



Citation : *SC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 634

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : S. C.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (429482) datée du 16 août 2021 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Josée Langlois

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 27 septembre 2021

Personne présente à l'audience : S. C.

Date de la décision : Le 4 octobre 2021

Numéro de dossier : GE-21-1499

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] Je conclus que, bien que l'appelant était incapable de travailler en raison d'une maladie, il n'aurait pas été disponible pour travailler au sens de la Loi à compter du 15 février 2021.

APERÇU

[3] L'appelant a présenté une demande de prestations de maladie le 23 février 2021. Il a déclaré que, depuis le 18 décembre 2020, il n'était pas disponible pour travailler les vendredis en raison d'une entente conclue avec l'employeur pour sa préretraite.

[4] Le 16 août 2021, la Commission a conclu que l'appelant n'était pas disponible pour travailler à compter du 15 février 2021 parce qu'il ne travaillait pas les vendredis pendant sa préretraite. Elle a conclu qu'il n'aurait pas été disponible pour travailler s'il n'était pas malade.

[5] L'appelant soutient que, bien qu'il se prévalait d'un programme de préretraite, il était disponible pour travailler 32 heures par semaine du lundi au jeudi.

[6] Je dois déterminer si, bien qu'il était incapable de travailler à la suite d'une maladie, l'appelant aurait été sans cela disponible pour travailler à compter du 15 février 2021.

QUESTION EN LITIGE

[7] N'eût été sa maladie, l'appelant aurait-il été disponible pour travailler à compter du 15 février 2021 ?

ANALYSE

[8] Un prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout 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.¹

N'eût été sa maladie, l'appelant aurait-il été disponible pour travailler à compter du 15 février 2021 ?

[9] La Commission a établi une période de prestations renouvelée au 14 février 2021 et le dossier démontre que l'appelant était en arrêt de travail en raison d'une maladie à cette date.

[10] La Commission affirme que l'appelant restreint sa disponibilité à travailler quatre jours par semaine en raison de sa préretraite. Elle fait valoir qu'il ne recherche pas d'autres emplois ou qu'il n'est pas disponible pour travailler pour son employeur habituel parce qu'il a pris sa préretraite pour relaxer les vendredis.

[11] La Commission fait valoir que l'appelant n'est pas tenu d'accepter cet horaire et que c'est volontairement qu'il restreint son horaire à quatre jours par semaine.

[12] L'appelant a effectivement déclaré à la Commission qu'il n'était pas disponible pour travailler les vendredis parce qu'il se prévaut d'un programme de préretraite.

[13] Lors de l'audience, il a expliqué qu'il est honnête et qu'il n'est pas disponible pour travailler les vendredis. Cependant, il ne comprend pas pourquoi il n'est pas admissible aux prestations de maladie. Il a cotisé au régime de l'assurance-emploi et il estime avoir le droit de recevoir des prestations.

[14] L'employeur a déclaré à la Commission que l'entente de préretraite peut être modifiée en tout temps à la demande de l'employé, mais que si elle est modifiée, le travailleur ne sera plus éligible à un horaire de préretraite pour les cinq années suivantes. Il a expliqué qu'il ne peut exiger d'un employé qu'il travaille les journées où il n'est pas

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

prévu qu'il travaille selon une telle entente même s'il avait un besoin de main-d'œuvre pendant une période donnée.

[15] L'appelant a fait valoir une décision favorable à un prestataire qui se prévalait d'une entente de préretraite. Comme la Commission le fait valoir, dans cette affaire, le prestataire avait conclu une entente de travail partagé et il était disponible pour travailler en tout temps pour son employeur.²

[16] Dans le cas de l'appelant, il n'est pas prévu qu'il travaille pour l'employeur selon les besoins. Au contraire, si l'horaire de préretraite est modifié, il ne pourra plus se prévaloir d'une telle entente pendant cinq ans.

[17] Comme le précise la *Loi sur l'assurance-emploi*, un prestataire *n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout 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.*

[18] En concluant une entente de préretraite et en limitant son horaire de travail, l'appelant impose volontairement des conditions qui limitent son horaire de travail. Selon l'arrêt Faucher, l'appelant restreint donc ses possibilités de réintégrer son emploi. C'est en ce sens qu'il n'a pas prouvé que, n'eût été sa maladie, il aurait été disponible pour travailler tout jour ouvrable de sa période de prestations.

