



[TRADUCTION]

Citation : *LH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 678

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada**  
**Division d'appel**

**Décision relative à une demande de  
permission d'en appeler**

**Partie demanderesse :** L. H.  
**Représentante ou  
représentant :** D. M.

**Partie défenderesse :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 27 mai 2022  
(GE-22-791)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine

**Date de la décision :** Le 12 août 2022

**Numéro de dossier :** AD-22-421

## Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

## Aperçu

[2] La demanderesse (prestataire) a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi le 23 octobre 2021. À la demande de la prestataire, l'employeur a émis un relevé d'emploi indiquant qu'elle avait travaillé du 6 septembre 2020 au 9 octobre 2021 et qu'elle était payée aux deux semaines.

[3] L'intimée (Commission) a avisé la prestataire que sa demande de prestations d'assurance-emploi était annulée, car il n'a pas été possible d'établir qu'à partir du 10 octobre 2021, elle avait eu sept jours consécutifs sans travail ou sans salaire avant le début de sa période de prestations. Après une révision infructueuse, la prestataire a fait appel auprès de la division générale.

[4] La division générale a conclu que la prestataire effectuait une semaine de travail et une semaine de congé et qu'elle était payée aux deux semaines. Elle a conclu que bien que la prestataire ait cessé de travailler le 9 octobre et qu'elle soit revenue au travail le 17 octobre 2021, soit un jour de plus que les sept prévus, elle devait avoir sept jours de congé consécutifs en dehors de sa période de paye bihebdomadaire pour qu'il y ait un arrêt de rémunération. Elle a conclu que la prestataire n'avait pas subi d'arrêt de rémunération, car elle n'avait pas eu sept jours consécutifs sans travail ou sans rémunération avant le début de sa période de prestations.

[5] La prestataire cherche maintenant à obtenir la permission de faire appel relativement à la décision de la division générale devant la division d'appel. Elle fait valoir que la division générale a conclu qu'elle avait établi une période de 7 jours sans travail ni rémunération du 9 octobre au 17 octobre 2021. Elle avance

qu'elle travaillait normalement une semaine et qu'elle était payée pour une semaine. La deuxième semaine, elle n'était pas payée si elle ne travaillait pas. Par conséquent, la prestataire soutient que la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a conclu qu'elle n'avait pas eu d'arrêt de rémunération pendant sept jours consécutifs.

[6] Je dois décider si la prestataire a soulevé une erreur susceptible de révision commise par la division générale et grâce à laquelle l'appel pourrait être accueilli.

[7] Je refuse la permission de faire appel puisque l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

## **Question en litige**

[8] La prestataire soulève-t-elle une erreur susceptible de révision commise par la division générale et grâce à laquelle l'appel pourrait être accueilli?

## **Analyse**

[9] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* énonce les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Ces erreurs révisables sont les suivantes :

1. Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable.
2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher, ou elle a tranché une question qui dépassait sa compétence.
3. La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
4. La division générale a commis une erreur de droit dans sa décision.

[10] La demande de permission d'en appeler est une étape préliminaire à une audience sur le fond relative à l'affaire. C'est une première étape que la

prestataire doit franchir, mais le fardeau est ici inférieur à celui dont elle devra s'acquitter à l'audience relative à l'appel sur le fond. À l'étape de la permission d'en appeler, la prestataire n'a pas à prouver sa thèse, mais elle doit établir que son appel a une chance raisonnable de succès compte tenu d'une erreur susceptible de révision. En d'autres mots, elle doit établir que l'on peut soutenir qu'il y a eu une erreur susceptible de révision grâce à laquelle l'appel pourrait être accueilli.

[11] Ainsi, avant d'accorder la permission de faire appel, je dois être convaincu que les motifs de l'appel se rattachent à l'un ou l'autre des moyens d'appel mentionnés ci-dessus et qu'au moins l'un de ces motifs confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

**La prestataire a-t-elle soulevé une erreur susceptible de révision que la division générale aurait commise et qui conférerait une chance de succès à l'appel?**

[12] La division générale a conclu que bien que la prestataire ait cessé de travailler le 9 octobre 2021 et qu'elle soit retournée au travail le 17 octobre 2021, soit un jour de plus que les sept jours prévus, elle devait avoir sept jours de congé consécutifs en dehors de sa période de paye aux deux semaines pour qu'il y ait un arrêt de rémunération. Elle a conclu que la semaine en question était sa semaine de congé.

[13] La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas subi d'arrêt de rémunération, car elle n'avait pas eu sept jours consécutifs sans travail ou sans rémunération avant le début de sa période de prestations.

[14] La prestataire fait valoir que la division générale a jugé qu'elle avait établi une période de 7 jours sans travail ni rémunération du 9 octobre au 17 octobre 2021. Elle affirme qu'elle travaille normalement une semaine et qu'elle est payée pour une semaine. Pour la deuxième semaine, elle n'était pas payée si elle ne travaillait pas. La prestataire soutient que la division générale a

commis une erreur lorsqu'elle a conclu qu'elle n'avait pas eu d'arrêt de rémunération pendant sept jours consécutifs.

[15] Un arrêt de rémunération se produit lorsque les trois conditions suivantes sont réunies :

- 1) La partie prestataire est mise à pied ou quitte son emploi;
- 2) La partie prestataire n'a pas travaillé pendant sept jours consécutifs;
- 3) La partie prestataire n'a pas reçu de rémunération de cet emploi<sup>1</sup>.

[16] L'employeur a déclaré qu'il a des employés qui font une semaine de travail suivie d'une semaine de congé pour conserver les employés. L'employeur a également déclaré que la prestataire fait une semaine de travail suivie d'une semaine de congé et qu'à part sa semaine de congé normale, elle n'a pas eu de période de sept jours consécutifs sans travail ni rémunération<sup>2</sup>. Le relevé d'emploi émis par l'employeur indique que le type de période de paye de la prestataire est aux deux semaines<sup>3</sup>.

[17] Dans sa demande de révision, la prestataire déclare qu'elle a travaillé pour l'employeur pendant au moins les cinq dernières années<sup>4</sup>.

[18] Pendant l'entrevue relative à la révision, la prestataire a confirmé qu'elle travaillait toujours pour l'employeur selon son horaire normal consistant en une semaine de travail suivie d'une semaine de congé<sup>5</sup>.

[19] La preuve devant la division générale démontre clairement que les semaines de congé de la prestataire font partie de son horaire de travail depuis

---

<sup>1</sup> Voir l'article 14(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*; et les décisions *Massé c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 82; et *Canada (Procureur général) c Enns*, A-559-89.

<sup>2</sup> Voir la page GD3-19.

<sup>3</sup> Voir la page GD3-17.

<sup>4</sup> Voir la page GD3-22.

<sup>5</sup> Voir la page GD3-24.

des années, que cet horaire est convenu avec l'employeur et que, pendant ses semaines de congé, la relation d'emploi avec l'employeur n'est pas rompue. L'employeur a émis le relevé d'emploi uniquement parce que la prestataire l'a demandé. Le relevé d'emploi indique que la prestataire est payée toutes les deux semaines.

[20] Je suis d'avis que la preuve n'appuie pas la conclusion selon laquelle la prestataire aurait été mise à pied ou congédiée de son emploi du 9 au 17 octobre 2021. C'était clairement sa semaine de congé prévue. Le travail de la prestataire n'a pas été interrompu et elle a maintenu son lien avec l'employeur<sup>6</sup>.

[21] De plus, la loi prévoit que lorsque l'assuré exerce un emploi aux termes d'un contrat de travail selon lequel sa rétribution habituelle est payable pour une période dépassant une semaine, aucun arrêt de rémunération ne se produit au cours de cette période, quelle que soit la quantité de travail accompli durant cette période et quel que soit le moment ou le mode de versement de la rétribution<sup>7</sup>.

[22] Je note également qu'il s'agit d'un principe bien établi dans la *Loi sur l'assurance-emploi* selon lequel les prestataires qui ont un horaire prévoyant des périodes de travail et de congé sont réputés être en emploi pendant les périodes de congé qui s'inscrivent dans cet horaire reconnu<sup>8</sup>.

[23] Je ne vois pas d'erreur susceptible de révision commise par la division générale lorsqu'elle a conclu que la prestataire n'avait pas subi d'arrêt de rémunération pendant sept jours consécutifs aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[24] Dans sa demande de permission d'en appeler, la prestataire n'a pas signalé d'erreur susceptible d'une révision de compétence ni de manquement à

---

<sup>6</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Foy*, 2003 CAF 51.

<sup>7</sup> Voir l'article 14(4) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>8</sup> Voir les articles 9 et 11 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et les décisions *Canada (Procureur général) c Jean*, 2015 CAF 242; *Canada (Procureur général) c Merrigan*, 2004 CAF 253; et *Canada (Procureur général) c Duguay*, A-75-95.

un principe de justice naturelle de la part de la division générale. Elle n'a fait référence à aucune erreur de droit ni à aucune conclusion de fait erronée que la division générale aurait pu avoir tirée de façon abusive ou arbitraire, ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, pour rendre sa décision.

[25] Après avoir examiné le dossier d'appel, la décision de la division générale et les arguments présentés par la prestataire pour appuyer sa demande de permission d'en appeler, je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

## **Conclusion**

[26] La permission d'en appeler est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine  
Membre de la division d'appel