



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Citation : *G. D. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDAAE 158

Numéro de dossier du Tribunal : AD-16-892

ENTRE :

G. D.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE L'AUDIENCE : Le 23 mars 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 19 avril 2017

MOTIFS ET DÉCISION

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli en partie. Le dossier est renvoyé à la division générale du Tribunal (section de l'assurance-emploi) afin qu'un membre procède à une nouvelle audience uniquement sur la question de la pénalité.

INTRODUCTION

[2] En date du 31 mai 2016, la division générale du Tribunal a conclu que :

- L'appelant n'avait pas subi un arrêt de rémunération conformément au paragraphe 14(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement);
- L'inadmissibilité imposée en application de l'alinéa 18(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi) et de l'article 30 du Règlement était fondée parce que l'appelant n'avait pas prouvé sa disponibilité à travailler;
- La rémunération reçue par l'appelant avait été répartie conformément aux articles 35 et 36 du Règlement;
- L'appelant avait sciemment fait des déclarations fausses ou trompeuses, justifiant l'imposition d'une pénalité conformément à l'article 38 de la Loi.

[3] L'appelant est présumé avoir déposé sa demande de permission d'en appeler le 5 juillet 2016, après avoir reçu communication de la décision de la division générale le 7 juin 2016. La permission d'en appeler a été accordée le 25 août 2016.

MODE D'AUDIENCE

[4] Le Tribunal a décidé d'instruire cet appel par téléconférence pour les raisons suivantes :

- la complexité de la ou des questions en litige;

- la crédibilité des parties ne devrait pas figurer au nombre des questions principales;
- l'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires;
- la nécessité de procéder de la façon la plus informelle et rapide possible selon les critères des règles du Tribunal de la sécurité sociale en ce qui a trait aux circonstances, à l'équité et à la justice naturelle.

[5] Lors de l'audience, l'appelant était représenté par Me Pierre Hébert. L'intimée était absente malgré la réception de l'avis d'audience.

DROIT APPLICABLE

[6] Conformément au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, les seuls moyens d'appel sont les suivants :

- a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) elle a rendu une décision ou une ordonnance entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) elle a fondé sa décision ou son ordonnance sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

QUESTIONS EN LITIGE

[7] Le Tribunal doit décider si la division générale a erré en concluant que :

- L'appelant n'avait pas subi un arrêt de rémunération conformément au paragraphe 14(1) du Règlement;

- L'inadmissibilité imposée en application de l'alinéa 18(1)a) de la Loi et de l'article 30 du Règlement était fondée parce que l'appelant n'avait pas prouvé sa disponibilité à travailler;
- La rémunération reçue par l'appelant avait été répartie conformément aux articles 35 et 36 du Règlement;
- L'appelant avait sciemment fait des déclarations fausses ou trompeuses, justifiant l'imposition d'une pénalité conformément à l'article 38 de la Loi.

OBSERVATIONS

[8] L'appelant avance les motifs suivants au soutien de son appel :

- Deux éléments ont été soulevés par l'intimée à l'encontre de l'arrêt de rémunération de l'appelant, soit la mise à la disposition d'un cellulaire et d'un camion de service;
- Quoique ces deux éléments soient exacts, il a été démontré à l'audience par les trois (3) témoins entendus qu'il s'agissait d'une politique de l'employeur et que tous les salariés bénéficiaient d'un cellulaire en période de chômage et quatre (4) d'entre eux bénéficiaient d'un camion de service;
- Il a été prouvé qu'en période de chômage, tous les appels d'urgence et de service étaient acheminés directement vers la succursale de l'employeur et non pas directement vers le cellulaire de l'appelant. Le cellulaire ne servait qu'à le joindre en cas d'extrême urgence;
- Il a également été prouvé que deux (2) techniciens travaillaient toute l'année chez l'employeur en raison de leur ancienneté, de sorte que l'appelant n'avait pas à intervenir en période de chômage. Tout au plus, ils étaient joignables, mais la preuve a révélé qu'ils étaient non requis à cet égard;

