



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *T. K. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 189

Numéro de dossier du tribunal : GE-19-3857

ENTRE :

T. K.

Appelant

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 : Katherine Wallocha

DATE DE L'AUDIENCE : Le 4 décembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 4 février 2019

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli. Selon une décision rendue par l'Agence du revenu du Canada, le prestataire a cumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi (AE).

APERÇU

[2] Le prestataire a été mis à pied. Lorsqu'il a fait une demande de prestations d'assurance-emploi, il a mentionné qu'il travaillait pour un seul employeur et qu'il n'y avait pas eu d'autres périodes d'emploi pendant sa période de référence.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a décidé que le prestataire n'avait pas cumulé suffisamment d'heures pour établir une période de prestations, ce qui signifie qu'il était exclu du bénéfice des prestations d'AE.

[4] Le prestataire a déclaré que les heures figurant dans le relevé d'emploi (RE) ne tenaient pas compte de la paye de vacances ni des jours fériés. La Commission a fait enquête et a déterminé que quelques heures manquaient dans le RE du prestataire. Après avoir appliqué les heures de la rémunération de jours fériés, le prestataire n'avait toujours pas cumulé suffisamment d'heures pour être admissible.

[5] Le prestataire a interjeté appel au Tribunal de la sécurité sociale. Il a déclaré que dans sa décision de révision, la Commission n'avait pas tenu compte des 17,64 heures assurables qu'il a prises en vacances plutôt qu'en salaire et qui lui permettraient de cumuler suffisamment d'heures pour être admissible aux prestations d'AE.

LA QUESTION QUE JE DOIS TRANCHER

[6] Le prestataire a-t-il cumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable au cours de sa période de référence pour être admissible aux prestations d'AE?

NOMBRE D'HEURES NÉCESSAIRES POUR ÊTRE ADMISSIBLE

[7] La loi prévoit qu'une demande de prestations d'assurance-emploi ne peut être fondée que sur le nombre total d'heures assurées au cours de la période de référence du prestataire¹. La période de référence est la période de 52 semaines qui précède la date de la demande². Le prestataire doit prouver qu'il satisfait aux conditions d'admissibilité aux prestations³.

Contexte

[8] Le prestataire a fait une demande de prestations d'AE le 13 juin 2019. Rien n'indique qu'il ait fait une demande antérieurement. Cela signifie que sa période de référence s'étend du 10 juin 2018 au 8 juin 2019.

[9] Le prestataire habitait dans la zone de région économique 29, dont le taux de chômage atteignait 5,9 % au moment où il a fait une demande de prestations d'AE. Cela signifie qu'il devait avoir cumulé 700 heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations d'AE.

[10] Le RE est daté du 31 juillet 2019. Le premier jour de travail du prestataire était le 4 septembre 2018. Sa dernière journée rémunérée a été le 12 avril 2019. Le RE indiquait qu'il avait cumulé 656 heures d'emploi assurable. Il indiquait également que le prestataire avait touché 379,45 \$ en paye de vacances et 951,11 \$ en sommes diverses.

[11] Le prestataire a mentionné à la Commission que n'étaient pas inclus dans son RE la paye de vacances et la rémunération de jours fériés. La Commission a fait enquête en communiquant avec la commise à la paye de l'employeur le 21 août 2018. La Commission a consigné les changements suivants au RE :

- L'employeur a confirmé que le dernier jour de travail du prestataire était le 13 avril 2019 et NON le 13 mai 2019;
- La paye de vacances cumulée qui lui a été versée au moment de sa cessation d'emploi passe de 370,45 \$ à 449,44 \$;

¹ Énoncé à l'art 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

² Énoncé aux arts 8 et 10 de la *Loi sur l'AE*.

³ C'est ce qu'a confirmé la Cour d'appel fédérale (CAF) dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Terrion*, 2013 CAF 97.

- Le prestataire avait prévu toucher une paye de vacances ou prendre des vacances en janvier, et cela s'ajoutait au cumul des heures;
- Les « sommes diverses » étaient constituées de commissions acquises jusqu'au dernier jour de travail qui avaient été retirées du RE.

[12] Le prestataire n'était toujours pas d'accord avec le RE. Il a déclaré qu'il manquait des heures aux périodes de paye faisant état de la rémunération de jours fériés et de la paye de vacances. Il a présenté comme exemple le fait que la ligne 8 du RE sous 15°C indique 0 heure, mais affiche une rémunération de 642 \$. Il a dit avoir été rémunéré pour l'Action de grâce, Noël, le lendemain de Noël, le jour de l'An, le jour de la Famille, etc. La Commission a décidé que le prestataire s'était vu exclu des prestations d'AE parce qu'il n'avait cumulé que 656 heures d'emploi assurable, alors qu'il lui fallait 700 heures.

[13] Le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision. Il a fait valoir que le chiffre de 656 heures du RE est inexact. Il a déclaré que ses relevés de salaire établissent clairement que le RE est inexact.

[14] Le prestataire a également fait valoir qu'il était employé au-delà du 12 avril 2019. Il a mentionné que ses relevés de salaire établissent clairement qu'il prenait des vacances payées lorsqu'a été délivré le relevé de salaire du 26 avril. Il s'attendait à travailler davantage à la fin d'avril ou en mai. Le 29 avril 2019, son gestionnaire l'a informé que ce ne serait pas le cas. Le 1^{er} mai 2019, il a travaillé une partie de la journée et a remis son véhicule de fonction. Sa commission finale n'a pas été versée avant le 24 mai 2019. Il devrait s'agir de sa dernière période de paye.

[15] Le prestataire a fourni ses bulletins de paye. Le prestataire a également fourni des courriels de la commise à la paye selon lesquels le RE est délivré par une société de paye et que la commise à la paye ne disposait pas d'une copie du RE.

[16] Le 19 octobre 2019, la Commission a communiqué avec la commise à la paye, étant donné que les bulletins de paye faisaient état de la rémunération de jours fériés, mais non pas des heures correspondantes. Le RE devait être modifié.

[17] La commise à la paye a déclaré en outre que le prestataire n'avait pas pris de vacances payées après le 13 avril 2019. On lui a versé l'indemnité de vacances qui lui était due en raison de sa cessation d'emploi.

[18] La Commission a communiqué avec le prestataire le 19 octobre 2019 pour l'informer de ce qui suit :

- Bien que le dernier versement de commission ait été effectué le 24 mai 2019, cette somme a été acquise à une date antérieure, au moment où les services ont été rendus. Cela signifie que le 24 mai 2019 ne pourrait pas être la date de fin de la dernière période de paye;
- L'employeur a informé la Commission que la paye de vacances pour la période de paye se terminant le 26 avril 2019 n'a pas été versée à la suite de vacances prises, mais en raison de la cessation d'emploi, de sorte qu'il n'y a pas d'heures assurables correspondantes;
- Selon les bulletins de paye, le prestataire a touché 300 \$ en paye de vacances au cours de la période de paye se terminant le 4 janvier 2019. On lui a accordé 13 heures;
- On lui a également accordé 20 heures pour l'Action de grâces, Noël, le lendemain de Noël et le jour de l'An, et quatre heures pour le jour de la Famille, pour un total de 24 heures de jours fériés;
- Il fallait ajouter 24 heures de jours fériés et 13 heures de vacances à son RE;
- Cela lui donne un total de 693 heures ($656 + 24 + 13 = 693$) d'emploi assurable;
- Il n'était toujours pas admissible aux prestations d'assurance-emploi parce qu'il devait avoir cumulé 700 heures.

[19] En interjetant appel, le prestataire a déclaré que la Commission refusait de reconnaître 17,64 heures d'heures normales assurables. Il a précisé qu'il s'agissait d'heures de vacances régulières payées prises pendant la période de paye n° 9 (du 26 avril 2019) que l'employeur a reconnues en tant qu'heures normales assurables. Il ne s'agissait pas d'une indemnité de départ ou de cessation d'emploi. La société de paye a inscrit par erreur que le 12 avril 2019 constituait le dernier jour pour lequel le prestataire a été rémunéré, alors que ce devrait être le 26 avril 2019.

Comme la société de paye ne transmet pas de copie du RE à l'employeur, celui-ci n'était pas au courant des erreurs.

[20] Le prestataire a fourni des renseignements tirés du site Web de la Commission. Ces renseignements indiquent que le dernier jour de travail coïncide habituellement avec le dernier jour de rémunération inscrit dans le RE (bloc 11). Mais il arrive que dans certains cas, les employés continuent de toucher des gains assurables après leur dernier jour de travail. Cela se produit dans le cas des congés payés, notamment les vacances ou les congés de maladie, les congés acquis ou la continuation du salaire.

[21] Le prestataire a également présenté un courriel qu'il a fait parvenir à la commise à la paye le 17 avril 2019. Le prestataire ne demandait aucune heure pour la période de travail du 14 au 27 avril 2019, car il était encore en vacances. Il a demandé si on pouvait lui verser le solde de la paye de vacances cumulée de 418,99 \$.

[22] Selon le bulletin de paye du 26 avril 2019, le prestataire a touché une rémunération de jours fériés pour le lundi de Pâques et une paye de vacances de 418,99 \$. Le prestataire a divisé 418,99 par son taux horaire de 23,75 \$ et a conclu qu'il avait cumulé 17,64 heures de vacances assurables.

[23] Le bulletin de paye du 24 mai 2019 indique que le prestataire a touché sa dernière commission à cette date. Il a également touché une paye de vacances de 39,54 \$. Lors de l'audience, le prestataire a fait valoir qu'il s'agissait du dernier versement de sa paye de vacances en raison de sa cessation d'emploi. La paye de vacances de 418,99 \$ lui a été versée parce qu'il avait pris des vacances. Ces heures devraient figurer dans son RE et non en tant qu'indemnité de départ.

[24] La Commission a mentionné que le dernier jour de travail du prestataire était le 13 avril 2019, d'après les renseignements fournis par la commise à la paye selon lesquels le prestataire a touché sa paye de vacances au moment de sa cessation d'emploi, et non en raison de vacances prévues.

[25] La Commission a annoncé qu'elle maintenait sa décision le 24 octobre 2019, précisant que le prestataire avait cumulé 693 heures d'emploi assurable par suite de l'ajout d'heures pour les vacances prises et les jours fériés.

[26] Dans un courriel qu'il a fait parvenir au prestataire le 28 octobre 2019, la commise à la paye a fourni les heures suivantes apparaissant dans les dossiers du prestataire tenus par la société de paye :

- 2018 – le prestataire a cumulé 384 heures plus 185 \$ (7,8 heures) de rémunération de jours fériés, pour un total de 391,8 heures;
- 2019 – le prestataire a cumulé 272 heures plus 559,92 \$ (23,58 heures) de rémunération de jours fériés et 758,53 \$ - 39,54 \$ (30,27 heures) en paye de vacances au moment de la cessation d'emploi, pour un total de 325,85 heures.

[27] Le prestataire a précisé ce qui suit :

- L'employeur a mentionné que la paye de vacances en 2019 était de 758,53 \$ - 39,54 \$;
- L'employeur a supprimé la paye de vacances de 39,54 \$ puisqu'elle a été versée au moment de la cessation d'emploi (elle apparaît dans le bulletin de paye du 24 mai 2019);
- Il avait déjà été établi que la paye de vacances de janvier était de 300 \$ ou 12,63 heures;
- Selon la période de paye du 26 avril 2019, le prestataire a touché une paye de vacances de 418,99 \$ ou 17,64 heures;
- En additionnant 12,63 et 17,64, on arrive à 30,27 heures. Il s'agit du même nombre d'heures que l'employeur a inclus dans le total de 325,85 heures en 2019. Cela signifie qu'il a touché l'équivalent de 17,64 heures de vacances payées pour des vacances qu'il a prises et non au moment de la cessation d'emploi.
- L'employeur a mentionné que l'on retrouve 391,8 heures cumulées en 2018, et 325,85 heures cumulées en 2019, pour un total de 717,65 heures, ce qui est suffisant pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi.

Cessation d'emploi

[28] Compte tenu des renseignements généraux qui précèdent, je dois trancher la question suivante : à quel moment la cessation d'emploi du prestataire est-elle survenue? Comme l'indique le site Web de la Commission, la case portant la mention « Dernier jour payé » dans le RE ne correspond pas toujours au moment où la cessation d'emploi du prestataire est survenue.

[29] Le prestataire affirme qu'il touchait sa paye de vacances pendant qu'il était en vacances. Ces heures devraient être prises en compte dans sa demande. Son dernier jour de travail devrait être le 26 avril 2019 ou le 24 mai 2019, soit les dates de ses deux derniers bulletins de paye.

[30] La loi prévoit qu'une semaine, totale ou partielle, qui, en conformité avec une entente entre un employeur et un employé, fait partie d'une période de congé durant laquelle l'employé demeure employé de cet employeur et pour laquelle il reçoit, indépendamment du moment du versement, la partie de sa rétribution qui a été mise de côté n'est pas une semaine de chômage.⁴

[31] Selon cet article de la loi, si un prestataire satisfait à ces dispositions, il ne peut toucher de prestations d'assurance-emploi pendant une période de congé parce qu'il n'est pas sans emploi. Il va donc de soi que si le prestataire satisfait au critère selon lequel il doit démontrer qu'il n'est pas sans emploi, la seule conclusion à laquelle on arrive est qu'il exerçait un emploi.

[32] Le prestataire a présenté un courriel du 17 avril 2019 où il a fourni ses heures travaillées à la commise à la paye. Il a mentionné qu'il n'avait pas travaillé d'heures depuis qu'il était en vacances et a demandé qu'on lui verse sa paye de vacances. J'admets qu'il s'agit d'un élément de preuve attestant qu'il était en période de congé convenue.

[33] Selon le bulletin de paye du 12 avril 2019, une paye de vacances de 418,99 \$ avait été mise de côté pendant une période de travail. La seule question qui demeure est celle de savoir s'il est demeuré employé.

[34] À l'audience, j'ai demandé au prestataire s'il avait reçu une lettre de congédiement ou tout autre document indiquant la cessation de son emploi. Après l'audience, le prestataire a présenté une série de messages textes du 29 avril et du 30 avril 2019. J'ai admis en preuve ces

⁴ Énoncé à l'article 11(2) de la Loi sur l'AE.

documents présentés après l'audience parce que ces messages textes sont directement liés à la question faisant l'objet de l'appel.

[35] L'employeur a envoyé un message texte au prestataire le 29 avril 2019 et lui a demandé de prendre des dispositions pour céder le véhicule de fonction le mercredi. Le prestataire a répondu : [traduction] « Très bien. Et pour le travail, c'en est bien fini? Je suis disponible au besoin pour faciliter la transition. ». L'employeur a répondu : [traduction] « Oui, c'en est fini pour le travail. ». Le prestataire a envoyé un message texte à l'employeur le 30 avril 2019 pour l'informer qu'il lui remettrait le véhicule de fonction le lendemain.

[36] D'après les messages textes du prestataire, il est évident que celui-ci ne n'avait pas cessé d'être au service du payeur. Bien que le prestataire savait qu'on le mettait à pied, il s'attendait à ce que l'on fasse appel à ses services durant la transition et il était encore en possession de son véhicule de fonction. Le prestataire est demeuré employé en vacances jusqu'au moment où il a remis son véhicule de fonction, le 1^{er} mai 2019.

[37] Je suis consciente du fait que la commise à la paye a mentionné que le dernier jour de travail du prestataire était le 13 avril 2019 et que sa paye de vacances lui a été versée en raison de la cessation d'emploi. Toutefois, je suis également consciente du fait que le RE comportait de nombreuses erreurs, que la commise à la paye n'avait pas de copie du RE et qu'elle n'a pas été en mesure d'effectuer une évaluation convenable avant le courriel du 28 octobre 2019, soit après que la décision de révision ait été rendue.

[38] Même si j'ai statué que le dernier jour de travail du prestataire était le 1^{er} mai 2019, seule l'ARC peut rendre une décision sur l'emploi assurable⁵. J'ai demandé à la Commission de demander une décision relative à l'assurabilité pour la période du 14 avril au 26 avril 2019. Le 23 janvier 2020, l'ARC a statué que le prestataire était un employé et que son emploi était assurable. Le nombre d'heures assurables est de 18 pour la période à l'étude.

[39] La Commission s'est vu offrir l'occasion de répondre aux renseignements présentés par l'ARC. Elle a convenu que le prestataire aurait maintenant cumulé suffisamment d'heures d'emploi assurables pour être admissible aux prestations d'AE. Mais la Commission a tout de

⁵ Énoncé à l'art 90 de la Loi sur l'AE.

même demandé que le Tribunal rejette l'appel et renvoie l'affaire pour qu'elle effectue de nouveaux calculs. La décision de l'ARC m'empêche de rejeter l'appel parce que je dois rendre une décision fondée sur la preuve dont je dispose.

[40] J'en conclus que le prestataire devait avoir cumulé 700 heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations d'AE. Il avait été établi plus tôt qu'il avait cumulé 693 heures d'emploi assurable. L'ARC a établi qu'il avait cumulé 18 heures de plus. Cela signifie qu'il avait cumulé 711 ($693 + 18 = 711$) heures d'emploi assurable. Par conséquent, le prestataire était admissible à établir une période de prestations et est admissible aux prestations d'AE.

CONCLUSION

[41] L'appel est accueilli.

K. Wallocha

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 4 décembre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	T. K., appellant