



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *B. K. c Commission de l'assurance-emploi du Canada et X*, 2019 TSS 1275

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-642

ENTRE :

B. K.

Demandeur

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Défenderesse

et

X

Mise en cause

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

Décision relative à une demande de
permission d'en appeler rendue par : Janet Lew

Date de la décision : Le 30 septembre 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] La demande de permission d'en appeler est rejetée.

APERÇU

[2] Le demandeur, B. K. (prestataire) demande la permission d'en appeler de la décision de la division générale. La permission d'en appeler signifie qu'un demandeur doit obtenir la permission de la division d'appel avant de pouvoir passer à la prochaine étape du processus d'appel.

[3] La division générale a terminé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi comme manœuvre général au sein de X, et ce, sans justification. La division générale n'a pas accepté les arguments du prestataire selon lesquels il devait travailler un nombre d'heures excessif ou que son environnement de travail compromettrait sa santé et sa sécurité.

[4] Le prestataire fait valoir que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. Plus particulièrement, il soutient que la division générale [traduction] « est passée trop vite sur les 160,75 heures qui manquaient sur la fiche de l'employé, mais qui apparaissaient sur le relevé d'emploi¹ ».

[5] En plus de demander la permission d'en appeler, le prestataire réclame également les dommages-intérêts généraux, les coûts et tout autre redressement que je jugerai approprié. Cependant, je n'ai pas la compétence nécessaire et je ne suis pas habilité à accorder des dommages-intérêts, des coûts ou tout autre redressement discrétionnaire.

[6] Je dois déterminer si l'appel a une chance raisonnable de succès. Une chance raisonnable de succès est assimilée à une cause défendable en droit². Il s'agit d'un critère relativement bas, car les prestataires n'ont pas à prouver le bien-fondé de leur cause. Ils doivent simplement démontrer qu'il y a une cause défendable. Pour les motifs suivants, je ne suis pas convaincue que

¹ Voir la lettre du prestataire datée du 19 septembre 2019, à AD1-3.

² C'est ce que la Cour d'appel fédérale a affirmé dans l'arrêt *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

l'appel a une chance raisonnable de succès, et je rejette donc la demande de permission d'en appeler.

QUESTION EN LITIGE

[7] Est-il défendable de soutenir que la division générale a négligé certaines heures du prestataire lorsqu'elle a examiné la question de savoir si le prestataire avait travaillé un nombre d'heures excessif?

ANALYSE

[8] Avant que le prestataire ne puisse passer à la prochaine étape du processus d'appel, je dois être convaincue que les motifs d'appel du prestataire relèvent d'au moins un des trois moyens d'appel prévus à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (LMEDS). L'appel doit également avoir une chance raisonnable de succès.

[9] Les trois seuls moyens d'appel prévus à l'article 58(1) de la LMEDS sont les suivants :

- a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) elle a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[10] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur prévue à l'article 58(1)(c) de la LMEDS.

[11] Le prestataire affirme avoir travaillé un nombre d'heures excessif et que par conséquent, il avait été fondé à quitter volontairement son emploi au titre de l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Au titre de cet article, le prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constitue la seule solution

raisonnable dans son cas, ce qui peut comprendre l'excès d'heures supplémentaires ou la non-rémunération de celles-ci.

Heures hebdomadaires moyennes

[12] Le prestataire affirme qu'il y a une disparité entre les heures consignées par son employeur sur son relevé d'emploi et celles qui se trouvent sur la fiche de l'employé. Le relevé d'emploi montre que le prestataire avait 2 334 heures assurables sur 27 périodes de paye³. La fiche de l'employé montre les détails relatifs à la paye du prestataire, y compris les heures de travail qu'il a effectuées du 6 janvier 2017 au 1^{er} mars 2019⁴. Le prestataire soutient que la division générale [traduction] « est passée trop vite sur les 160,75 heures qui manquaient sur la fiche de l'employé, mais qui apparaissaient sur le relevé d'emploi ».

[13] La division générale a reconnu qu'il y avait une différence de 160,75 heures entre le nombre d'heures assurables au dossier et le total des heures par quinzaine énumérées sur la fiche de l'employé. Afin de déterminer si le prestataire avait travaillé un nombre d'heures excessif, la division générale a en fait accepté le fait que le prestataire avait travaillé 2 334 heures. Puisque la division générale était prête à accepter que le prestataire avait travaillé le nombre d'heures inscrit sur le relevé d'emploi, soit un plus grand nombre d'heures que celui inscrit sur la fiche de l'employé, je ne suis pas convaincue qu'elle a négligé de tenir compte des 160,75 heures supplémentaires qui, selon le prestataire, sont manquantes.