- La preuve soumise à la division générale a démontré qu'il n'y avait pas de lien entre les avantages reçus par lui et son emploi pendant la période de chômage. Il soutient que la division générale a erré en ignorant la jurisprudence déposée qui est, selon lui, applicable en l'espèce;
- La division générale aurait dû déclarer que l'appelant était tout de même disponible pour travailler et tenir compte de leur réalité factuelle et de l'esprit de la loi;
- Une preuve comptable et testimoniale ont été présentées à la division générale, démontrant que l'information transmise à l'intimée à l'époque de la décision initiale était erronée et, comme c'est sur la foi de cette mauvaise information que la décision initiale a été rendue, la nouvelle preuve produite lors de l'audience, beaucoup plus précise et accompagnée de documents à l'appui, aurait dû permettre à la division générale d'accueillir l'appel à cet égard;
- La preuve était formelle et montrait qu'il y avait eu bonne foi dans le traitement des déclarations de l'appelant et que, s'il y avait eu des erreurs, elles avaient été commises de bonne foi, ce qui aurait dû permettre à la division générale d'annuler purement et simplement les pénalités;
- La division générale a erré en concluant qu'il avait agi sciemment alors qu'elle a réduit la pénalité au motif que l'employeur avait été victime de manipulations comptables et que des procédures étaient en cours à ce sujet.

[9] L'intimée avance les motifs suivants à l'encontre de l'appel de l'appelant :

- La division générale n'a pas erré en droit ou en fait, et elle a correctement exercé sa compétence;

- La preuve au dossier a révélé que l'appelant n'a pas subi d'arrêt de rémunération, au sens de la Loi, puisqu'il bénéficiait d'un téléphone cellulaire;
- Les décisions de la Cour d'appel fédérale concernant la question d'un arrêt de rémunération sont constantes. Un arrêt de rémunération se produit lorsqu'un prestataire est licencié ou cesse d'être au service de son employeur et qu'il ne travaille pas ou ne reçoit aucune rémunération provenant de cet emploi pendant une période d'au moins sept jours consécutifs;
- Dans le CUB 61718B, le juge-arbitre a déclaré que l'usage d'un camion de la compagnie et l'utilisation d'un téléphone cellulaire constituent un avantage de la nature d'une rémunération. Il a confirmé la décision du conseil arbitral selon laquelle le prestataire n'avait pas subi d'arrêt de rémunération au sens de la Loi;
- Le fait que l'appelant possède un cellulaire de l'employeur toute l'année constitue un avantage qu'il reçoit de cet employeur, et donc, un revenu et une rémunération assurable au sens de la Loi et du Règlement;
- Il est établi que le tribunal siégeant en appel d'une décision de la division générale ne doit pas substituer son opinion à la sienne, sauf si la décision lui paraît avoir été tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans que la division générale ne tienne compte des éléments portés à sa connaissance. Il n'appartient pas au tribunal d'évaluer la crédibilité des témoignages. Son rôle se limite à décider si l'appréciation des faits par la division générale était raisonnablement compatible avec les éléments versés au dossier;
- La question de la disponibilité n'a pas d'impact sur la question de l'arrêt de rémunération. Que l'appelant ait démontré ou non qu'il était disponible pour travailler ne change pas le fait qu'il ne peut pas établir une période de prestations puisqu'il n'a pas subi d'arrêt de rémunération. Si la division d'appel parvenait à une conclusion différente, il y aurait lieu de renvoyer le dossier à la division générale afin qu'une décision soit rendue sur la question de la disponibilité.

NORMES DE CONTRÔLE

[10] L'appelant n'a fait aucune représentation quant à la norme de contrôle applicable.

[11] L'intimée soutient que la division d'appel doit faire preuve de déférence en ce qui concerne les erreurs de la division générale portant sur les conclusions de fait. La division d'appel ne pourra intervenir que si la division générale a tiré ces erreurs de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. La division d'appel n'aura pas à montrer de déférence envers les décisions de la division générale en ce qui concerne les erreurs de droit, de compétence ou de non-respect des principes de justice naturelle – *Pathmanathan c. Bureau du juge-arbitre*, 2015 CAF 50.

[12] Le Tribunal constate que la Cour d'appel fédérale, dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Jean*, 2015 CAF 242, mentionne au paragraphe 19 de sa décision que, lorsque la division d'appel « agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la [d]ivision générale du Tribunal de la sécurité sociale, la [d]ivision d'appel n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure. »

[13] La Cour d'appel fédérale poursuit en soulignant ce qui suit :

Non seulement la [d]ivision d'appel a-t-elle autant d'expertise que la [d]ivision générale du Tribunal de la sécurité sociale et n'est-elle donc pas tenue de faire preuve de déférence, mais au surplus un tribunal administratif d'appel ne saurait exercer un pouvoir de contrôle et de surveillance réservé aux cours supérieures provinciales ou, pour les « offices fédéraux », à la Cour fédérale et à la Cour d'appel fédérale [...].