[19] L'appelant n'était pas disponible pour travailler *tout jour ouvrable de sa période de prestations*; il n'était pas disponible pour travailler les vendredis. Comme l'article 32 du *Règlement sur l'assurance-emploi* le prévoit, est un jour ouvrable chaque jour de la semaine mis à part le samedi et le dimanche. En ce sens, l'essence actuelle des dispositions portant sur la disponibilité d'un prestataire est de permettre à un travailleur qui ne peut trouver un emploi d'obtenir des prestations de façon temporaire. Dans le cas de l'appelant, l'employeur peut lui offrir du travail du lundi au vendredi. L'employeur a bien

² G. L. c *Commission de l'assurance-emploi du Canada*, dossier GE-17-1012, DG.

confirmé à la Commission qu'il ne peut demander à l'appelant de travailler un vendredi en raison d'un besoin ponctuel et si l'appelant modifiait l'entente, il ne pourra plus se prévaloir de l'horaire de préretraite pour les cinq années suivantes.

[20] En d'autres mots, des prestations ne sont payables à un prestataire que lorsque sa maladie ou sa blessure le rend incapable de travailler durant une période où il était disponible pour travailler.³ Pour cette raison, suivant l'arrêt Faucher, l'appelant ne doit pas poser des conditions qui limitent ses chances de réintégrer un emploi.

[21] L'appelant a mentionné que certains de ses collègues qui se prévalent d'une entente de préretraite n'ont pas eu ces difficultés d'accès pour obtenir des prestations d'assurance-emploi. Il fait valoir que cette situation est injuste parce qu'il a été honnête. Je ne peux évaluer la réelle admissibilité d'autres dossiers, il est possible que certains prestataires aient des conditions différentes concernant leur horaire de travail ou qu'ils travaillent certaines journées malgré la présence d'une telle entente, je précise également que la Commission peut réviser le dossier d'un prestataire dans certains cas jusqu'à 72 mois après le versement des prestations. Dans tous les cas, je dois rendre cette décision en fonction de la balance des probabilités et en appliquant la Loi en vigueur.

[22] Ce n'est pas uniquement la question de savoir si l'appelant restreignait son horaire de travail chez son employeur habituel, mais si, globalement, il y a des contraintes liées à sa disponibilité à travailler pendant les jours ouvrables de sa période de prestations. Dans ce cas-ci, l'appelant admet qu'il n'était pas disponible, ni pour son employeur actuel ni pour un autre employeur.

[23] L'appelant a mentionné qu'il aimerait que la Loi soit modifiée pour permettre aux travailleurs en préretraite de pouvoir bénéficier de l'assurance-emploi en cas de maladie. Comme je l'ai expliqué lors de l'audience, il doit adresser ses suggestions au bon forum s'il veut débattre de l'accessibilité aux prestations.

³ Procureur du Canada c. X., A-479-94.

[24] Même si je comprends que l'appelant a cotisé au régime de l'assurance-emploi et qu'il souhaiterait en toucher un bénéfice alors qu'il en a maintenant besoin, comme je l'ai déjà mentionné, ce régime contributif ne garantit pas une admissibilité automatique aux prestations. Pour pouvoir recevoir des prestations suivant le régime de l'assurance-emploi, un prestataire doit être admissible.

[25] Or, suivant l'alinéa 18(1)b) de la Loi, l'appelant n'a pas démontré qu'il était admissible à recevoir des prestations de maladie à compter du 15 février 2021 alors qu'une entente de préretraite limitait son horaire de travail depuis le mois de décembre 2020.

[26] L'appelant a conclu cette entente de retraite et, comme il l'a expliqué, il n'est pas à la recherche d'un autre emploi ou disponible pour l'employeur les vendredis parce qu'il se repose. Malheureusement, même si la période de maladie est survenue quelques semaines après qu'il ait conclu cette entente de préretraite, dans les faits, au 15 février 2021, l'appelant n'était pas disponible au sens de la Loi parce qu'il était en préretraite et qu'en restreignant volontairement son horaire de travail, il présente une condition personnelle qui limite ses chances de trouver un emploi.

CONCLUSION

[27] Je conclus que, n'eût été sa maladie, l'appelant n'aurait pas été disponible pour travailler à compter du 15 février 2021.

[28] L'appel est rejeté.

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