[14] La division générale a fait remarquer que le plus d'heures de travail que le prestataire a effectuées étaient une moyenne de 44 heures par semaine, en fonction de 88 heures sur une période de deux semaines. Dans l'ensemble, la division générale a calculé que le nombre moyen d'heures travaillées par le prestataire par semaine était de 43,2 heures⁵, ce qu'elle n'a pas considéré comme étant excessif. Par ailleurs, le prestataire calcule avoir travaillé, en moyenne, 42 heures pour le quart de jour et 48 heures pour le quart de l'après-midi, totalisant en moyenne 90 heures par semaine — plus que le double du nombre d'heures calculées par la division

³ Voir le relevé d'emploi daté du 27 février 2019, à GD3-24.

⁴ Voir la fiche de l'employé de GD2-36 à GD2-37.

⁵ La division générale a divisé le nombre total d'heures par le nombre de périodes de paye, puis elle a encore divisé ce nombre par deux afin de connaître le nombre moyen d'heures par semaine : 2 334 heures / 27 périodes de paye / 2 semaines par période de paye = 43,2 heures / semaine.

générale pour la semaine. Le prestataire est arrivé à ces nombres en supposant que chaque période de paye portait sur une semaine⁶.

[15] Les calculs du prestataire donnent à penser que la division générale a commis une erreur en calculant le nombre moyen d'heures travaillées par semaine, et ce, en négligeant deux faits importants :

1. L'entreprise avait un quart de jour qui se déroulait de 7 h à 15 h et un quart d'après-midi qui commençait à 15 h 30 et qui se terminait au moment où l'employé terminait ses tâches.
2. Les périodes de paye étaient hebdomadaires.

[16] Afin de déterminer si le prestataire avait travaillé un nombre d'heures excessif, elle devait tout simplement examiner le nombre total d'heures que le prestataire avait travaillé au cours d'une période de paye. Elle ne devait pas faire la distinction entre le fait que le prestataire ait effectué un quart de jour ou un quart d'après-midi. Que le prestataire ait effectué un quart de jour ou un quart d'après-midi n'a eu aucune incidence sur le fait qu'il ait ou non travaillé un nombre d'heures excessif au cours d'une période de paye.

[17] Une fois que la division générale eut déterminé le nombre total d'heures par période de paye, elle a dû déterminer la durée de chaque période de paye. De cette façon, elle a pu voir si les heures travaillées par semaine étaient, en moyenne, excessives.

[18] À première vue, le relevé d'emploi ne semble pas préciser la durée de chaque période de paye. Cependant, en comparant les périodes de paye du relevé d'emploi avec celles de la fiche de l'employé, il est évident que les périodes de paye qui se trouvent sur le relevé d'emploi sont d'une durée de deux semaines⁷. En effet, la division générale a fait la même observation, concluant que les gains bruts inscrits sur la fiche de l'employé correspondaient aux gains assurables qui apparaissaient sur le relevé d'emploi⁸.

⁶ Le prestataire soutient effectivement que les périodes de paye étaient hebdomadaires lorsqu'il affirme que l'on doit diviser le nombre total d'heures par 26 semaines pour obtenir le nombre d'heures travaillées par semaine, à AD1-2.

⁷ L'annexe A (jointe à la présente décision) précise la durée de chaque période de paye.

⁸ Voir le paragraphe 16 de la décision de la division générale.

[19] De plus, la division générale a noté que l'employeur avait affirmé que la colonne de la fiche de l'employé, intitulée [traduction] « H normales », affichait les heures normales travaillées par le prestataire au cours d'une période de deux semaines. Aucun élément de preuve ne vient appuyer le fait que le prestataire a effectué des heures supplémentaires au cours des 27 périodes de paye inscrites sur le relevé d'emploi et sur la fiche de l'employé.

[20] Je ne vois aucun élément de preuve à l'appui de la suggestion du prestataire selon laquelle chaque période de paye correspond à une semaine. Je ne suis pas convaincue qu'il existe une cause défendable au motif que la division générale aurait négligé de tenir compte de 160,75 heures de travail effectuées au cours des 27 périodes de payes antérieures ou qu'elle aurait mal interprété la durée des périodes de paye inscrites sur le relevé d'emploi.

Période de paye « 13-10-17 » – 44,00 heures sous le titre « 2 h normales »

[21] Le prestataire soutient que la division générale a tiré une conclusion erronée au paragraphe 18 lorsqu'elle a déterminé qu'il était en vacances au cours de la période de paye du 13-10-17. La fiche de l'employé fait état de 44,00 heures sous la colonne intitulée [traduction] « 2 h normales ». Le prestataire affirme que son employeur a menti lorsqu'il a suggéré qu'il était peut-être en vacances. Il soutient qu'il était au travail pour ces 44,00 heures.