[14] La Cour d'appel fédérale termine en soulignant que « [l]orsqu'elle entend des appels conformément au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, la [d]ivision d'appel n'a d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de cette loi. »

[15] Le mandat de la division d'appel du Tribunal décrit dans l'arrêt *Jean* a par la suite été confirmé par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Maunder c. Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

[16] En conséquence, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait erré en droit ou qu'elle ait fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, le Tribunal doit rejeter l'appel.

ANALYSE

Arrêt de rémunération

[17] L'appelant plaide que la division générale a erré en concluant qu'il n'avait pas subi d'arrêt de rémunération selon le paragraphe 14(1) du Règlement et que, de ce fait, il ne remplissait pas les conditions requises pour qu'une période de prestations puisse être établie, telles que présentées à l'article 7 de la Loi.

[18] Plus précisément, la division générale aurait erré en concluant que l'appelant avait continué à recevoir une rémunération de son employeur au sens de l'alinéa 35(10)d), par l'utilisation du téléphone cellulaire et d'un véhicule de l'entreprise.

[19] Le paragraphe 14(1) du Règlement prévoit ce qui suit :

(1) Sous réserve des paragraphes (2) à (7), 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.

[20] Les paragraphes (2) et (10) de l'article 35 du Règlement expliquent ce qui suit :

(2) Sous réserve des autres dispositions du présent article, la rémunération qu'il faut prendre en compte pour vérifier s'il y a eu l'arrêt de rémunération visé à l'article 14 et fixer le montant à déduire des prestations à payer en vertu de l'article 19, des paragraphes 21(3), 22(5), 152.03(3) ou 152.04(4), ou de l'article 152.18 de la Loi,

ainsi que pour l'application des articles 45 et 46 de la Loi, est le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi, notamment :

[...]

(10) Pour l'application du paragraphe (2), « revenu » vise notamment :

[...]

d) dans tous les cas, la valeur de la pension, du logement et des autres avantages accordés au prestataire à l'égard de son emploi par son employeur ou au nom de celui-ci.

[21] Dans une entrevue téléphonique tenue le 23 janvier 2014, C. B., contrôleuse de l'entreprise, a déclaré que chaque employé possède son propre cellulaire de la compagnie (pièce GD3-23). Ceci a été confirmé par la copropriétaire de l'entreprise, madame S. P., dans une entrevue tenue le 17 mars 2014.

[22] Dans une entrevue tenue le 5 février 2015, l'appelant a déclaré qu'il utilisait depuis deux (2) ans un téléphone cellulaire enregistré et payé par l'entreprise à des fins personnelles et professionnelles. Avant cela, et pendant au moins quatre (4) ans, il utilisait toujours le cellulaire du travail mais seulement pour recevoir et faire des appels liés au travail. Il avait alors son cellulaire personnel (pièce GD3-119).

[23] Devant la division générale, l'appelant a témoigné qu'en basse saison, il est appelé à travailler pour faire des soumissions et rencontrer des clients. Il peut y consacrer régulièrement de 8 à 12 heures, réparties sur une semaine. C'est selon la demande. Il possède un téléphone cellulaire de l'entreprise en tout temps depuis quatre (4) ou cinq (5) ans et peut l'utiliser à des fins personnelles.

[24] Devant la division générale, madame S. P. a témoigné que deux (2) employés sont à temps plein et que les six (6) autres sont des employés saisonniers qui restent cependant disponibles toute l'année, dont quatre (4) techniciens : F. L., P. H., les appelants J. D. et G. D., ainsi que deux (2) employées de bureau.

[25] Elle confirme que les appelants détiennent un cellulaire de l'entreprise comme tous les autres employés. Madame a négocié un forfait pour huit (8) cellulaires et chacun des

employés peut s'en servir, qu'il soit au chômage ou pas. Si l'utilisation du cellulaire dépasse le forfait négocié, l'employé en cause doit payer personnellement le surplus de frais occasionné. L'entreprise possède sept (7) camions, dont quatre (4) sont stationnés chez les quatre (4) techniciens. Il est préférable que ce soit ainsi en raison des appels d'urgence qui peuvent être reçus.

[26] Lorsque les employés sont en période de chômage, ils peuvent travailler de 8 à 10 heures par semaine et c'est assez régulier; entre autres, pour répondre aux questions de la clientèle, préparer des soumissions ou faire un suivi de sollicitations.

[27] Par conséquent, le Tribunal est convaincu que l'utilisation par l'appelant d'un camion et d'un cellulaire fournis par son employeur constitue un avantage qu'il reçoit de cet employeur et donc un revenu et une rémunération assurable au sens de la Loi et du Règlement.

[28] L'usage du camion et du cellulaire de la compagnie empêche donc l'arrêt de rémunération, tel que le prévoit le Règlement. Contrairement aux prétentions de l'appelant, la preuve présentée la division générale démontre clairement que l'usage du camion et du cellulaire est en lien avec le travail effectué par l'appelant pour l'employeur.

[29] Comme l'a souligné le Tribunal lors de l'audience de l'appel, il n'est pas habilité à juger de nouveau une affaire ni à substituer son pouvoir discrétionnaire à celui de la division générale. Les compétences du Tribunal sont limitées par le paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. À moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait erré en droit ou qu'elle ait fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, le Tribunal doit rejeter l'appel.

[30] Le Tribunal en vient à la conclusion que la décision de la division générale sur la question de l'arrêt de rémunération repose sur les éléments de preuve portés à sa connaissance, et qu'il s'agit d'une décision qui est conforme aux dispositions législatives et à la jurisprudence.

Disponibilité

[31] Il est vrai que la division générale n'aurait pas dû rejeter l'appel de l'appelant sur la question de disponibilité sans rendre une décision. Cependant, compte tenu des conclusions du Tribunal sur la question de l'arrêt de rémunération, il n'y a pas lieu de se prononcer sur la question de la disponibilité de l'appelant.

Répartition de la rémunération

[32] La Cour d'appel fédérale a réaffirmé que le fardeau de la preuve pour contester les renseignements sur la paie repose sur le prestataire, et que de simples allégations sont insuffisantes – *Dery c. Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 291.

[33] La preuve produite devant la division générale par l'intimée se fonde sur les déclarations initiales de l'employeur, qui a confirmé les montants payables à l'appelant pour chaque semaine en cause (pièces GD3-118 à 121).

[34] L'appelant, quant à lui, a produit un document manuscrit sur lequel il est indiqué les ventes de l'entreprise et les salaires versés pour chaque période de deux semaines de paie. Il a également produit certains extraits du journal de paie détaillé de l'employeur, qui indique les salaires versés pour chaque période de deux semaines.

[35] Or, rien dans la preuve de l'appelant ne contredit la preuve initialement présentée par l'employeur pour les semaines pertinentes au présent dossier. Rien dans les documents déposés ne précise les heures ou gains, du dimanche au samedi, pour chacune des semaines en litige. Les documents déposés visent plutôt des périodes de deux semaines, du samedi au deuxième samedi. Il n'y a aucun document au dossier démontrant que l'appelant n'a pas

effectivement reçu les gains initialement indiqués par l'employeur pour les semaines en litige.

[36] Comme l'a expliqué la Cour d'appel fédérale, il n'est pas suffisant pour un prestataire de simplement mettre en doute les renseignements de l'employeur afin de s'acquitter du fardeau de la preuve qui lui incombe.

[37] Pour ces motifs, il n'y a pas lieu pour le Tribunal d'intervenir sur la question de la répartition de la rémunération de l'appelant.

Pénalité

[38] Il appert de la décision de la division générale que cette dernière a conclu, sans tenir compte de l'explication de l'appelant, qu'il avait sciemment fait des déclarations fausses ou trompeuses, en ce qui concerne ses gains de travail pour la période en litige.

[39] Pourtant, la division générale retient la possibilité que l'employeur ait été victime de manipulations comptables pour réduire le montant de la pénalité de l'appelant.

[40] Le Tribunal considère que la division générale ne s'est pas demandé si, subjectivement, l'appelant savait qu'il faisait des déclarations fausses ou trompeuses.

[41] Pour imposer une pénalité à l'appelant, la division générale devait conclure, selon la prépondérance des probabilités, qu'il savait subjectivement que les déclarations étaient fausses – *Canada c. Purcell*, A-694-94.

[42] Pour toutes ces raisons, le Tribunal renvoie le dossier à la division générale du Tribunal (section de l'assurance-emploi) afin qu'un membre procède à une nouvelle audience sur la question de la pénalité.

CONCLUSION

[43] L'appel est accueilli en partie. Le dossier est renvoyé à la division générale du Tribunal (section de l'assurance-emploi) afin qu'un membre procède à une nouvelle audience uniquement sur la question de la pénalité.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel