



Citation : *SS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1164

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

Décision

Partie appelante : S. S.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (405989) datée du 12 août 2020 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Josée Langlois

Mode d'audience : En personne

Date de l'audience : Le 1^{er} novembre 2022

Date de la décision : Le 4 novembre 2022

Numéros de dossiers : GE-20-2005, GE-20-2006 et GE-20-2007

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] Je conclus que l'appelant n'était pas en chômage entre le 22 mars 2018 et le 7 septembre 2018, entre le 20 mai 2019 et le 11 octobre 2019 et entre le 14 octobre 2019 et le 3 janvier 2020 parce que ses périodes de congés faisaient partie de son horaire de travail.

APERÇU

[3] L'appelant travaille comme matelot chez X. Au moment des faits, il n'avait pas un statut de travailleur permanent, mais son horaire de travail prévoyait en alternance 28 jours de travail suivi de 28 jours de congé.

[4] Le 12 août 2020, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) a rendu trois décisions et elle a avisé l'appelant qu'elle ne pouvait lui verser des prestations parce qu'il n'était pas en période de chômage entre le 22 mars 2018 et le 7 septembre 2018, entre le 20 mai 2019 et le 11 octobre 2019 et entre le 14 octobre 2019 et le 3 janvier 2020.

[5] L'appelant n'est pas d'accord. Il explique qu'il n'était pas un employé permanent et que pendant chacune de ces périodes de congé, il était disponible pour travailler.

[6] Je dois déterminer si l'appelant était en chômage pendant les périodes mentionnées.

QUESTION PRÉLIMINAIRE

[7] Malgré que le Tribunal ait accepté d'ajourner l'audience et de fixer celle-ci en fonction de l'horaire de travail de l'appelant, celui-ci était absent lors de l'audience prévue par comparution en personne au Centre Service Canada de Sainte-Foy le 1^{er} novembre 2022.

[8] Le 26 octobre 2022, l'appelant avait confirmé qu'il serait présent à l'audience. Le jour de l'audience, le greffe du Tribunal a tenté de le joindre, mais sans succès.

[9] Étant donné que je suis convaincue que les parties ont été avisées de la tenue de l'audience en personne le 1^{er} novembre 2022, j'ai procédé en leur absence.

QUESTION EN LITIGE

[10] Les périodes de congés de l'appelant faisaient-elles partie de son horaire de travail pour chacune des périodes suivantes : entre le 22 mars 2018 et le 7 septembre 2018, entre le 20 mai 2019 et le 11 octobre 2019 et entre le 14 octobre 2019 et le 3 janvier 2020?

ANALYSE

[11] 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.¹

[12] Une semaine de chômage, pour un travailleur, est une semaine pendant laquelle il n'effectue pas une semaine entière de travail.²

[13] 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.³

[14] La Commission soutient que pendant ces périodes, l'appelant avait droit à une période de congé après ses périodes de travail sur le navire. La Commission explique que pendant ses périodes de travail, l'appelant a travaillé plus d'heures que ne le font habituellement les personnes qui travaillent à temps plein ailleurs.

¹ Articles 7 et 9 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

² Paragraphe 11(1) de la Loi.

³ Paragraphe 11(4) de la Loi.

[15] Elle fait valoir que le fait que l'appelant a un contrat de travail à statut déterminé n'a pas d'incidence sur le fait qu'il soit en congé payé après une période de travail puisque tous les employés ont le même horaire de travail.

[16] La Commission soutient que l'appelant n'était pas en chômage pendant ses périodes de congés.

[17] Le 25 octobre 2019, l'appelant a transmis à la Commission des copies d'attestation de service en mer pour les périodes suivantes : 22 mars 2018 au 19 avril 2018, 17 mai 2018 au 14 juin 2018 et du 12 juillet 2018 au 3 août 2018.

[18] L'appelant a expliqué qu'un employé de la Commission lui aurait dit qu'il devait déclarer ses périodes de travail seulement quand il avait réellement travaillé. Il affirme alors qu'il ne payait pas de cotisation syndicale pendant ces périodes parce qu'il n'était pas un employé permanent et qu'il n'avait donc pas de journées de relâche.

[19] Il a également transmis à la Commission un document détaillant l'affichage du poste de matelot à la Garde côtière canadienne. Entre autres choses, ce document indique que les matelots travaillent sur le navire pendant une période allant de 14 jours à 42 jours suivi d'une période de repos équivalente sans perte de rémunération.

[20] Le 10 janvier 2020, l'employeur a déclaré à la Commission que l'appelant avait travaillé comme matelot du 16 mai 2019 au 30 décembre 2019.⁴ La responsable chez l'employeur informe alors la Commission que l'appelant travaille sur des navires selon un horaire atypique. L'appelant travaille 28 jours sur un navire et ensuite il est en congé pour une période de 28 jours. Elle explique qu'il a alors cumulé suffisamment de congés payés pour recevoir une rémunération pendant son congé. Elle confirme qu'il n'y a pas eu d'interruption et que l'appelant reçu une rémunération à chaque période de paie pour la période du 16 mai 2019 au 30 décembre 2019.

⁴ Pièce GD3-19.

[21] La Commission a alors contacté la personne responsable des paies chez l'employeur qui a confirmé les montants reçus à titre de rémunération pour chacune des semaines de cette période.⁵

[22] Un responsable chez l'employeur a également confirmé à la Commission que selon son horaire de travail, si une nouvelle offre de travail n'est pas faite à l'appelant cinq jours après sa période de 28 jours au repos, un relevé d'emploi est émis. Le responsable a alors confirmé que l'employeur a un contrat à statut déterminé, mais qu'il est assujéti aux mêmes règles concernant l'horaire de travail.

[23] L'appelant affirme que pendant les périodes de congé qui suivent son horaire de travail de 28 jours, il est en chômage. Il soutient qu'il ne sait jamais s'il sera réembauché après une période de travail.

[24] 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 entre le 22 mars 2018 et le 19 avril 2018, entre le 17 mai 2018 et le 14 juin 2018 et entre le 12 juillet 2018 et le 3 août 2018.

[25] L'appelant travaille pendant une période de 28 jours suivi d'une période de relâche. Il a reçu une rémunération de façon continue pendant ces périodes.

[26] Lorsque contacté par la Commission, le responsable chez l'employeur a confirmé que l'horaire de l'appelant alternait entre 28 jours de travail et 28 jours de congé. Il a confirmé que l'emploi de l'appelant était à statut déterminé, mais que les mêmes règles s'appliquaient pour lui quant aux périodes de travail et de relâche.

[27] Les trois dossiers de la Commission démontrent que l'employeur a émis un relevé d'emploi le 26 juin 2019 indiquant que l'appelant avait cessé d'occuper son emploi le 7 septembre 2018 en raison d'un manque de travail. Pour les autres périodes, aucun relevé d'emploi n'indique une cessation d'emploi.

⁵ Pièces GD3-19 et GD3-20.

[28] Les attestations de service en mer transmis à la Commission démontre également que pour la période du 22 mars 2018 au 3 août 2018, il n'y a pas eu d'interruption de travail avant le 7 septembre 2018. La dernière période de travail de l'appelant s'est terminée le 3 août 2018 et elle a été suivie d'une période de congé rémunérée. L'employeur a émis un relevé d'emploi indiquant que la dernière journée payée était le 7 septembre 2018.

[29] Il est question de trois périodes de prestations établies au 1^{er} octobre 2017, au 13 janvier 2019 et au 13 octobre 2019. Les faits démontrent que l'appelant a travaillé entre le 22 mars 2018 et le 7 septembre 2018, entre le 20 mai 2019 et le 11 octobre 2019 et entre le 14 octobre 2019 et le 3 janvier 2020. Il y avait une alternance de périodes de travail suivi d'une période de congé rémunéré.

[30] J'ai compris les explications de l'appelant indiquant qu'il n'avait pas un contrat à statut indéterminé et qu'il n'était pas syndiqué. J'ai également considéré les documents qu'il a transmis au Tribunal le 28 octobre 2022 concernant une prolongation assurée de son contrat de travail jusqu'à sa nomination pour un contrat à durée indéterminée. Ce document est daté du 17 octobre 2022.

[31] J'ai lu que l'appelant ne considère pas qu'il est en période de relâche après une période de travail. Cependant, selon l'employeur, l'expression « jour de relâche » désigne *un jour de repos rémunéré auquel un matelot a droit du fait qu'il a travaillé pendant un certain nombre de jours en fonction d'un système de dotation du personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche.*⁶

[32] Même si l'appelant n'est pas syndiqué, l'employeur a expliqué que les mêmes règles s'appliquaient à lui concernant l'horaire de travail.

[33] Bien que je comprenne qu'après une période de travail, l'appelant n'a pas la certitude qu'il recommencera à travailler 28 jours plus tard, il n'y a pas de rupture du lien d'emploi pendant ses périodes de congé et celles-ci sont planifiées après une longue

⁶ Dossier GE-20-2007, pièce GD3-32.

période à travailler sur le bateau afin de donner un répit aux travailleurs. Pendant ces périodes, l'appelant a reçu une rémunération.

[34] Un travailleur qui est en congé en raison d'heures supplémentaires déjà travaillées ne subit pas une perte de revenus, peu importe qu'on lui verse ou non une rémunération durant ce congé. Pendant une période de congé dans un horaire d'alternance travail/congé, le travailleur ne se trouve pas en interruption d'emploi parce qu'il conserve son lien d'emploi avec l'employeur.⁷

[35] Le dossier de la Commission démontre que les périodes de congé font partie de l'horaire de travail de l'appelant, que pendant ces périodes de congé le lien d'emploi avec l'employeur n'est pas rompu et qu'une rémunération a été versée à l'appelant pendant ses périodes de congé.

[36] Étant donné la preuve présentée, je suis d'avis que l'appelant n'était pas en chômage pendant les périodes de congé survenues entre le 22 mars 2018 et le 7 septembre 2018, entre le 20 mai 2019 et le 11 octobre 2019 et entre le 14 octobre 2019 et le 3 janvier 2020.

[37] Cependant, comme l'employeur l'a expliqué, si l'appelant n'est pas rappelé 5 jours après la fin de sa période de relâche, l'employeur émet un relevé d'emploi avec la mention « manque de travail ». Une fois la période de relâche terminée, si l'appelant ne recommence pas à travailler, la situation est alors différente. C'est ce qui s'est passé le 7 septembre 2018.

[38] Cependant, 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 pour les périodes qui nous concernent, l'appelant réintègre son emploi pour la période de travail suivante. Même s'il a un contrat de travail

⁷ *Procureur général du Canada c Jean* 2015 CAF 242.

à statut déterminé pendant ces périodes, il n'en demeure pas moins que lorsqu'il termine une période de travail, le lien d'emploi n'est pas rompu.

[39] Pour ces raisons, je suis d'avis que l'appelant était à l'emploi et non en chômage pendant toute semaine de ses périodes de congé incluses dans les trois périodes de prestations dont il est question.

[40] J'ai considéré les arguments de l'appelant et puisque cette situation a engendré un trop-payé de prestations, je comprends sa déception. Malheureusement, lorsque l'appelant est en période de relâche ou en congé après une période de travail, il ne peut pas recevoir des prestations puisque la *Loi sur l'assurance-emploi* ne prévoit pas le versement de prestations pour cette situation.⁸

CONCLUSION

[41] Je conclus que l'appelant n'était pas en chômage entre le 22 mars 2018 et le 7 septembre 2018, entre le 20 mai 2019 et le 11 octobre 2019 et entre le 14 octobre 2019 et le 3 janvier 2020 parce que ses périodes de congé faisaient partie de son horaire de travail.

[42] Par conséquent, l'appel est rejeté.

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

⁸ Articles 9 et 11 de la Loi.