



[TRADUCTION]

Citation : *JB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1023

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

Décision

Partie appelante : J. B.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (460107) datée du 16 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gary Conrad

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date d'audience : Le 6 juin 2022

Personnes présentes à l'audience : S. O.

Date de la décision : Le 10 juin 2022

Numéro de dossier : GE-22-1182

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] Le prestataire n'a pas démontré qu'il a travaillé assez d'heures pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi et, malheureusement, je ne peux pas radier (annuler) son trop-payé.

Aperçu

[3] Le prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi le 8 décembre 2020.

[4] Il y avait plusieurs relevés d'emploi au dossier de la Commission de l'assurance-emploi du Canada, mais il n'y avait pas de relevé d'emploi provenant de l'emploi du prestataire comme gardien de sécurité.

[5] Le prestataire a dit à la Commission qu'il n'avait pas reçu de relevé d'emploi et qu'il n'avait pas pu en obtenir un de son employeur.

[6] La Commission a tenté de communiquer avec l'employeur, mais n'a pas réussi à le joindre.

[7] La Commission a donc pris les renseignements du prestataire concernant son emploi en tant que gardien de sécurité et a estimé le nombre d'heures d'emploi qu'il aurait accumulées afin de lui faire un relevé d'emploi, jusqu'à ce qu'il puisse obtenir un vrai relevé d'emploi de l'employeur.

[8] La Commission, en utilisant le relevé d'emploi provisoire pour le poste d'agent de sécurité du prestataire et les autres relevés d'emploi au dossier, et en lui accordant le crédit de 300 heures au titre des mesures temporaires liées à la COVID-19, a constaté qu'il avait suffisamment d'heures pour être admissible aux prestations et a établi une période de prestations pour le prestataire.

[9] Il a reçu des prestations du 6 décembre 2020 au 27 novembre 2021.

[10] En mars 2021, l'employeur pour lequel le prestataire travaillait comme agent de sécurité a émis un relevé d'emploi officiel.

[11] Lorsque la Commission a reçu ce relevé d'emploi, elle a constaté que le prestataire avait cessé de travailler beaucoup plus tôt qu'il ne l'avait dit et qu'il avait donc accumulé beaucoup moins d'heures de travail que ce qu'elle avait estimé lorsqu'elle a établi le relevé d'emploi provisoire.

[12] Après avoir recalculé les heures d'emploi du prestataire en utilisant le nouveau relevé d'emploi officiel pour son poste d'agent de sécurité et les autres relevés d'emploi au dossier, ainsi que le crédit de 300 heures, la Commission a conclu que le prestataire n'avait pas accumulé suffisamment d'heures pour être admissible aux prestations lorsqu'il a présenté une demande en décembre 2020.

[13] La Commission demande donc au prestataire de rembourser toutes les semaines de prestations qu'elle lui a versées puisqu'il n'a pas accumulé suffisamment d'heures pour être admissible aux prestations.

[14] Je dois décider si le prestataire peut être admissible aux prestations.

Question que je dois examiner en premier

Le prestataire n'était pas présent à l'audience

[15] Le prestataire n'était pas à l'audience. Une audience peut avoir lieu en l'absence du prestataire si ce dernier a reçu l'avis d'audience¹. J'estime que le prestataire a reçu l'avis d'audience.

[16] Le prestataire a téléphoné au Tribunal et lui a dit que nous pouvions communiquer avec lui par courriel, et il a fourni son adresse courriel.

[17] L'avis d'audience a été envoyé à l'adresse courriel que le prestataire a fournie au Tribunal, et je ne vois aucune preuve qu'il n'a pas été transmis.

¹ L'article 12 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* établit cette règle.

[18] Le 6 juin 2022, après l'heure de début de l'audience, le prestataire a envoyé une demande écrite d'ajournement, car il a dit qu'il n'était pas préparé et qu'il voulait reporter l'audience².

[19] J'ai rejeté sa demande d'ajournement pour les raisons qui suivent.

[20] Les documents du dossier ont été envoyés au prestataire par la poste le 3 mai 2022, soit plus d'un mois avant l'audience du 6 juin 2022.

[21] Rien n'indique que le prestataire n'ait pas reçu les documents.

[22] Donc, même en tenant compte de la date de l'envoi par la poste, le prestataire a eu amplement le temps d'examiner les documents avant la date de l'audience et de se préparer à l'audience.

[23] Même si le prestataire, pour une raison quelconque, a choisi de ne pas commencer à se préparer avant d'avoir reçu l'avis d'audience le 25 mai 2022, cela laisse quand même suffisamment de temps pour se préparer à l'audience.

[24] De plus, un courriel de rappel lui a été envoyé trois jours avant l'audience, de sorte que le prestataire aurait été avisé à ce moment-là également qu'il avait une audience à venir.

[25] Dans sa demande d'ajournement du 6 juin 2022 sur laquelle j'ai fondé mon refus, le prestataire n'a pas expliqué pourquoi il ne s'était pas préparé avant l'audience et n'a pas fourni suffisamment de renseignements pour soutenir qu'il n'était pas en mesure de se préparer avant l'audience en raison de circonstances exceptionnelles.

[26] Le prestataire avait appelé le Tribunal et avait laissé des messages avant l'audience. Il savait donc comment communiquer avec le Tribunal. Alors, il aurait pu communiquer avec le Tribunal avant son audience s'il estimait qu'il n'était pas prêt et qu'il avait besoin de plus de temps pour se préparer. Au lieu de cela, il a attendu le jour de l'audience, alors que l'audience avait déjà commencé, pour envoyer son courrier. Il

² Voir le document GD05 dans le dossier d'appel.

est raisonnable de supposer que le prestataire aurait su avant le jour de l'audience s'il était prêt ou non.

[27] Par conséquent, comme j'ai rejeté la demande d'ajournement et que je suis convaincu que le prestataire a reçu l'avis d'audience, je n'ai pas reporté l'audience et j'ai procédé sans la présence du prestataire à l'audience.

Question en litige

[28] Le prestataire a-t-il accumulé assez d'heures de travail pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi?

Analyse

Comment être admissible aux prestations

[29] Quand on cesse de travailler, on ne reçoit pas nécessairement des prestations d'assurance-emploi. Il faut prouver qu'on remplit les conditions requises pour recevoir des prestations³. Le prestataire doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Cela veut dire que le prestataire doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) qu'il remplit les conditions requises.

[30] Pour remplir les conditions requises, il faut avoir travaillé pendant un nombre d'heures suffisant au cours d'une certaine période. Cette période s'appelle la « période de référence »⁴.

[31] La **période de prestations** est différente de la **période de référence**. Le délai est différent.

[32] Bien qu'une période de référence soit généralement les 52 semaines précédant la date de début d'une période de prestations, la Commission affirme que la période de référence du prestataire s'étend du 26 mai 2019 au 5 décembre 2020, car la loi lui

³ Voir l'article 48 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir l'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

permet une prolongation de 28 semaines puisqu'il avait précédemment reçu la prestation canadienne d'urgence⁵.

[33] La Commission soutient que le prestataire réside dans la région économique d'Oshawa et qu'avec un taux de chômage de 13,1 % au moment de sa demande, il avait besoin de 420 heures d'emploi assurable au cours de sa période de référence pour toucher des prestations⁶.

[34] Je note que le prestataire n'a pas contesté sa période de référence ni le nombre d'heures dont la Commission dit avoir besoin dans sa période de référence.

[35] Aucune preuve ne m'amène à douter de ces décisions. Je reconnais donc que la période de référence du prestataire est du 26 mai 2019 au 5 décembre 2020 et qu'il doit avoir travaillé 420 heures pour être admissible aux prestations.

Heures travaillées par le prestataire

[36] La Commission a tenté de communiquer avec l'employeur du prestataire au sujet du relevé d'emploi manquant pour le poste d'agent de sécurité, mais n'a pas réussi à le joindre.

[37] Étant donné que la Commission n'a pas pu joindre l'employeur, la Commission a créé un relevé d'emploi provisoire en fonction des renseignements que le prestataire lui a fournis, soit que son premier jour de travail était en avril 2020, que son dernier jour de travail était en juillet 2020 et qu'il travaillait habituellement de 8 à 10 heures par semaine.

[38] Avec ce relevé d'emploi provisoire, la Commission a estimé que le prestataire avait travaillé 264 heures en fonction des renseignements qu'il lui avait fournis.

⁵ Voir la page GD04-6 dans le dossier d'appel.

⁶ Voir l'article 7(2)(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi* et le tableau de l'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui indique le nombre minimal d'heures dont une partie prestataire a besoin en fonction des différents taux de chômage régionaux.

[39] Lorsque son employeur a émis un relevé d'emploi officiel, il a indiqué que le dernier jour de travail du prestataire était en mai 2020 et qu'il n'avait travaillé que 51 heures.

[40] C'est la différence entre les heures figurant sur le relevé d'emploi provisoire et le relevé d'emploi réel pour l'emploi du prestataire comme gardien de sécurité qui a fait en sorte qu'il n'avait pas accumulé suffisamment d'heures pour recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[41] La Commission soutient que lorsqu'elle utilise les heures figurant dans le relevé d'emploi réel pour le poste d'agent de sécurité du prestataire, et non les heures qu'elle a calculées lorsqu'elle a fait un relevé d'emploi provisoire avec les renseignements que le prestataire leur a fournis, et si l'on ajoute à cela les autres relevés d'emploi et le crédit de 300 heures découlant des mesures liées à la COVID-19, le prestataire n'a que 408 heures d'emploi⁷.

[42] La Commission affirme que le prestataire lui a envoyé les talons de chèque de paie provenant de son poste d'agent de sécurité, mais que le nombre d'heures qu'ils indiquent est en fait de trois heures inférieures à ce qui est écrit sur le relevé d'emploi, puisque les talons de chèque de paie indiquent 48 heures et le relevé d'emploi réel, 51 heures. Alors, elle a utilisé le nombre figurant sur le relevé d'emploi⁸.

[43] Le prestataire affirme qu'il n'a pas donné de renseignements erronés à la Commission lorsqu'il lui a parlé de sa demande de prestations et de son relevé d'emploi, et qu'il lui a même fourni ses talons de chèque de paie.

[44] Il dit qu'il ne manque que 12 heures, ce qui représente une journée de travail, de sorte que l'ensemble de son trop-payé devrait être radié et que toute cette affaire lui cause beaucoup de stress.

[45] Je comprends l'argument du prestataire selon lequel il n'a pas fourni de renseignements erronés à la Commission, mais il semble que le problème réside dans

⁷ Voir la page GD04-7 dans le dossier d'appel.

⁸ Voir la page GD04-7 dans le dossier d'appel.

le fait que le prestataire n'a pas été clair dans les renseignements qu'il a fournis à la Commission.

[46] L'employeur a dit à la Commission que le prestataire n'était jamais retourné au travail après le 1^{er} mai 2020, car il demandait sans cesse au prestataire de retourner au travail, mais que celui-ci ne cessait pas de lui envoyer des billets d'un médecin, et éventuellement, l'employeur a estimé que le prestataire avait démissionné⁹.

[47] Donc, même si le prestataire a pu dire à la Commission qu'il travaillait pour l'agence de sécurité jusqu'à une certaine date, ce n'était pas la date réelle à laquelle il a cessé de travailler et d'accumuler des heures.

[48] Cela signifie que lorsque le prestataire a parlé à la Commission et lui a dit que son dernier jour était en juillet 2020 et qu'il a travaillé de 8 à 10 heures par semaine, il était possible que l'agente ou l'agent de la Commission à qui il a parlé ne sache pas qu'il n'a pas continué à travailler pour l'employeur après mai 2020, ce qui lui a donné par erreur des heures supplémentaires de travail sur le relevé d'emploi provisoire.

[49] Cependant, je n'ai aucune raison de douter du nombre d'heures que, selon la Commission, le prestataire a accumulé pendant sa période de référence.

[50] Je remarque que le prestataire n'a pas directement contesté les heures que la Commission a calculées à partir des autres relevés d'emploi au dossier¹⁰ ou le crédit de 300 heures qu'elle lui a accordé.

[51] Je remarque que le prestataire n'a pas non plus contesté directement le relevé d'emploi de l'agence de sécurité, mais semble avoir un problème avec le fait que la Commission a décidé d'utiliser les 51 heures inscrites sur le relevé d'emploi réel plutôt que les heures inscrites sur le relevé d'emploi provisoire.

[52] Malgré son problème apparent avec le fait que la Commission a utilisé le relevé d'emploi réel, le prestataire n'a pas fourni suffisamment de preuves pour démontrer que

⁹ Voir la page GD03-47 dans le dossier d'appel.

¹⁰ Voir les pages GD03-21 à GD03-24 dans le dossier d'appel.

le relevé d'emploi réel est erroné ou qu'il a accumulé plus d'heures que le relevé d'emploi réel l'indique.

[53] En fait, la seule preuve que le prestataire a fournie concernant ses heures de travail pour l'agence de sécurité est ses talons de chèque de paie, et son dernier talon de chèque de paie indique qu'il a seulement travaillé 48 heures. C'est trois heures de moins que ce qui est indiqué sur le relevé d'emploi réel, ce qui appuie le fait que le relevé d'emploi réel indique les heures exactes du prestataire, plutôt que le relevé d'emploi provisoire.

[54] Par conséquent, puisqu'il appartient au prestataire de prouver qu'il est admissible et qu'il n'a pas fourni suffisamment de preuves pour démontrer que le calcul des heures effectué par la Commission est erroné, je reconnais que le prestataire a seulement accumulé 408 heures pendant sa période de référence.

[55] Comme le prestataire a besoin de 420 heures pour être admissible aux prestations et qu'il n'en a que 408, j'estime qu'il n'a pas assez d'heures pour être admissible aux prestations.

[56] Par conséquent, il ne pouvait pas établir une période de prestations commençant le 6 décembre 2020 et n'était donc pas admissible à toutes les prestations qui lui ont été versées du 6 décembre 2020 au 27 novembre 2021, et il doit les rembourser¹¹.

[57] Je comprends que le prestataire souhaite que le trop-payé soit radié, mais ce n'est pas quelque chose que je peux faire. Le prestataire devra demander à la Commission de radier le trop-payé.

¹¹ Voir les articles 43 et 44 de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui précisent qu'une personne qui a obtenu des prestations auxquelles elle n'était pas admissible doit les rembourser.

Conclusion

[58] Le prestataire n'a pas accumulé un nombre d'heures suffisant pour pouvoir recevoir des prestations.

[59] L'appel est donc rejeté.

Gary Conrad

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi