait que le prestataire avait sciemment fait de fausses déclarations sur son statut d'emploi. La pénalité et la violation ont été annulées lors du réexamen. Il ne reste donc à prendre en considération, dans le présent appel, que la décision de la Commission selon laquelle le prestataire n'a pas été en chômage entre le 18 juillet et le 11 décembre 2018.

QUESTION EN LITIGE

[6] Le prestataire était-il en chômage durant les semaines où il ne travaillait pas en mer entre le 18 juillet 2018 et le 11 décembre 2018?

ANALYSE

[7] L'assurance-emploi verse des prestations aux personnes qui perdent involontairement leur emploi et qui sont sans travail¹. Les prestations ne sont payables qu'aux prestataires admissibles, pour chaque semaine de chômage comprise dans leur période de prestations². Un prestataire est traité comme s'il avait travaillé pendant chaque semaine complète ou partielle qui tombe dans une période de congé si :

chaque semaine, il travaillait habituellement plus d'heures, de jours ou de périodes de travail que ne le font habituellement les personnes employées à temps plein, et il a droit, aux termes de son contrat de travail, à une période de congé³.

[8] Ainsi, un prestataire en congé pour heures supplémentaires déjà travaillées ne subit pas de perte de revenu, qu'il soit payé ou non pendant son congé. Cela s'explique par le fait que son emploi n'a pas été interrompu et que son lien d'emploi est maintenu pendant l'horaire par roulement entre les périodes de travail⁴.

[9] Le prestataire était en chômage durant les semaines où il n'a pas travaillé en mer entre le 18 juillet et le 11 décembre 2018.

[10] Le prestataire et son employeur ont conclu un contrat de travail le 20 mai 2018. Le contrat indiquait qu'il pourrait être affecté à une période de travail de 21 jours sur l'installation de forage d'un client, suivie de 21 jours de congé. Il devait également travailler des journées de 12 heures. La partie du contrat portant sur la rémunération et les avantages sociaux a été modifiée le 2 juin 2018, lorsque le prestataire a été affecté à un nouveau client. Par suite de ce

¹ L'arrêt *Canadien Pacifique Ltée c. Procureur général du Canada*, [1986] 1 R.C.S. 678, explique ce principe. Le droit m'oblige à appliquer les principes établis par les tribunaux. Je renvoie à d'autres cas qui expliquent cette décision au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² *Loi sur l'assurance-emploi*, article 9.

³ *Loi sur l'assurance-emploi*, paragraphe 11(4).

⁴ L'arrêt *Canada (Procureur général) c. Jean*, 2015 CAF 242, explique ce principe au para 21.

changement, il allait être payé à une fréquence hebdomadaire « seulement lorsqu'il travaillerait ».

[11] Le prestataire a témoigné qu'il n'avait pas effectué de période de travail complète de 21 jours auprès du premier client auquel il avait été affecté. Il a ajouté qu'il avait travaillé selon l'alternance 21 jours de travail et 21 jours de congé auprès du deuxième client jusqu'au 11 décembre 2018, mais qu'il ignorait chaque fois, jusqu'à quelques jours avant le début d'une nouvelle rotation, s'il retournerait pour une autre période de travail auprès de ce client.

[12] Un agent de la Commission a interrogé l'employeur au sujet de l'emploi du prestataire le 6 mars 2019. L'employeur a dit que le prestataire était mis à pied à la fin de chaque période de travail au cours de sa première affectation avec son premier stage, car il ne savait pas combien de temps il serait en congé. L'employeur a déclaré que le prestataire, lorsqu'il avait commencé sa deuxième affectation le 6 juin 2018, était toujours considéré comme un employé temporaire et n'avait aucune assurance d'être rappelé pour une autre période de travail.

[13] L'employeur a remis à la Commission un courriel qu'il avait envoyé au prestataire le 3 juillet 2018, indiquant que le client voulait qu'il revienne pour une rotation à compter du 18 juillet 2018, mais qu'il n'attribuait à personne le statut d'employé à temps plein parce que son propre contrat arrivait à échéance. L'employeur a également affirmé : [traduction] « Quand nous en saurons davantage sur l'avenir de l'installation de forage après ce contrat, si nous concluons un autre contrat et que vous continuez à travailler selon cet horaire, vous serez envisagé pour l'obtention d'un poste permanent à temps plein. »

[14] L'employeur a affirmé que le prestataire avait été avisé par courriel le 6 juillet 2018 qu'il travaillerait selon un horaire par roulement régulier jusqu'en décembre 2018 et qu'il serait alors mis à pied. Le prestataire indique qu'il n'a pas reçu de courriel le 6 juillet 2018 l'informant qu'il était affecté à un tel horaire régulier. L'employeur a déclaré à la Commission qu'il produirait copie de ce courriel, mais cette copie n'est pas incluse dans la preuve qui m'a été présentée.

[15] Le 10 août 2018, le prestataire a demandé à son employeur de confirmer son statut d'emploi à l'appui de sa demande de prêt automobile. L'employeur a répondu le 13 août 2018 :

[traduction] « Je peux dire que vous travaillez à temps plein selon un horaire par roulement régulier, mais [...] vous êtes considéré comme temporaire. »

[16] Le relevé d'emploi du prestataire indique qu'il a été mis à pied le 11 décembre 2018. Le prestataire a témoigné qu'il s'attendait à être, au début de janvier 2019, embauché par le client (« transféré au client ») pour lequel il avait travaillé de juillet à décembre 2018. Il a témoigné que le courriel qu'il avait envoyé à son employeur dans le cadre d'une série de messages échangés le 27 décembre 2018, et dans lequel il affirmait qu'il s'attendait à revenir le 2 janvier 2019, faisait partie de cette discussion de transfert.

[17] Cette preuve démontre qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire n'ait pas été certain qu'il reviendrait pour une autre période de travail, car il devait attendre que le client de son employeur confirme que ses services seraient requis. Cette preuve démontre également qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire soit demeuré un employé temporaire, même s'il a travaillé à temps plein selon un horaire par roulement régulier de 21 jours de travail et 21 jours de congé du 18 juillet 2018 au 11 décembre 2018.

[18] Le fait que le prestataire ait dû attendre d'être rappelé démontre que le lien entre lui et son emploi était rompu chaque fois qu'il quittait l'installation de forage du client⁵. Cela signifie qu'il est devenu sans emploi chaque fois qu'il a quitté l'installation de forage entre le 18 juillet et le 11 décembre 2018.

CONCLUSION

[19] L'appel est accueilli.

Christopher Pike

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 22 juillet 2019
-------------------------	--------------------

⁵ Voir l'analyse concernant *Canada (Procureur général) c. Jean*, note 4.

MODE D'INSTRUCTION :	En personne
COMPARUTIONS :	M. Y., appellant Tom Osborne, député à la Chambre d'assemblée, représentant de l'appellant