[22] La division générale a reconnu que l'employeur n'était pas certain si ces heures étaient liées à des vacances. La division générale a conclu qu'il était raisonnable de croire que les 44,00 heures étaient liées à des vacances, car les heures inscrites pour cette période de paye, y compris les heures normales de travail du prestataire, s'élevaient à 84,50 heures. La division générale a conclu que cela concordait avec la déclaration de l'employeur selon laquelle les employés effectuaient normalement de 40 à 44 heures de travail par semaine. La division générale n'était saisie d'aucune preuve documentaire prouvant ce que ces 44,00 heures représentaient réellement. La division générale avait le droit d'accepter ou de rejeter les éléments de preuve du prestataire ou de l'employeur concernant ces heures en question, en fournissant ses motifs et après avoir tenu compte de la preuve.

[23] Néanmoins, j'estime que la division générale n'a pas fondé sa décision sur le fait que les 44,00 heures de travail pour la période du 13-10-17 étaient liées à des vacances ou à des heures

de travail réelles. Même si le prestataire avait effectué les 44,00 heures de travail, cela signifierait qu'il aurait effectué 84,50 heures de travail pour la période de paye de deux semaines. Cela était conforme aux heures moyennes de travail qu'il effectuait habituellement par période de paye, ce qui a été déterminé comme n'étant pas excessif par la division générale. Autrement dit, l'ajout de 44,00 heures supplémentaires de travail pour la période de paye du 13-10-17 n'aurait pas prouvé que le prestataire a travaillé un nombre d'heures excessif.

[24] Hypothétiquement, si les 44,00 heures irrégulières représentaient des heures supplémentaires, et ce en plus des 40,50 heures normales effectuées au cours de la période de paye, je tiens à souligner que ces heures irrégulières sont survenues une seule fois au cours des deux années pour lesquelles le prestataire a travaillé pour X. Le prestataire a continué d'effectuer des heures normales pendant plus d'un an avant de quitter son emploi, et ce, sans effectuer d'heures irrégulières. Le prestataire a donné sa démission en septembre 2017, mais est retourné chez l'employeur plus tard au cours du même mois. Le fait que le prestataire a continué de travailler là-bas et a demandé d'être embauché à nouveau après avoir prétendument effectué 44,00 heures irrégulières en octobre 2017 indiquait que le prestataire a accepté d'effectuer des heures irrégulières si cela devait se reproduire. Cependant, la fiche de l'employé montre que le prestataire n'a pas effectué d'heures irrégulières de travail après cela.

[25] En grande partie en raison du fait que les 44,00 heures n'ont eu aucune incidence sur la question de savoir si le prestataire avait travaillé un nombre d'heures excessif, je ne suis pas convaincue que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée lorsqu'elle a déterminé que ces heures étaient probablement liées aux vacances du prestataire.

CONCLUSION

[26] La demande de permission d'en appeler est rejetée.

Janet Lew
Membre de la division d'appel

REPRÉSENTANT :	B. K., non représenté
----------------	-----------------------

ANNEXE A

PÉRIODES DE PAYE DU PRESTATAIRE

Période de paye sur le RE	Période de paye sur la fiche de l'employé	Gains assurables sur le RE (\$)	Gains bruts sur la fiche de l'employé (\$)	Heures normales sur la fiche de l'employé
1	01-03-19 15-02-19	1 549,36	259,61 1 289,75	0,00 88,00
2	01-02-19	1 363,25	1 363,25	87,25
3	18-01-19	1 317,05	1 317,05	71,00
4	04-01-19	1 286,96	1 286,96	75,00
5	22-12-18 21-12-18	1 911,50	100,00 1 811,50	0,00 86,50
6	07-12-18	1 060,50	1 060,50	75,75
7	23-11-18	1 177,75	1 177,75	83,00
8	09-11-18	1 134,00	1 134,00	81,00
9	26-10-18	1 184,58	1 184,58	76,25
10	12-10-18	1 127,00	1 127,00	80,50
11	28-09-18	1 214,50	1 214,50	86,75
12	14-09-18	1 265,95	1 265,95	80,50
13	31-08-18	1 253,00	1 253,00	88,00
14	17-08-18	1 478,75	1 478,75	88,00

15	03-08-18	1 505,00	1 505,00	88,00
16	20-07-18	1 356,16	1 356,16	88,00
17	06-07-18	1 004,50	1 004,50	44,00
18	22-06-18	187,25	187,25	0,00
19	08-06-18	1 460,67	1 460,67	82,00
20	25-05-18	1 772,75	1 772,75	88,00
21	11-05-18	1 447,25	1 447,25	88,00
22	27-04-18	2 125,62	2 125,62	88,00
23	13-04-18	1 248,33	1 248,33	80,00
24	29-03-18	1 288,00	1 288,00	87,50
25	16-03-18	1 221,50	1 221,50	87,25
26	02-03-18	1 229,08	1 229,08	79,50
27	16-02-18	1 141,00	1 141,00	81,50
TOTAL		35,311.26 ⁹	35 311,26	2 129,25

⁹ La case 15B du relevé d'emploi montre seulement les 14 dernières périodes de paye, pour un montant total de 18 324,15 \$. Le total de 35 311,26 \$ qui se trouve ci-dessus correspond aux gains assurables pour les 27 périodes de paye.