



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *BB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 1107

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-1681

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 : Josée Langlois

DATE DE L'AUDIENCE : 12 août 2020

DATE DE LA DÉCISION : 13 août 2020

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

[2] Je conclus que l'appelant n'était pas en chômage à compter du 3 juin 2019 parce que ses périodes de congés faisaient partie de son horaire de travail.

APERÇU

[3] L'appelant travaille comme matelot chez X. Il n'a pas un statut de travailleur permanent, mais son horaire de travail prévoit en alternance 35 jours de travail suivi de 35 jours de congé.¹

[4] Le 19 novembre 2019, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) a avisé l'appelant qu'elle ne pouvait lui verser des prestations à compter du 3 juin 2019 parce que la période pendant laquelle l'appelant ne travaille pas fait partie de son horaire de travail.

[5] L'appelant a contesté cette décision devant le Tribunal. Le 12 mars 2020, la division générale du Tribunal a conclu que l'appelant n'était pas en chômage au 30 mai 2019, mais qu'il l'était après une période de congé se terminant le 3 juillet 2019.

[6] La Commission a contesté cette décision devant la division d'appel du Tribunal. Elle a fait valoir que l'appelant a déclaré avoir travaillé du 23 juin 2019 au 27 juillet 2019 et du 8 septembre 2019 au 19 octobre 2019 et que le lien d'emploi n'était pas rompu.

[7] La division d'appel du Tribunal a conclu que la division générale avait commis une erreur de droit lorsqu'elle a conclu que la période d'inadmissibilité devait se terminer le 3 juillet 2019 parce qu'elle n'a pas analysé les périodes d'alternance de travail et de congé de l'appelant pour toute sa période de prestations. Elle a retourné le dossier devant la division générale afin que le dossier soit examiné de nouveau.

[8] Je dois déterminer si l'appelant était en chômage à compter du 3 juin 2019.

¹ Déclaration de l'appelant à la pièce GD3-32.

QUESTION EN LITIGE

[9] L'appelant était-il en chômage à compter du 3 juin 2019 ?

ANALYSE

L'appelant était-il en chômage à compter du 3 juin 2019 ?

[10] Lorsqu'un travailleur satisfait aux conditions requises par la Loi, une période de prestations peut être établie et des prestations peuvent lui être versées pour chaque semaine de chômage comprise dans la période de prestations.²

[11] Une semaine de chômage, pour un travailleur, est une semaine pendant laquelle il n'effectue pas une semaine entière de travail.³

[12] Une période planifiée de congé doit être considérée comme une semaine entière de travail dans les cas où un contrat de travail prévoit des périodes de congé pour les personnes qui travaillent régulièrement un nombre d'heures plus élevé que la normale.⁴

[13] La Commission soutient qu'après le 3 juin 2019, l'appelant était en période de congé parce qu'il a recommencé à travailler le 23 juin 2019. Elle s'appuie sur les déclarations de l'appelant et indique que ses périodes de travail sont déterminées dans la convention collective.⁵ L'emploi de l'appelant est temporaire, mais cet emploi est garanti tant que le bateau fait le trajet X/X.

[14] La Commission fait valoir que l'appelant reçoit une rémunération plus élevée due au nombre d'heures travaillées pendant ses périodes de travail. Elle soutient que l'appelant a été

² Articles 7 et 9 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

³ Paragraphe 11(1) de la Loi.

⁴ Paragraphe 11(4) de la Loi.

⁵ Déclaration de l'appelant à la pièce GD3-34.

rappelé après chaque période de congé et qu'il a déclaré avoir travaillé du 23 juin 2019 au 27 juillet 2019 et du 8 septembre 2019 au 19 octobre 2019.

[15] Lors de l'audience, l'appelant a confirmé ces périodes de travail. Il a également indiqué avoir accepté de travailler sur le bateau pendant 3 mois et 3 semaines du mois de novembre 2019 au 28 février 2020. Après une période de congé, l'appelant a de nouveau recommencé à travailler pour une période de 2 mois et 2 semaines du mois de mars ou avril 2020 au 18 juin 2020.

[16] Le dossier de la Commission démontre que l'employeur a émis un relevé d'emploi indiquant que l'appelant avait cessé de travailler le 28 mai 2019 en raison d'un manque de travail. Le relevé d'emploi indique que la date de retour au travail n'est pas connue.

[17] En ce sens, lorsqu'il a présenté sa demande de prestations le 4 juin 2019, l'appelant a déclaré qu'il retournerait au travail chez l'employeur, mais que la date n'était pas connue.⁶ Il a expliqué lors de l'audience qu'après un congé de 4 semaines, il a été rappelé par l'employeur. Il a alors travaillé sur le bateau pour une période de 35 jours soit du 23 juin 2019 au 27 juillet 2019. Il a expliqué que l'horaire habituel sur le bateau était de 35 jours suivi de 35 jours de congé en alternance. Comme il n'a pas un statut permanent, il fait valoir qu'il n'est pas certain de revenir à l'emploi après sa période de congé. À titre d'exemple, il explique qu'en novembre 2019 il a accepté de travailler sur le bateau pour une période prolongée ainsi qu'au mois de mars 2020.

[18] L'emploi de l'appelant est régi par la convention collective de travail conclue entre le X et son employeur X.⁷

[19] Comme le démontre l'article 9 de cette convention et comme l'a expliqué l'appelant lors de l'audience, les quarts de travail sont assignés selon l'ancienneté. La convention collective indique qu'un employé n'est pas inscrit sur la liste d'ancienneté des employés tant qu'il n'a pas complété 120 jours de travail pour la compagnie. Pendant cette période d'essai de 120 jours, un

⁶ Déclaration de l'appelant à la pièce GD3-7.

⁷ Pièces GD3-36 à GD3-89.

employé peut être remercié de ses services sans avoir recours au syndicat. L'appelant a confirmé lors de l'audience qu'il faisait partie de la liste d'ancienneté des employés et que c'est le responsable du syndicat qui assigne les quarts de travail aux employés.

[20] La convention collective prévoit également que tous les employés, incluant les employés à l'essai, doivent se conformer à l'horaire de travail qui prévoit une alternance entre l'horaire de travail et de relâche. Il est prévu que cet horaire peut être modifié à la discrétion de l'employeur.

[21] L'appelant soutient que son horaire de travail n'est pas régulier et que lorsqu'il cesse une période de travail, il ne connaît pas sa date de retour au travail. Il fait valoir que pour cette raison, le représentant du syndicat lui a dit qu'il pouvait recevoir des prestations pendant ses périodes de congé.

[22] Malgré cette situation, le dossier de la Commission démontre qu'il n'y a pas de rupture du lien d'emploi pendant les périodes de congé de l'appelant. Le 8 novembre 2019, l'appelant a expliqué à l'agent de la Commission que son horaire de travail était composé de 35 jours de travail suivi de 35 jours de congé et que cet horaire prévalait pour les employés travaillant sur les bateaux. L'appelant a alors indiqué que les périodes de travail étaient régies par la convention collective et que l'employeur le rappelait quelques jours avant le nouveau départ. Il a expliqué lors de l'audience que, comme il a de l'expérience et qu'il travaille bien, l'employeur le rappelle toujours.⁸

[23] Lorsque contacté par la Commission, le responsable chez l'employeur a confirmé que l'horaire de l'appelant alternait entre 35 jours de travail et 35 jours de congé. Il a expliqué que l'appelant avait un poste temporaire parce qu'il travaille sur les trajets du bateau entre X et X. À titre d'exemple, si le bateau devait se rendre aux États-Unis, l'appelant ne participerait pas au déplacement. Il a confirmé que l'emploi de l'appelant était syndiqué.

⁸ Déclaration de l'appelant à la pièce GD3-34.

[24] La période de prestations de l'appelant a été établie au 6 juin 2019. Les faits démontrent que l'appelant a travaillé jusqu'au 28 mai 2019. Suite à une période de congé, il a travaillé du 23 juin 2019 au 27 juillet 2019. Suite à une période de congé, il a travaillé du 8 septembre 2019 au 19 octobre 2019. Suite à une période de congé, il a travaillé pour une période de trois mois et trois semaines sur le bateau soit du 12 novembre 2019 au 28 février 2020. À ce moment, l'employeur a émis un nouveau relevé d'emploi. L'appelant a témoigné qu'après une période de congé, il a travaillé du mois de mars ou avril 2020 au 18 juin 2020.

[25] Bien que je comprenne que lorsqu'il est en congé, l'appelant ne connaît pas la date de retour au travail exacte, il n'y a pas de rupture du lien d'emploi pendant les périodes de congé et celles-ci sont planifiées après une longue période à travailler sur le bateau afin de donner un répit aux travailleurs.

[26] Seuls les travailleurs en situation d'interruption d'emploi peuvent bénéficier d'indemnités temporaires et un travailleur qui est en congé en raison d'heures supplémentaires déjà travaillées ne subit pas une perte de revenu, peu importe qu'on lui verse ou non une rémunération durant ce congé. Pendant une période de congé, le travailleur ne se trouve pas en interruption d'emploi parce qu'il conserve son lien d'emploi avec son employeur.⁹

[27] Le dossier de la Commission démontre que les périodes de congé font partie de l'horaire de travail de l'appelant et que pendant ces périodes de congé, le lien d'emploi avec l'employeur n'est pas rompu. Lorsqu'il a présenté sa demande de prestations le 4 juin 2019, l'appelant a même indiqué qu'il retournerait travailler pour son employeur. L'appelant est représenté par un syndicat qui est responsable de lui proposer des quarts de travail.

[28] Étant donné la preuve présentée, je suis d'avis que l'appelant n'était pas en chômage pendant ses périodes de congé survenues après le 3 juin 2019.

⁹ *Procureur général du Canada c. Jean* 2015 CAF 242.

[29] L'appelant ne cesse pas d'occuper son emploi en raison d'un manque de travail chaque fois que survient sa période de congé. Lorsqu'il termine une période de travail, le lien avec l'employeur demeure. Les périodes de congé de l'appelant font partie de son horaire de travail et, chaque fois, l'appelant réintègre son emploi pour la période de travail suivante. Même si l'appelant a un statut d'employé temporaire puisqu'il travaille sur un bateau faisant le trajet X/X, il n'en demeure pas moins que lorsqu'il termine une période de travail, le lien d'emploi n'est pas rompu.

[30] Pour ces raisons, je suis d'avis que l'appelant était en emploi et non en chômage pendant toute semaine de ses périodes de congé incluses dans sa période de prestations.

[31] J'ai entendu les arguments de l'appelant et puisque cette situation a engendré un trop-payé de prestations, je comprends sa déception. Malheureusement, je ne peux l'exclure de l'application de la Loi.

[32] Je conclus que l'appelant n'était pas en chômage à compter du 3 juin 2019 parce que pendant ses périodes de congé, il n'y avait pas de rupture du lien d'emploi.

CONCLUSION

[33] L'appel est rejeté.

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

DATE DE L'AUDIENCE :	12 août 2020
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTION :	B. B., appellant