



Citation : *SP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 343

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

Décision

Partie appelante : S. P.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (426597) datée du 22 juillet 2021 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Manon Sauvé

Mode d'audience : En personne

Date de l'audience : Le 16 novembre 2022

Personne présente à l'audience : L'appelant

Date de la décision : 18 janvier 2023

Numéro de dossier : GE-21-1417

Décision

[1] Le prestataire n'a pas démontré qu'il y a eu un arrêt de rémunération pour la période de prestations commençant le 11 novembre 2018.

[2] L'appel est rejeté.

Aperçu

[3] Depuis 2015, le prestataire travaille à titre de conseiller en vente pour un fabricant de fenêtres.

[4] 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 prestataire est établie.

[5] Dans le cadre d'une enquête, la Commission veut obtenir 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.

[6] Le 8 juin 2021, la Commission décide qu'il n'y a pas eu de rupture de contrat entre le moment de la signature le 28 juin 2015 et le 11 novembre 2018.

[7] Le prestataire n'est pas d'accord avec la Commission. Il y a eu un arrêt de rémunération. Il avait donc le droit de recevoir des prestations d'assurance-emploi.

Questions en litige

1. Est-ce qu'il y a eu un arrêt de rémunération pour la période de prestations commençant le 11 novembre 2018 ?

Analyse

[8] Pour être admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi, une personne doit satisfaire aux exigences énoncées par la Loi¹

[9] Une personne doit notamment remplir l'une des conditions prévues à l'article 7 de la Loi. Selon l'alinéa 7 (2) a), il doit y avoir un arrêt de rémunération provenant de son emploi. Il s'agit d'une condition essentielle pour recevoir des prestations d'assurance-emploi².

[10] Le Règlement³ prévoit qu'il y a « un arrêt de rémunération se produit lorsque, après une période d'emploi, l'assuré est licencié ou cesse d'être au service de son employeur et se trouve à ne pas travailler pour cet employeur durant une période d'au moins sept jours consécutifs à l'égard de laquelle aucune rémunération provenant de cet emploi, autre que celle visée au paragraphe 36 (13), ne lui est payable ni attribuée. »

[11] C'est le prestataire qui doit prouver, selon la prépondérance des probabilités, qu'il remplit les trois conditions et elles sont⁴ cumulatives. Autrement dit, l'appelant doit démontrer qu'il est plus probable qu'il répond aux trois conditions.

[12] Ainsi, pour la période de prestations commençant le 11 novembre 2018, le prestataire doit 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

¹ Loi sur l'assurance-emploi et Règlement sur l'assurance-emploi

² Thériault c. Canada (Procureur général), 2008 CAF 283

³ Paragraphe 14 (1) du Règlement sur l'assurance-emploi

⁴ Massé c. Canada (Procureur général), 2007 CAF 82 ; Canada (Procureur général) c. Enns, A-559-89

[13] De plus, les prestataires qui reçoivent des revenus principalement de commissions selon leur contrat de travail peuvent recevoir des prestations lorsque le contrat de travail a pris fin⁵.

[14] Dans un premier temps, j'ai déterminé le contexte de travail du prestataire. Pour y arriver, j'ai tenu compte de contrat de travail, de son témoignage et les informations obtenues par la Commission.

[15] Le prestataire travaille depuis 2015 pour son employeur. Il est représentant aux ventes. Il sollicite ou répond aux demandes des clients pour la fabrication et l'installation de fenêtres.

[16] Ainsi, le 28 janvier 2015, le prestataire signe une convention de travail à titre de représentant des ventes de télémarketing⁶. La convention ne prévoit pas la date de la fin du contrat.

[17] La convention prévoit le mode de rémunération et les avantages. Le prestataire reçoit une avance de 800 \$, une allocation de 60 \$ pour l'usage d'un cellulaire et l'employeur participe à 50 % à une assurance collective.

[18] Le 9 décembre 2016, le prestataire est mis à pied en raison d'un manque de travail. Une période de prestations est établie. Il reçoit des prestations jusqu'au 5 février 2017. Il reprend son emploi le 6 février 2017.

[19] Pour cette première période de prestations, j'ai rendu une décision dans le dossier GE-21-1416.

[20] Le 14 novembre 2018, le prestataire est mis à pied en raison d'une baisse des ventes. Il présente une demande pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. Une période est établie à partir du 11 novembre 2018 et des prestations lui sont versées.

⁵ Alinéa 14 (5) b) (i) du Règlement de l'assurance-emploi

⁶ GD3-27 à GD3-31

[21] Cette décision de la Commission fait l'objet du présent litige. L'analyse porte donc sur la période commençant le 11 novembre 2018.

[22] En septembre 2019, la Commission commence une enquête. Elle demande à l'employeur de lui fournir des informations concernant s'il a reçu des commissions pendant la période de chômage.

[23] L'employeur transmet les informations suivantes à la Commission : le prestataire reçoit 1/5 de son salaire à titre d'avance pendant sa période de chômage. Il peut travailler une journée par semaine, il bénéficie de l'assurance collective pendant cette période. Il reçoit également 60 \$ par mois l'usage de son cellulaire.

[24] Le 20 novembre 2019, la Commission informe le prestataire qu'elle va devoir réajuster le montant des prestations en fonction des gains obtenus pendant cette période.

[25] Le 8 juin 2021, la Commission envoie une décision au prestataire voulant qu'il n'ait pas établi une période de prestations, parce qu'il n'y a pas eu d'arrêt de rémunération.

[26] La Commission pouvait examiner de nouveau la période de prestations pour la période commençant le 18 novembre 2018. En effet, elle a fait des vérifications à l'intérieur du délai de 36 mois. Elle a donc exercé son pouvoir discrétionnaire correctement.

[27] Elle a conclu qu'il n'y avait pas eu d'arrêt de rémunération pour différentes raisons. Premièrement, le prestataire est un vendeur à commission et la convention de travail a commencé le 28 janvier 2015 et elle s'est terminée en mai 2019, lorsque l'employeur a fermé le service de télémarketing.

[28] Elle s'appuie sur la disposition 14 (5) b) (ii) du Règlement de l'assurance-emploi qui dit ceci pour les employés payés à la Commission : « Un arrêt de rémunération se produit dans le cas d'un assuré employé aux termes d'un contrat de

travail : soit lorsque son contrat de travail prend fin. » Ainsi, le prestataire n'a jamais cessé de travailler pour son employeur jusqu'au moment de la fermeture.

[29] Le prestataire n'est pas d'accord avec la Commission. Lorsqu'il a fait sa demande de prestations, il a été en arrêt de travail pendant 7 jours consécutifs.

[30] Ainsi, lorsque l'employeur le met à pied en raison d'un manque de travail, il y a arrêt du contrat de travail. Sinon, l'employeur devrait lui payer l'avance de 800 \$ pendant toute la période, soit du mois de janvier 2015 à la fermeture du département. Ce qui n'a pas été le cas, autrement il n'aurait pas eu besoin de présenter une demande pour recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[31] Je suis d'avis que cette disposition du Règlement ne s'applique pas au prestataire. Il y a eu un manque de travail et l'employeur l'a mis à pied. Effectivement, il aurait reçu l'avance prévue à son contrat, il n'y aurait pas eu d'arrêt de rémunération pour cette raison.

[32] Par ailleurs, La Commission soutient que le lien d'emploi est maintenu, parce qu'il a reçu une journée de salaire d'avance pendant la période de chômage. Il pouvait travailler une journée par semaine.

[33] De plus, l'assurance salaire est maintenue par l'employeur pendant la période de prestation et il reçoit une allocation pour son téléphone cellulaire.

[34] Selon le prestataire, lorsqu'il cesse de travailler, l'employeur ne lui verse pas l'allocation pour le téléphone cellulaire. Il s'agit de son téléphone personnel qu'il utilise lorsqu'il travaille pour son employeur et ce dernier lui verse un montant de 60 \$.

[35] Concernant la journée de travail payée, le prestataire a expliqué qu'en 2018, en raison des difficultés économiques, l'employeur propose d'accorder un moment correspondant à une journée par semaine.

[36] Il s'est présenté au bureau de l'assurance-emploi pour obtenir de l'aide en remplissant sa demande. Il demande l'aide pour remplir sa demande pour recevoir des

prestations. Il a même rencontré une superviseure, afin de s'assurer qu'il répond aux exigences de la Loi.

[37] Concernant l'argument du prestataire qu'il a suivi les conseils d'un membre du personnel de la Commission pour remplir ses demandes, la Commission soutient qu'une erreur d'un membre du personnel ne peut permettre à un prestataire d'avoir des prestations si cela est contraire à la Loi⁷.

[38] Je suis d'accord avec la Commission. Si un membre du personnel a fourni une information erronée au prestataire, cela ne peut pas justifier le versement des prestations, si elles sont contraires à la Loi. Encore faut-il connaître la nature des échanges entre le membre du personnel et le prestataire.

[39] Concernant l'avance versée d'une journée de salaire par semaine par l'employeur, le prestataire affirme avoir déclaré ses revenus à la Commission pour chacune des semaines de prestations en 2018.

[40] Selon la Commission, le lien d'emploi a été maintenu pendant cette période. En effet, le prestataire n'a pas eu 7 jours consécutifs sans recevoir une rémunération de la part de son employeur.

[41] Je suis d'avis que cet arrangement avec l'employeur maintient le lien d'emploi avec le prestataire. En effet, il demeure disponible pour son employeur et doit répondre à ses demandes.

[42] Concernant le paiement par l'employeur des cotisations de l'assurance collective pendant la mise à pied, la Commission soutient que la Loi prévoit que la rémunération peut prendre différentes formes. Ainsi, le fait que l'employeur ait maintenu les assurances (médicaments, responsabilité et maladie) du prestataire a fait en sorte que le lien d'emploi n'a pas cessé.

⁷ Rodger c. Canada (Procureur général), 2013 CAF 222 (CanLII) : dans cette affaire, le prestataire prétendait qu'il avait été induit en erreur par un membre du personnel de la Commission, ce qui pouvait expliquer le retard à présenter sa demande. Cela n'a pas été retenu par la Cour.

[43] Pour sa part, le prestataire soutient qu'il aurait pu être assuré par le gouvernement ou une autre compagnie d'assurance. Il avait le droit de choisir où il entendait s'assurer.

[44] Je suis d'avis que le lien d'emploi n'a pas cessé entre le prestataire et son employeur, parce que l'employeur a maintenu le régime d'assurance collective du prestataire. Ainsi, le prestataire demeurait disponible pour son emploi et l'avantage constitue une rémunération au sens de la Loi.

[45] La Cour d'appel fédérale⁸ a statué qu'un avantage constitue de la rémunération. Dans cette affaire, l'appelante travaillait dans une pourvoirie. Elle bénéficiait d'un logement sur les lieux de son travail pendant toute l'année, alors que la pourvoirie était fermée.

[46] J'estime que la situation est comparable pour le prestataire. Ainsi, même s'il ne travaille pas, bien qu'il ait reçu une rémunération d'une journée par semaine pour cette période, le lien est maintenu pendant le ralentissement des activités de l'entreprise. En effet, les assurances collectives sont maintenues et payées par l'employeur.

[47] Par conséquent, le prestataire n'a pas démontré qu'il n'a pas reçu de rémunération pendant 7 jours consécutifs.

[48] En terminant, le prestataire a produit des documents médicaux au soutien de ses prétentions. Je n'ai pas retenu cette preuve médicale, parce qu'elle n'est pas pertinente pour décider de la question en litige.

Conclusion

[49] Je conclus que le prestataire n'a pas démontré qu'il y a eu 7 jours consécutifs d'arrêt de rémunération. Par conséquent, il n'est pas admissible à recevoir des prestations pour la période commençant le 11 novembre 2018.

⁸ Massé c. Canada (Procureur général), 2007 CAF 82

[50] L'appel est rejeté.

Manon Sauvé

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