



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

Citation : *P. L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 802

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2585

ENTRE :

**P. L.**

Appelante

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 : Josée Langlois

DATE DE L'AUDIENCE : 7 août 2019

DATE DE LA DÉCISION : 7 août 2019

## DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Je conclus que l'appelante n'a pas démontré que, n'eût été sa maladie, elle était disponible pour travailler à compter du 4 mars 2019 parce qu'elle travaillait à temps partiel selon son choix personnel.

## APERÇU

[2] L'appelante s'est blessée le 18 février 2019 alors qu'elle était en congé autorisé par son employeur. Elle a démontré un certificat médical, daté du 13 mars 2019, qui indique qu'elle est incapable de travailler du 18 février 2019 au 1<sup>er</sup> mai 2019. Le 10 juin 2019, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) a conclu que l'appelante n'était pas disponible pour travailler à compter du 4 mars 2019. Elle précise que puisque l'appelante travaillait à temps partiel à raison de 18 heures par semaine, elle n'aurait pas été disponible pour travailler même si elle n'avait pas été malade. Je dois déterminer si l'appelante était disponible pour travailler à compter du 4 mars 2019.

## QUESTION EN LITIGE

[3] N'eût été sa maladie, l'appelante aurait-elle été disponible pour travailler à compter du 4 mars 2019 ?

## ANALYSE

[4] Un prestataire n'est pas admissible à recevoir des prestations chaque jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était, ce jour-là, incapable de travailler par suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine prévue par règlement et aurait été sans cela disponible pour travailler<sup>1</sup>.

[5] L'appelante a présenté un certificat médical indiquant qu'elle était incapable de travailler du 18 février 2019 au 7 mai 2019.

---

<sup>1</sup> Alinéa 18(1)b) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

[6] Les faits concernant l'incapacité au travail de l'appelante ne sont pas contestés. La question en litige consiste à déterminer si, dans l'optique où elle n'avait pas eu cette incapacité, elle aurait été disponible pour travailler.

[7] La Commission fait valoir que l'appelante n'était pas disponible pour travailler parce qu'à sa demande elle travaillait à temps partiel, 18 heures par semaine et, pour cette raison, elle n'était pas disponible pour travailler à temps plein.

[8] L'appelante a témoigné que lorsqu'elle a été embauchée, elle travaillait 35 heures par semaine pour l'employeur. Puis, étant donné les tâches qu'elle avait à effectuer, son horaire a été diminué à 28 heures par semaine et à 18 heures par semaine. Elle a déclaré qu'elle travaillait 18 heures par semaine depuis 14 ans et que c'est suite à sa demande que l'employeur avait diminué son horaire et non pas parce qu'elle était en préretraite. L'appelante a expliqué que 18 heures par semaine étaient suffisantes pour effectuer ses tâches de travail hebdomadaires. Pour cette raison, l'employeur n'a jamais demandé à l'appelante de travailler plus de 18 heures par semaine en 14 ans et cet horaire convenait à l'appelante.

[9] Pour cette raison, je ne peux conclure que l'appelante était disponible pour travailler du lundi au vendredi soit tout jour ouvrable de sa période de prestations<sup>2</sup>. En effet, l'horaire de l'appelante était à temps partiel à raison de 18 heures par semaine et elle ne consacrait pas sa disponibilité pour travailler du lundi au vendredi à temps plein. Au contraire, l'appelante a affirmé que c'est à sa demande que son horaire a été diminué à 18 heures par semaine et elle a déclaré que cet horaire était non seulement un choix, mais que c'était ce qu'elle voulait.

[10] Bien qu'elle soutient qu'elle n'est pas en préretraite, l'horaire de travail de l'appelante a été modifié à la baisse lorsqu'elle a atteint l'âge de 65 ans. Je comprends tout de même que c'est en raison du travail qu'il y avait à effectuer que l'employeur a accepté cet horaire proposé par l'appelante.

[11] Un prestataire n'est pas admissible à recevoir des prestations tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était, ce jour-là, incapable de travailler

---

<sup>2</sup> Article 32 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le Règlement).

par suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine prévue par règlement et aurait été sans cela disponible pour travailler.

[12] L'appelante a opté pour un horaire à temps partiel à raison de 18 heures par semaine et cet horaire de travail était en vigueur depuis 14 ans. Même si je comprends qu'elle réussissait à effectuer les mêmes tâches de travail pendant ses 18 heures de travail par semaine que lorsqu'elle travaillait à temps plein, il n'en demeure pas moins qu'elle travaillait à temps partiel depuis 14 ans et que c'est son choix. Cet horaire lui convenait et l'appelante était intéressée à le conserver tel quel.

[13] L'appelante n'a pas démontré que, n'eût été sa maladie, elle aurait été disponible pour travailler parce que son horaire de travail avait été établi à temps partiel depuis 14 ans à sa demande.

[14] Je suis d'avis que l'appelante n'a pas démontré que, n'eût été sa maladie, elle aurait été disponible pour travailler à compter du 4 mars 2019.

## **CONCLUSION**

[15] L'appel est rejeté.

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

DATE DE L'AUDIENCE :	7 août 2019
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTION :	P. L., appelante