



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation: *D. C. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 890

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-3745

ENTRE :

D. C.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Eleni Palantzas

DATE DE L'AUDIENCE : 8 janvier 2019

DATE DE LA DÉCISION : 31 janvier 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. La prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations parce que la répartition de la rémunération à la cessation d'emploi qu'elle a reçue va au-delà de sa période de prestations prolongée.

APERÇU

[2] La prestataire a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi le 9 juillet 2018, mais la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a antidaté la demande et l'a établie à compter du 18 septembre 2016. La prestataire a été mise à pied de façon permanente en raison d'une restructuration. À sa cessation d'emploi, elle a reçu une indemnité de départ de 537 852,00 \$. La Commission a décidé que le montant total brut de l'indemnité de départ est considéré comme une rémunération et l'a donc répartie sur sa période de prestations du 18 septembre 2016 au 24 novembre 2018. Bien qu'elle ait également décidé de prolonger sa période de prestations jusqu'au maximum de 104 semaines, soit jusqu'au 15 septembre 2018, la répartition a empêché le paiement de toute prestation. La prestataire a demandé à la Commission de réexaminer sa décision en faisant valoir que la période de prestations devrait être prolongée jusqu'à ce que la prestataire obtienne un emploi et que la répartition ne semblait pas correcte. La Commission a toutefois maintenu ses décisions. La prestataire a interjeté appel devant le Tribunal de la sécurité sociale du Canada (le Tribunal).

QUESTIONS EN LITIGE

[3] La membre doit trancher les questions suivantes :

1. La prestataire a-t-elle droit à une prolongation de la période de prestations au-delà de la semaine du 15 septembre 2018?

2. La rémunération à la cessation d'emploi reçue par la prestataire a-t-elle été correctement répartie sur sa période de prestations?

ANALYSE

[4] La prestataire n'est pas d'accord avec la décision de la Commission de lui refuser des prestations pendant qu'elle cherche un emploi. Elle s'attendait à ce que son indemnité de départ retarde le versement des prestations, mais elle ne s'attendait pas à ce que cela l'empêche de recevoir des prestations. La prestataire s'interroge à la fois sur la durée de la période de prestations et sur la répartition de son indemnité de départ.

Première question en litige : La prestataire a-t-elle droit à une prolongation de la période de prestations au-delà de la semaine du 15 septembre 2018?

[5] Non. La Commission a accordé la prolongation maximale de la période de prestations admissible de 52 semaines jusqu'à la semaine du 15 septembre 2018. La prestataire n'a pas droit à une autre prolongation parce que sa période de prestations ne peut dépasser 104 semaines (paragraphe 10(14) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE)).

[6] Une période de prestations peut être prolongée du nombre total de semaines pour lesquelles un prestataire prouve à la Commission qu'il n'avait pas droit à des prestations pendant sa période de prestations pour l'une des raisons énoncées au paragraphe 10(10) de la Loi sur l'AE. En l'espèce, la Commission a accordé à la prestataire une prolongation de 52 semaines parce qu'elle recevait une rémunération versée en raison de la cessation complète de sa relation avec son ancien employeur (alinéa 10(10)b) de la Loi sur l'AE).

[7] La prestataire a fait valoir que sa période de prestations devrait être prolongée jusqu'à ce qu'elle obtienne un emploi. La répartition de son indemnité de départ ne lui permettait pas de recevoir des prestations, de sorte que la période de prestations devrait être prolongée au-delà de la répartition.

[8] La membre comprend l'argument de la prestataire selon lequel la répartition de sa rémunération à la cessation d'emploi sur sa période de prestations était de plus de 52 semaines (voir ci-dessous). Toutefois, la loi prévoit qu'une période de prestations ne peut être prolongée

de plus de 52 semaines. Autrement dit, lorsqu'une prolongation est accordée, la période de prestations qui en découle ne doit pas dépasser 104 semaines (paragraphe 10(14) de la Loi sur l'AE). Dans son cas, il a été bien établi que la période de prestations prolongée était la période maximale de 104 semaines, soit du 18 septembre 2016 au 15 septembre 2018.

[9] La membre conclut donc que la période de prestations de la prestataire a été prolongée du nombre maximal de semaines admissibles et ne peut être prolongée au-delà du 15 septembre 2018.

Deuxième question en litige : La rémunération à la cessation d'emploi reçue par la prestataire a-t-elle été correctement répartie sur sa période de prestations?

[10] Oui, les indemnités de départ que la prestataire a reçues sont toutes considérées comme une rémunération parce qu'elles lui ont été versées en raison d'une cessation d'emploi. Elles ont donc été correctement réparties sur sa période de prestations débutant la semaine de cessation d'emploi du 16 septembre 2016 et se terminant le 24 novembre 2018.

[11] Dans de nombreux cas, et pour diverses raisons, un prestataire peut recevoir des sommes qui ont été payées ou qui étaient payables lorsqu'il recevait également des prestations d'assurance-emploi. La Commission doit décider si ces sommes sont considérées comme une « rémunération » et, le cas échéant, à quelles semaines la rémunération doit être répartie. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement) fournit des directives sur les sommes considérées comme une « rémunération » (article 35) et sur la façon dont ces rémunérations doivent être réparties (article 36).

[12] Il incombe à la prestataire d'établir que les sommes qu'elle a reçues à la cessation d'emploi équivalent à autre chose qu'une rémunération au sens de la Loi sur l'AE et de son Règlement (Bourgeois, 2004 CAF 117).

[13] La prestataire ne conteste pas que les sommes liées à la cessation d'emploi qu'elle a reçues sont une rémunération. La prestataire a confirmé à l'audience qu'elle avait reçu un total de 537 852,00 \$, soit 51 981,08 \$ à titre de paie de vacances, 387 551,00 \$ à titre d'indemnité de départ, 26 154,00 \$ à titre d'indemnité tenant lieu de préavis, 55 854,00 \$ à titre de prime de cessation d'emploi ou de retraite et 16 312,00 \$ à titre de prime de fermeture. La prestataire a

témoigné que la prime de fermeture est une prime au rendement qui lui est versée chaque année si elle était demeurée employée jusqu'en décembre. Elle lui a été versée en raison de sa cessation d'emploi.

[14] La membre conclut que tous les montants que la prestataire a reçus, totalisant 537 852,00 \$, constituent une rémunération parce qu'ils lui ont été versés en raison d'une cessation d'emploi (paragraphe 35(2) du Règlement). Ces montants doivent donc être répartis sur sa période de prestations débutant la semaine de la cessation d'emploi, peu importe quand la rémunération est censée être payée ou payable. La rémunération doit être répartie d'un montant égal à la rémunération hebdomadaire moyenne de la prestataire, à partir de la semaine de la cessation d'emploi (paragraphe 36(9) du Règlement). La prestataire a confirmé que sa rémunération hebdomadaire moyenne est de 4 735,85 \$.

[15] La prestataire croyait que la répartition de sa rémunération à la cessation d'emploi aurait dû prendre fin en juin 2018 (94 semaines) et non la semaine du 17 novembre 2018.

[16] La membre conclut toutefois que la Commission a correctement réparti le montant brut total de 537 852,00 \$ entre les semaines du 18 septembre 2016 au 24 novembre 2018 (environ 113 semaines, et non 94 semaines) à un taux égal à sa rémunération hebdomadaire normale de 4 735,85 \$. Un montant de 2 701,00 \$ a été correctement réparti sur la dernière semaine du 18 novembre 2018.

[17] La membre comprend que la prestataire ne peut recevoir de prestations pendant sa période de prestations qui a pris fin le 15 septembre 2018 et sympathise avec sa situation. La Commission et le Tribunal sont toutefois tenus d'appliquer l'esprit et la lettre de la loi. Le Tribunal ne peut exercer son pouvoir discrétionnaire en l'espèce.

CONCLUSION

[18] L'appel concernant la prolongation de la période de prestations est rejeté.

[19] L'appel concernant la répartition de la rémunération est rejeté.

Eleni Palantzas

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	8 janvier 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	D. C., appelante