



[TRADUCTION]

Citation : *AT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 472

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

Décision

Partie appelante : A. T.
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 (620985) datée du 7 novembre 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Angela Ryan Bourgeois
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 1er février 2024
Personne présente à l'audience : Appelante
Date de la décision : Le 12 février 2024
Numéro de dossier : GE-23-3510

Décision

[1] L'appel est rejeté. L'appelante ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi pendant ses jours de congé parce qu'ils ne sont pas considérés comme une semaine de chômage au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Aperçu

[2] L'appelante est une préposée aux services de soutien à la personne. Elle travaille sept jours consécutifs, du lundi au dimanche, puis elle est en congé pendant sept jours. Il s'agit de son horaire normal de travail, et il est le même que celui de ses collègues de la région. Par le passé, l'appelante recevait régulièrement des prestations d'assurance-emploi pour ses jours de congé, tout comme ses collègues.

[3] L'appelante a commencé un nouvel emploi le 3 juillet 2023. Elle a conservé le même horaire de travail.

[4] La loi prévoit que les prestations d'assurance-emploi sont payables pour une semaine de chômage¹.

[5] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que l'appelante n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi depuis le 3 juillet 2023². Elle dit qu'elle ne devrait pas être considérée comme étant en chômage pendant les semaines suivant celles où elle travaille plus d'heures qu'à temps plein³.

[6] L'appelante affirme que son horaire n'a pas changé par rapport à son emploi précédent, alors qu'elle recevait des prestations d'assurance-emploi pendant ses jours de congé. Elle dit qu'elle devrait toujours avoir droit à des prestations pendant sa semaine de congé.

¹ Voir l'article 9 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Voir la page GD4-4 du dossier d'appel.

³ Voir la page GD4-7.

Question en litige

[7] Je dois décider si l'appelante peut recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant ses jours de congé. Pour ce faire, je dois décider si ses jours de congé constituent une « semaine de chômage » au titre de la loi.

Analyse

[8] Pour recevoir des prestations d'assurance-emploi, une personne doit prouver qu'elle a une « semaine de chômage⁴ ». Par semaine de chômage, on entend toute semaine pendant laquelle la personne n'effectue pas une semaine entière de travail⁵.

[9] La loi prévoit qu'une personne est considérée comme ayant travaillé une semaine entière si elle :

- travaille plus d'heures, de jours ou de périodes de travail que ne travaille habituellement au cours d'une semaine une personne employée à temps plein;
- a droit à une période de congé pour compenser les heures supplémentaires travaillées⁶.

[10] Ainsi, pour décider si l'appelante a une semaine de chômage, je dois répondre aux questions suivantes :

- L'appelante travaille-t-elle plus d'heures, de jours ou de périodes de travail que ne travaille habituellement au cours d'une semaine une personne employée à temps plein?
- Dans l'affirmative, l'appelante a-t-elle droit à un congé pour compenser les heures supplémentaires qu'elle a travaillées?

⁴ Voir l'article 9 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁵ Voir l'article 11(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ Voir l'article 11(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

– **L'appelante travaille-t-elle plus d'heures, de jours ou de périodes de travail que ne travaille habituellement une personne au cours d'une semaine?**

[11] Oui. L'appelante travaille plus d'heures et de jours que ne travaille habituellement au cours d'une semaine une personne employée à temps plein.

[12] Selon la *Loi sur l'assurance-emploi*, une semaine est une période de sept jours consécutifs commençant le dimanche, de même que toute autre période prévue par règlement⁷.

[13] L'appelante travaille du lundi au dimanche. Cela signifie qu'elle travaille six jours dans la première semaine (du lundi au samedi) et un jour dans la deuxième semaine (le dimanche). Elle a ensuite sept jours de congé (du lundi au dimanche).

[14] Le nombre d'heures de travail que l'appelante effectue par jour a changé depuis le 3 juillet 2023. En voici un résumé :

Heures par jour	Période
4,5	Du 3 juillet 2023 au 16 août 2023
7	Du 17 août 2023 au 14 octobre 2023
8,5	Du 15 octobre 2023 à aujourd'hui

[15] J'estime que l'appelante travaille plus de jours que ne travaille habituellement au cours d'une semaine une personne employée à temps plein. En effet, l'appelante travaille six jours par semaine, et un emploi à temps plein compte habituellement cinq jours de travail par semaine.

[16] Je considère que depuis le 17 août 2023, l'appelante a aussi travaillé plus d'heures que ne travaille habituellement au cours d'une semaine une personne employée à temps plein. Depuis le 17 août 2023, l'appelante a travaillé 42 heures pendant la première semaine de sa rotation. Depuis le 15 octobre 2023, elle a travaillé

⁷ Voir l'article 2(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

51 heures au cours de la première semaine de sa rotation. Ce nombre d'heures hebdomadaires est supérieur aux 35 à 40 heures que ne travaille habituellement au cours d'une semaine une personne employée à temps plein⁸.

– **L'appelante a-t-elle droit à un congé pour compenser les heures supplémentaires qu'elle a travaillées?**

[17] Oui. L'appelante a droit à un congé en raison des heures supplémentaires qu'elle a travaillées. Selon l'accord conclu avec son employeur, l'appelante travaille sept jours, puis elle a sept jours de congé.

[18] J'estime que l'objectif des sept jours de congé est d'indemniser l'appelante pour les heures supplémentaires qu'elle a travaillées. L'appelante convient que les préposées et préposés aux services de soutien à la personne ont besoin de ce congé parce qu'il s'agit d'un emploi stressant. Je considère que les jours de congé font partie de son horaire normal de travail. Ils n'indiquent pas une rupture de la relation d'emploi ou un manque de travail. Ces jours de congé sont censés indemniser l'appelante pour les heures supplémentaires qu'elle a travaillées.

[19] De plus, depuis le 17 août 2023, l'appelante a toujours travaillé plus de 40 heures pendant sa semaine de travail, mais elle n'est pas payée selon le taux des heures supplémentaires. Elle a plutôt un congé pour compenser les heures supplémentaires qu'elle a travaillées.

– **L'appelante a-t-elle des semaines de chômage?**

[20] Non. Selon la *Loi sur l'assurance-emploi* et mes conclusions précédentes concernant ses jours et ses heures de travail ainsi que ses congés, l'appelante est considérée comme ayant effectué une semaine entière de travail pendant ses jours de congé. Comme elle est réputée avoir effectué une semaine entière de travail, elle n'a pas de semaine de chômage⁹.

⁸ Je n'ai pas tenu compte des heures travaillées par semaine selon les catégories d'emploi ou d'industrie, comme le précise la décision *Canada (Procureur général) c Jean*, 2015 CAF 242.

⁹ Il convient de noter que ma décision est conforme à la décision de la division d'appel dans l'affaire *Commission de l'assurance-emploi du Canada c PG*, 2021 TSS 456, bien que cette dernière ne soit pas

[21] De plus, comme l'appelante maintient une relation avec son employeur pendant sa période de congé, cela démontre qu'elle n'est pas en chômage. Pendant ses jours de congé, elle est sur appel pour répondre aux besoins de l'autorité sanitaire et de la personne dont elle s'occupe dans le cadre de ses fonctions. L'appelante n'a pas été appelée depuis le 3 juillet 2023, mais auparavant, lorsqu'elle travaillait pour une autre personne, elle travaillait souvent pendant ses jours de congé¹⁰.

– **L'appelante peut-elle recevoir des prestations d'assurance-emploi pour ses jours de congé?**

[22] Non. L'appelante ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi pour ses jours de congé. En effet, les prestations d'assurance-emploi sont seulement payables pendant une « semaine de chômage ». De plus, compte tenu de son travail en rotation, l'appelante n'est pas considérée comme ayant une « semaine de chômage » selon la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[23] Je comprends que l'horaire de l'appelante est resté le même lorsqu'elle a changé d'emploi. Dans le cadre de son emploi précédent, elle travaillait aussi selon une rotation de sept jours, du lundi au dimanche, en plus de recevoir des prestations d'assurance-emploi pour ses jours de congé. Je comprends qu'elle connaît d'autres personnes qui continuent de recevoir des prestations d'assurance-emploi dans des circonstances semblables.

[24] Malgré tout, je dois suivre ce que prévoit la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas conclure que l'appelante est admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi alors qu'elle ne remplit pas les conditions d'admissibilité. Je ne peux pas conclure qu'elle a droit aux prestations d'assurance-emploi simplement parce que la Commission lui a déjà versé des prestations. Je ne peux pas trancher son cas en fonction de ce que la Commission a décidé dans le dossier d'une autre personne.

contraignante. Dans cette affaire, la prestataire travaillait aussi comme préposée aux soins à domicile selon une rotation de sept jours. La division d'appel a conclu que la prestataire était réputée être employée pendant les périodes de congé.

¹⁰ L'appelante a déjà travaillé pendant cinq semaines consécutives.

Conclusion

[25] Dans les circonstances, l'appelante est réputée avoir effectué une semaine entière de travail pendant ses jours de congé. Par conséquent, elle n'a pas de semaine de chômage et ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi pendant ses jours de congé.

[26] L'appel est rejeté.

Angela Ryan Bourgeois

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