



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *B. B. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 553

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-4047

ENTRE :

B. B.

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 : Charline Bourque

DATE DE L'AUDIENCE : 11 mars 2020

DATE DE LA DÉCISION : 12 mars 2020

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté avec modifications. L'appelant est considéré comme n'étant pas en chômage à partir du 30 mai 2019, puisque ces semaines correspondent à des semaines de congé prévues par le contrat de travail de l'appelant. Néanmoins, la période d'inadmissibilité doit prendre fin le 3 juillet 2019, soit après les 35 jours de congé prévus par l'employeur.

APERÇU

[2] L'appelant travaille comme marin selon un horaire de 35 jours de travail suivis de 35 jours de congé. Il demande des prestations d'assurance-emploi pendant sa période de congé puisqu'il n'est pas un employé permanent et n'a pas l'assurance de retourner travailler à la fin de sa période de congé.

[3] Pour sa part, la Commission considère que l'appelant est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi à partir du 3 juin 2019 puisqu'il ne démontre pas être en chômage pendant les périodes de congé prévues dans son emploi puisqu'elles font partie de son horaire de travail.

QUESTION EN LITIGE

[4] L'appelant est-il considéré en chômage pendant les périodes de congé prévues à son emploi ?

ANALYSE

Question en litige : L'appelant est-il considéré en chômage pendant les périodes de congé prévues à son emploi ?

[5] Les prestations d'assurance-emploi sont payables à un assuré qui remplit les conditions requises et formule une demande initiale de prestations pour chaque semaine de chômage comprise dans la période de prestations¹.

[6] Une semaine de chômage est une semaine pendant laquelle un prestataire n'effectue pas une semaine entière de travail. De plus, une semaine durant laquelle se poursuit un contrat de

¹ *Loi sur l'assurance-emploi* (« LAE »), article 9.

louage de services d'un prestataire et pour laquelle celui-ci reçoit ou recevra sa rétribution habituelle pour une semaine entière de travail n'est pas une semaine de chômage, même si le prestataire peut être dispensé de l'exercice de ses fonctions normales ou n'a en fait aucune fonction à exercer à ce moment-là².

[7] Enfin, un assuré qui travaille habituellement plus d'heures, de jours ou de périodes de travail que ne travaillent habituellement au cours d'une semaine des personnes employées à plein temps et qui a droit, aux termes de son contrat de travail, à une période de congé est censé avoir travaillé une semaine entière de travail au cours de chaque semaine qui est comprise complètement ou partiellement dans cette dernière période³.

[8] Plus précisément, une semaine entière de travail correspond au nombre d'heures, de jours ou de quarts de travail qu'accomplissent normalement dans une semaine civile les personnes du même rang ou de la même classe ou faisant partie de la même équipe à l'usine, à l'atelier ou en tout autre local où il exerce ou exerçait un emploi⁴.

[9] L'appelant soutient qu'il n'a pas les mêmes conditions d'emploi qu'un employé permanent. Par conséquent, il n'est pas assuré de reprendre l'emploi après chacun de ses contrats de travail. Il indique que l'employeur peut envoyer le bateau dans un autre pays et qu'à ce moment, il ne pourrait y travailler. Ainsi, à la fin de chaque contrat, il inscrit son nom sur une liste et attend d'être appelé pour un contrat. Il confirme que l'employeur lui accorde une période de congé ayant le même nombre de jours que la période pendant laquelle il a travaillé. Néanmoins, il peut reprendre un contrat pendant cette période de congé s'il reçoit une offre de contrat. Il réitère le fait qu'il n'a pas les mêmes conditions d'emploi qu'un employé permanent et indique qu'il ne reçoit pas de salaire pendant sa période de congé.

[10] Le Tribunal constate que l'appelant a confirmé qu'il effectuait le trajet entre Montréal et Québec et qu'au moment de déposer sa demande de prestations, il a travaillé 35 jours qui ont été suivis de 35 jours de congé. Il indique qu'à chaque fin de contrat, il n'est pas certain d'être rappelé, mais confirme qu'il travaille sur ce bateau depuis près d'un an.

² LAE, paragraphes 11 (1) et 11 (2).

³ LAE, paragr. 11 (4).

⁴ *Règlement sur l'assurance-emploi* (« RAE »), paragr. 31 (1).

[11] Pour sa part, la Commission est d'avis qu'il ne s'agit pas ici d'une inadmissibilité imposée en raison d'une absence du Canada, mais plutôt d'une inadmissibilité parce que le prestataire n'a pas prouvé qu'il était en chômage. Le fait que le prestataire soit un employé à statut temporaire n'empêche pas celui-ci d'avoir une entente claire avec l'employeur établie selon la convention collective par rapport à l'horaire de travail. La Commission est d'avis qu'il est démontré que le prestataire doit travailler plus de jours afin d'obtenir un congé équivalent au nombre de jours travaillés; il est donc censé avoir travaillé une semaine entière de travail autant durant la période de travail que durant la période de congé qui est d'égale durée.

[12] Le Tribunal constate que la convention collective que le « travail est exécuté selon une alternance de jours de travail consécutifs suivis d'un nombre équivalent de jours de relâche »⁵.

[13] De plus, l'employeur confirme que l'appelant a un horaire de travail de 35 jours de travail suivi de 35 jours de congé. L'employeur indique que l'appelant travaillera comme 3^e marin tant que le bateau fera le trajet Québec-Montréal. Il n'aura plus de travail lorsque le bateau partira pour les États-Unis (GD3-35).

[14] La Cour a indiqué que « pour que le paragraphe 11 (4) de la Loi soit applicable, il doit exister une preuve montrant que le prestataire a travaillé davantage que le nombre d'heures qui sont habituellement travaillées au cours d'une semaine par des personnes employées à temps plein. Il s'agit là essentiellement d'une question de fait, et le juge-arbitre ne devait pas intervenir à moins que le conseil eût commis une erreur sujette à révision, c'est-à-dire à moins qu'il eût « fondé sa décision ou son ordonnance sur une conclusion erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance »⁶.

[15] Le Tribunal est d'avis que, malgré le fait que son horaire de travail ne comprenne pas plus d'heures, l'appelant travaille habituellement plus de jours ou de périodes de travail que des personnes travaillant à temps plein. L'appelant a travaillé pendant 35 jours sans interruption avant d'avoir une période de congé équivalente de 35 jours.

⁵ Tiré de l'article 22.01 de la Convention collective de travail entre X et le Syndicat international des marins canadiens (GD3-66).

⁶ *Canada (Procureur général) c. Merrigan*, 2004 CAF 253.

[16] Ainsi, le Tribunal est d'avis que la période de 35 jours de congé suivant les 35 jours travaillés correspond à une semaine entière de travail. L'appelant est donc considéré comme ayant travaillé une semaine entière de travail au cours de chaque semaine qui est comprise complètement ou partiellement dans cette dernière période⁷.

[17] Ainsi, le Tribunal est satisfait que l'appelant est considéré comme n'étant pas en chômage à partir du 30 mai 2019, puisque ces semaines correspondent à des semaines de congé prévues par le contrat de travail de l'appelant. Les semaines de congé prévues à un contrat de travail sont des semaines considérées comme étant des semaines de travail⁸. Le prestataire n'est donc pas admissible à des prestations d'assurance-emploi à partir du 30 mai 2019. Néanmoins, le Tribunal est d'avis que la période d'inadmissibilité doit prendre fin le 3 juillet 2019, soit après les 35 jours de congé prévus par l'employeur.

CONCLUSION

[18] L'appel est rejeté avec modifications.

Charline Bourque
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	11 mars 2020
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	B. B., appellant

⁷ LAE, paragr. 11 (4).

⁸ Idem.