



Citation : *SP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 345

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

**Décision relative à une demande de  
permission de faire appel**

**Partie demanderesse :** S. P.  
**Partie défenderesse :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
18 janvier 2023 (GE-21-1417)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine  
**Date de la décision :** Le 24 mars 2023  
**Numéro de dossier :** AD-23-182

## Décision

[1] La permission d'en appeler est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

## Aperçu

[2] Depuis 2015, le demandeur (prestataire) travaille à titre de conseiller en vente pour un fabricant de fenêtres. Le 11 novembre 2018, il est mis à pied en raison d'un manque de travail. Il présente une demande pour recevoir des prestations. Une période de prestations est établie.

[3] Dans le cadre d'une enquête, la défenderesse (Commission) obtient des informations concernant les gains du prestataire pendant sa période de prestations. Elle obtient également son contrat de travail et le détail de ses avantages.

[4] Le 8 juin 2021, la Commission détermine qu'il n'y a pas eu de rupture de contrat entre le moment de la signature du contrat le 28 juin 2015 et le 11 novembre 2018. Elle conclut que le prestataire ne rencontre pas l'une des conditions requises pour établir une période de prestations et recevoir par la suite des prestations. Un trop-payé est créé. Le prestataire a porté la décision en révision devant la division générale.

[5] La division générale a déterminé que les assurances du prestataire sont maintenues et payées pendant l'arrêt de travail. Elle a déterminé que le prestataire n'avait pas démontré qu'il n'avait pas reçu de rémunération pendant une période de 7 jours. La division générale a conclu qu'il n'était pas admissible à recevoir des prestations pour la période commençant le 11 novembre 2018.

[6] Le prestataire demande à la division d'appel la permission d'en appeler de la décision de la division générale. Il fait valoir que la division générale a erré en fait ou en droit.

[7] Je dois décider si on peut soutenir que la division générale a commis une erreur révisable qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

[8] Je refuse la permission d'en appeler puisqu'aucun des moyens d'appel soulevés par le prestataire confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

## Question en litige

[9] Est-ce que le prestataire soulève, dans ses moyens d'appel, une erreur révisable qu'aurait commise la division générale et qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès?

## Analyse

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

1. Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable d'une certaine façon.
2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher. Ou encore, elle s'est prononcée sur une question sans pouvoir de le faire.
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.

[11] La demande de permission d'en appeler est une étape préliminaire à une audience sur le fond de l'affaire. C'est une première étape que le prestataire doit franchir, mais le fardeau est ici inférieur à celui auquel il devra rencontrer à l'audience de l'appel sur le fond. À l'étape de la demande permission d'en appeler, le prestataire n'a pas à prouver sa thèse mais il doit établir que son appel a une chance raisonnable de succès. En d'autres mots, il doit établir que l'on peut soutenir qu'il y a eu erreur révisable sur laquelle l'appel peut réussir.

[12] La permission d'en appeler sera en effet accordée si je suis convaincu qu'au moins l'un des moyens d'appel soulevé par le prestataire confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

**Est-ce que le prestataire soulève, dans ses moyens d'appel, une erreur révisable qu'aurait commise la division générale et qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès?**

[13] Le prestataire fait valoir qu'il a démontré avoir cessé de travailler pendant plus de 7 jours. Il soutient qu'il avait le droit de donner priorité aux assurances de son travail. Le prestataire soutient que son contrat de travail était réactivé à chaque retour au travail, incluant les avantages du contrat. Il fait valoir que lorsqu'il est en chômage, il perd tous les privilèges prévus à son contrat de travail. Il fera la preuve de ce qu'il avance lors de l'audience de son appel.

[14] Il est bien établi que pour décider de la demande de permission d'en appeler du prestataire, je dois m'appuyer sur la preuve qui a été présentée à la division générale. En effet, une audience devant la division d'appel n'est pas une nouvelle opportunité de présenter sa preuve. Les pouvoirs de la division d'appel sont limités par la loi.<sup>1</sup>

[15] Tel que souligné par la division générale, pour la période de prestations commençant le 11 novembre 2018, le prestataire devait démontrer :

- 1) Qu'il a été licencié ou a cessé d'être au service de son employeur
- 2) Qu'il n'a pas travaillé pendant 7 jours consécutifs
- 3) Qu'il n'a reçu aucune rémunération provenant de son emploi.<sup>2</sup>

[16] Les trois conditions distinctes sont cumulatives et doivent toutes être remplies pour qu'il y ait arrêt de la rémunération au sens de la loi.

---

<sup>1</sup> Voir article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social; Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157.

<sup>2</sup> Perry, 2006 CAF 258; Enns, A-559-89.

[17] La rémunération qu'il faut prendre en compte pour vérifier s'il y a eu un arrêt de rémunération est le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi. Il doit être également tenu compte de la valeur des autres avantages accordés au prestataire à l'égard de son emploi par son employeur ou au nom de celui-ci.<sup>3</sup>

[18] Selon le seul contrat de travail du prestataire, l'assurance-collective est en vigueur après une période de probation de 6 mois. Les primes sont payées (50%) par l'employé et 50% par l'employeur.<sup>4</sup>

[19] L'employeur a déclaré à la Commission que le prestataire bénéficiait d'une assurance-collective à l'année.<sup>5</sup>

[20] En date du 20 novembre 2019, lors d'une entrevue par la Commission, le prestataire a confirmé avoir été couvert par une assurance collective à compter de 6 mois après son embauche et que cette dernière a cessé au moment de sa mise à pied en mai 2019. Il continuait d'être couvert même durant la période où il travaillait l'équivalent d'une journée par semaine (hiver).<sup>6</sup>

[21] En date du 6 juillet 2021, lors d'une autre entrevue par la Commission, le prestataire a déclaré que pour conserver son droit à l'assurance-salaire, l'employeur payait 100% des primes alors que selon le contrat, il devait en payer que la moitié. Il a déclaré que les primes étaient payées parce qu'il prenait plusieurs médicaments qui étaient payés pendant sa mise à pied.<sup>7</sup>

[22] En date du 7 juillet 2021, l'employeur réaffirme que l'assurance-salaire collective demeurait en vigueur à cause des modalités de l'entente de travail. L'employeur a payé le total des primes mais à son retour au travail, l'employé a remboursé sa part des primes, soit 50% des primes.<sup>8</sup>

---

<sup>3</sup> Voir l'article 35(2), paragraphe (10)(d), du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>4</sup> Voir pièce GD3-30.

<sup>5</sup> Voir GD3-21.

<sup>6</sup> Voir GD3-37.

<sup>7</sup> Voir GD3-43.

<sup>8</sup> Voir GD3-48.

[23] La division générale a conclu que le prestataire n'avait pas satisfait à toutes les conditions pour être admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi puisque la preuve prépondérante démontre que le prestataire n'a pas subi d'arrêt de rémunération pendant la période de chômage, l'assurance-collective étant maintenue et payée en partie par l'employeur.

[24] Je suis d'avis que la division générale n'a pas erré en fait ou en droit, plus particulièrement en concluant qu'il n'y avait pas eu d'arrêt de rémunération au sens de la loi, puisque le prestataire pouvait profiter de l'assurance-collective toujours en vigueur, à la suite de sa mise à pied par l'employeur.

[25] Après examen du dossier d'appel, de la décision de la division générale et des arguments au soutien de la demande de permission d'en appeler, je suis d'avis que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Le prestataire ne soulève aucune question dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision contestée.

## **Conclusion**

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

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel