



Citation : *MM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1656

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

Décision

Partie appelante : M. M.
Représentant : Pierre Lachance

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (578420) datée du 20 avril 2023 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 10 octobre 2023
Personnes présentes à l'audience : Appelante
Représentant de l'appelante

Date de la décision : Le 11 octobre 2023
Numéro de dossier : GE-23-1299

Décision

[1] L'appel est accueilli.

[2] Je conclus que l'appelante a démontré que, si elle n'avait pas été malade, elle aurait été sans cela disponible pour travailler à compter du 23 octobre 2022.

APERÇU

[3] Le 28 octobre 2022, l'appelante a présenté une demande de prestations de maladie.

[4] Le 20 avril 2023, La Commission a conclu que l'appelante n'était pas disponible pour travailler à compter du 23 octobre 2022 parce que, n'eût été sa maladie, elle n'aurait pas été disponible pour travailler. La Commission indique que l'appelante travaille à temps partiel.

[5] L'appelante est en désaccord avec cette décision et elle indique que si elle n'avait pas été malade, elle aurait été disponible pour travailler le même nombre d'heures de travail qu'effectué habituellement chez ses deux employeurs.

[6] Je dois déterminer si, bien qu'elle était incapable de travailler en raison d'une maladie, l'appelante aurait été sans cela disponible pour travailler à compter du 23 octobre 2022.

QUESTION EN LITIGE

[7] Si elle n'avait pas été malade, l'appelante aurait-elle été disponible pour travailler à compter du 23 octobre 2022 ?

ANALYSE

[8] Un prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était, ce jour-là,

incapable de travailler par suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine prévue par règlement et aurait été sans cela disponible pour travailler.¹

[9] Une décision récente, rendue par la Cour d'appel fédérale, a déterminé que l'octroi de prestations à des prestataires qui travaillent à temps partiel est conforme à la Loi et au Règlement qui obligent les travailleurs à *cotiser au régime de l'assurance-emploi sur le salaire d'un emploi qu'ils tirent à temps partiel*.² Bien que cette décision traite spécifiquement de la disponibilité d'un étudiant pendant le contexte exceptionnel de la pandémie de la Covid-19, cette affirmation s'applique aux travailleurs à temps partiel.

[10] La preuve non contestée au dossier démontre que l'appelante était en arrêt de travail à compter du 22 septembre 2022. Un billet médical, daté du 24 octobre 2023, indique que l'appelante est incapable de travailler pour une période de six à huit semaines.³

[11] La Commission affirme que l'appelante n'a pas réussi à démontrer qu'elle aurait travaillé ou qu'elle aurait été disponible pour travailler si elle n'avait pas été malade parce qu'elle ne satisfait pas au critère des heures de travail qui est un critère fixe pour déterminer la disponibilité.

[12] La Commission fait valoir que l'appelante ne démontre pas sa disponibilité parce qu'elle a diminué volontairement ses heures de travail et qu'elle restreint ses heures de travail pour travailler à temps partiel. La Commission affirme que l'appelante est en préretraite.

[13] L'appelante a déclaré qu'elle travaillait 25,5 heures par semaine chez son employeur X depuis le mois de septembre 2021. Elle explique qu'à cette date, elle s'est prévalue d'une entente de préretraite comme le lui permet sa convention collective. Avant

¹ Alinéa 18(1)b) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

² *Page c Procureur général du Canada* 2023, CAF 169, para 71.

³ L'appelante était en arrêt de travail depuis le 22 septembre 2022 et elle a demandé des prestations le 28 octobre 2022. Une période de prestations a été établie au 24 octobre 2022.

le mois de septembre 2021, l'appelante travaillait 33 heures par semaine et elle occupait un poste régulier à temps plein chez son employeur.

[14] Lors de l'audience, elle a expliqué qu'en vue de sa retraite, elle voulait quitter graduellement le milieu des services de garde. Elle a accepté un autre emploi chez X.

[15] L'appelante soutient qu'elle travaille chez X tous les lundis. Ainsi, elle travaille presque le même nombre d'heures par semaine qu'avant de conclure son entente de préretraite avec l'employeur le X. L'appelante a expliqué qu'elle avait besoin de ce revenu d'appoint pour « arrondir ses fins de mois ».

[16] L'appelante fait valoir que si elle n'avait pas été malade, elle aurait travaillé le nombre d'heures offert par ses deux employeurs. Elle explique d'ailleurs que dès que sa période de maladie s'est terminée, le 26 décembre 2022, elle a recommencé à travailler aux deux endroits.

[17] Il est vrai qu'un prestataire n'est pas admissible au bénéficiaire des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était, ce jour-là, incapable de travailler par suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine prévue par règlement et qu'il aurait été sans cela disponible pour travailler.⁴

[18] Aux fins de la présente analyse, je ne retiens pas une des décisions transmise par le représentant puisqu'il n'est pas nécessaire d'appliquer les critères de la décision Faucher lorsqu'il est question de disponibilité pendant une période maladie. En ce sens, l'appelante était malade et elle n'a pas à démontrer qu'elle était à la recherche d'un emploi.⁵

⁴ Alinéa 18(1)b) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

⁵ Voir les pièces GD-16 et suivantes : Décision de la division générale, *GG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, dossier GE-19-2580. Dans cette affaire, l'appel a été accueilli. L'appelant demandait des prestations de maladie alors qu'il avait conclu une entente de préretraite. Cependant, je ne retiens pas les arguments présentés par le représentant en vue d'appliquer la décision Faucher pour analyser le dossier.

[19] Ainsi, je suis en partie d'accord avec la Commission lorsqu'elle affirme que, n'eût été sa maladie, l'appelante n'aurait pas été disponible pour travailler « tout jour ouvrable de sa période de prestations » parce qu'elle était en préretraite depuis le mois de septembre 2021 et qu'elle avait demandé à son employeur de réduire ses heures de travail. L'appelante travaillait entre 24 et 27,5 heures par semaine au X après avoir conclu une entente de préretraite. Il est vrai qu'elle aurait pu continuer de travailler 33 heures par semaine, mais elle a fait le choix de diminuer ses heures de travail à cet endroit.

[20] Cependant, étant donné la décision récente rendue par la Cour d'appel fédérale, j'estime que si l'appelante n'avait pas été malade, elle aurait été disponible pour travailler. L'appelante aurait été disponible pour travailler selon la même situation dans laquelle elle était avant d'être malade.

[21] Comme le représentant de l'appelante l'a fait valoir lors de l'audience, si l'appelante n'avait pas été malade, elle aurait continué à travailler 33 heures par semaine.

[22] De plus, son cas est particulier. Bien que l'appelante ait restreint son horaire d'une journée par semaine auprès du X depuis le mois de septembre 2021 afin de se prévaloir d'une préretraite, elle a compensé le nombre d'heures travaillées. En ce sens, l'appelante occupait un poste occasionnel auprès de X chaque lundi.

[23] L'appelante a expliqué qu'elle souhaitait quitter graduellement le milieu des services de garde afin de se trouver un travail d'appoint pendant sa retraite.

[24] Particulièrement dans son cas, le fait d'avoir conclu une entente de préretraite auprès du X n'a pas modifié son horaire de travail.

[25] De plus, le représentant de l'appelante a fait valoir que si elle était congédiée, l'appelante chercherait un emploi à temps plein pour travailler le même nombre d'heures qu'elle travaillait.

[26] Ainsi, l'appelante aurait été disponible pour travailler « tout jour ouvrable de sa période de prestations ».

[27] Il est vrai que ni la Loi ni le Règlement ne viennent baliser ce qu'est un nombre d'heures de travail hebdomadaire constituant un emploi à temps plein. D'autant plus que selon la Cour, un prestataire travaillant à temps partiel peut être admissible à recevoir des prestations et que cette condition (celle de travailler à temps partiel) ne le rend pas inadmissible automatiquement au bénéfice des prestations.

[28] En d'autres mots, un prestataire qui satisfait aux conditions d'admissibilité et qui a cumulé un nombre d'heures d'emploi assurables lui permettant d'obtenir des prestations peut en recevoir même s'il occupait son emploi à temps partiel.⁶

[29] J'estime que c'est le cas de l'appelante. Si elle n'avait pas été malade, l'appelante aurait continué à travailler 33 heures par semaines auprès de ses deux employeurs. N'eût été sa maladie, elle aurait été disponible pour travailler.

[30] Pour les raisons mentionnées plus haut, je conclus que l'appelante a démontré que, même si elle était incapable de travailler pendant qu'elle était malade, elle aurait été sans cela disponible pour travailler à compter du 23 octobre 2022.

CONCLUSION

[31] L'appel est accueilli.

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

⁶ Page c *Procureur général du Canada* 2023, CAF 169.