



[TRADUCTION]

Citation : *NH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 431

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

Décision

Partie appelante : N. H.
Représentante ou représentant : J. K.

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

Décision portée en appel : Décision de révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (703350) datée du 9 janvier 2025 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Adam Picotte

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date d'audience : Le 29 janvier 2025

Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentant de l'appelant

~~**Date de la décision :** Le 30 janvier 2025~~
Date du corrigendum : [Le 10 février 2025]

Numéro de dossier : GE-25-141

Décision

[1] L'appel est accueilli en partie. La division générale est d'accord avec le prestataire.

[2] Le prestataire a droit à des prestations d'assurance-emploi du 7 novembre au 15 décembre 2024. Par conséquent, il n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations pendant cette période. Il se peut donc que le prestataire reçoive des prestations. **[Le prestataire n'a pas droit à des prestations d'assurance-emploi du 6 août au 6 novembre 2024, car il a reçu une rémunération par l'entremise du régime d'assurance de son employeur.]**

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 7 novembre 2024 parce qu'il n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, il faut être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Autrement dit, la personne doit être à la recherche d'un emploi.

[4] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités, c'est-à-dire qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il était disponible pour travailler.

[5] La Commission affirme que le prestataire n'était pas disponible parce qu'il ne cherchait pas activement un emploi.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord. Il affirme qu'il a cherché du travail après avoir demandé des prestations d'assurance-emploi, mais qu'il croyait aussi que la période pendant laquelle il ne travaillerait pas serait courte.

[7] Lorsque le prestataire a arrêté de travailler, il a été informé que son lieu de travail allait rouvrir après une courte période. Le commerce où il travaillait a dû fermer pour des travaux à la suite d'un incendie. Initialement, le prestataire et ses collègues se sont

fait dire que le commerce rouvrirait à la mi-janvier 2025. Pour confirmer le tout, l'employeur a adhéré à un plan de prestations complémentaires de chômage pour tout le personnel. Ainsi, l'employeur s'assurait que son personnel reviendrait. Les prestations complémentaires de chômage devaient durer trois mois. Toutefois, le 15 décembre 2024, il est devenu évident que le commerce resterait fermé plus longtemps.

Question en litige

[8] Le prestataire était-il disponible pour travailler?

Analyse

[9] Pour être considérée comme disponible pour travailler aux fins des prestations régulières d'assurance-emploi, une partie prestataire doit démontrer qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable¹.

[10] Il ne fait aucun doute que le prestataire était capable de travailler pendant la période en question². Je vais donc analyser directement sa disponibilité pour voir s'il a droit à des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 7 novembre 2024.

[Du 6 août au 6 novembre 2024, le prestataire a reçu une rémunération par l'entremise du régime d'assurance de son employeur. Et cette rémunération était un revenu selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle a été versée parce que le prestataire était un employé de l'entreprise visé par le régime d'assurance. Le lien entre son emploi et la somme reçue est si clair qu'il ne peut pas s'assurer de prestations d'assurance-emploi pendant cette période³.]

[11] La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable de trouver un emploi convenable⁴. La jurisprudence énonce trois éléments que la personne doit prouver pour

¹ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Rien n'indique que le prestataire était incapable de travailler pour des raisons médicales ou que quelque chose l'en empêchait pendant cette période.

³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Roch*, 2003 CAF 356.

⁴ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁵. Je vais examiner ces éléments ci-dessous.

[12] La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'il n'était pas disponible pour travailler selon le principe que je viens d'expliquer.

[13] Je vais examiner la question moi-même pour décider si le prestataire était disponible pour travailler.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[14] Je présente ici les trois éléments que je dois examiner pour décider si le prestataire était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable. Le prestataire doit prouver les trois choses suivantes⁶ :

- a) Il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.
- b) Il a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- c) Il n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (c'est-à-dire trop limiter) ses chances de retourner travailler.

[15] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite du prestataire⁷.

– Vouloir retourner travailler

[16] Le prestataire a démontré qu'il veut retourner travailler. Lorsque son lieu de travail a fermé en raison d'un incendie, il a maintenu une rémunération pendant trois mois par l'entremise du régime d'assurance de l'entreprise. Puis son employeur lui a versé des prestations complémentaires de chômage pour qu'il garde son emploi

⁵ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

⁶ Ces trois éléments sont mentionnés dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Je les ai reformulés plus clairement dans la présente décision.

⁷ Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence : *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

pendant la fermeture. Le fait que le prestataire a continué de recevoir ces prestations montre qu'il voulait retourner travailler.

– **Faire des démarches pour trouver un emploi convenable**

[17] Le prestataire a fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

[18] De novembre à la mi-décembre, le prestataire a postulé à trois emplois : dans une épicerie Thrifty, une boutique de cannabis et un commerce de produits alcoolisés.

[19] Dans une de ses décisions, la Cour d'appel fédérale a récemment déclaré qu'il n'y a pas de règle absolue qui oblige en toutes circonstances une personne à entreprendre sur-le-champ une recherche d'emploi. Dans certaines situations, la personne a droit à un délai raisonnable avant le début de sa recherche d'emploi pour voir si elle sera rappelée au travail⁸.

[20] Par conséquent, dans certaines circonstances, une personne peut, pendant une période raisonnable, considérer qu'elle a des chances de se faire rappeler au travail et agir en conséquence. J'estime que c'était le cas du prestataire.

[21] En date du 7 novembre 2024, le prestataire recevait des prestations complémentaires de chômage et prévoyait de retourner au travail en janvier 2025. L'employeur avait en effet prévu de fournir ces prestations complémentaires pour trois mois seulement.

[22] Le prestataire occupe un poste de supervision pour son employeur. À l'audience de vive voix, l'employeur a fourni des preuves pour montrer que le prestataire était un employé précieux et digne de confiance. L'employeur souhaitait que le prestataire reprenne son rôle de supervision à la réouverture du commerce.

[23] Toutefois, le 15 décembre 2024, il est devenu évident que le commerce resterait fermé pour une période plus longue et indéfinie. Le 15 décembre, l'employeur a

⁸ Voir la décision *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169.

convoqué son personnel à une réunion pour annoncer que le commerce ne rouvrirait pas en janvier comme prévu. À l'audience de vive voix, l'employeur m'a dit que son plan initial était peut-être trop optimiste. Il a également confirmé que d'autres travaux étaient nécessaires avant la réouverture. Par conséquent, il a adhéré à un autre plan de prestations complémentaires de chômage pour son personnel qui demeurait sans emploi.

[24] En date du 15 décembre 2024, le prestataire devait savoir qu'il ne retournerait pas au travail sous peu. Par conséquent, il lui incombait de commencer à postuler à d'autres emplois. Il ne l'a pas fait. Comme il n'a pas présenté de demandes d'emploi à partir de la mi-décembre, je ne suis pas convaincu qu'il ait fait assez de démarches pour trouver un emploi convenable.

– **Limiter indûment ses chances de retourner travailler**

[25] Pour les raisons que j'ai mentionnées, je juge que jusqu'au 15 décembre 2024, le prestataire n'a pas limité indûment ses chances de retourner travailler. En date du 15 décembre 2024, il est devenu évident qu'il ne se ferait pas rappeler au travail tout de suite. À partir de cette date, le prestataire devait commencer à postuler à d'autres emplois.

– **Alors, le prestataire était-il capable de travailler et disponible pour le faire?**

[26] Selon mes conclusions sur les trois éléments à examiner, je suis d'avis que le prestataire a démontré qu'il était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable **[du 7 novembre]** jusqu'au 15 décembre 2024. **[Le prestataire n'a pas droit à des prestations d'assurance-emploi du 6 août au 6 novembre 2024, car il avait un revenu provenant du régime d'assurance de son employeur.]**

Conclusion

[27] Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus qu'il n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations

d'assurance-emploi avant le 15 décembre 2024. Il se peut donc qu'il reçoive des prestations.

[28] Par conséquent, l'appel est accueilli en partie.

Adam Picotte

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