



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *K. N. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 258

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-434

ENTRE :

K. N.

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 : Amanda Pezzutto

DATE DE L'AUDIENCE : Le 19 février 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 26 février 2019

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli en partie.

APERÇU

[2] L'appelante est partie en congé de maternité en 2014 et elle a touché des prestations d'assurance-emploi. Deux ans plus tard, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a appris que l'employeur avait versé à l'appelante une somme d'argent pendant son congé de maternité. La Commission a déterminé que cette somme d'argent constituait une rémunération et elle l'a répartie, ce qui a entraîné un trop-payé. L'appelante a demandé une révision en faisant valoir que l'argent représentait un complément monétaire au congé de maternité et qu'il ne devrait pas être considéré comme une rémunération. La Commission a maintenu ses décisions, et l'appelante a interjeté appel au Tribunal de la sécurité sociale.

[3] J'estime que la somme a été versée pour compléter les prestations d'assurance-emploi de l'appelante pendant ses six premières semaines de congé de maternité et qu'elle ne constitue donc pas une rémunération. Toutefois, une petite partie du versement pour congé de maternité, combinée au taux de prestations hebdomadaires de l'appelante, dépasse la rémunération hebdomadaire normale de l'appelante. J'estime que cette partie du versement pour congé de maternité constitue une rémunération et devrait être répartie dans les quatre semaines pendant lesquelles l'argent a été versé.

QUESTIONS EN LITIGE

- Question en litige n° 1 – Le versement pour congé de maternité constitue-t-il une rémunération?
- Question en litige n° 2 – S'il s'agit d'une rémunération, comment devrait-elle être répartie?

ANALYSE

[4] La période de prestations correspond à la période au cours de laquelle une partie prestataire d'assurance-emploi peut toucher des prestations. Si une partie prestataire reçoit une rémunération durant la période de prestations, cette rémunération doit être déduite de toutes

prestations payables (article 19 de la Loi sur l'assurance-emploi [Loi sur l'AE]). Cela est dû au fait que l'objectif du programme d'assurance-emploi est de protéger les personnes des pertes de revenu causées par le chômage; si un prestataire reçoit une rémunération de la part d'un employeur, alors il n'y a pas de perte de revenu (*Canada (Procureur général) c Walford*, A-263-78).

[5] Aux fins de détermination du montant à déduire des prestations payables, la rémunération comprend le revenu intégral provenant de l'emploi (article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi* [Règlement sur l'AE]) Lorsque l'on détermine qu'une somme constitue une rémunération, elle doit être répartie sur une semaine donnée. Lorsqu'une rémunération est répartie sur une semaine donnée, cette somme d'argent est considérée comme une rémunération reçue durant cette semaine. Le motif du paiement détermine la façon dont la rémunération sera répartie (article 36(1) du *Règlement sur l'AE*).

[6] Les employeurs peuvent verser aux membres du personnel en congé de maternité ou en congé parental une somme supplémentaire visant à compléter leurs prestations d'assurance-emploi. Toute somme versée par un employeur à un membre du personnel pour un congé de maternité ou un congé parental pendant le délai de carence est exclue du calcul de la rémunération (article 39(3)(b) du *Règlement sur l'AE*). À l'extérieur du délai de carence, toute somme versée par un employeur à un membre du personnel en raison d'un congé de maternité ou d'un congé parental n'est pas considérée comme une rémunération si le versement ne réduit pas les crédits d'admissibilité au congé du membre du personnel, et si le versement, une fois combiné au taux de prestations hebdomadaire, ne dépasse pas la rémunération hebdomadaire normale du membre du personnel (article 38 du *Règlement sur l'AE*).

Question en litige n° 1 : Le versement pour congé de maternité constitue-t-il une rémunération?

[7] J'estime que la majeure partie du versement pour congé de maternité ne constitue pas une rémunération. Toutefois, une petite partie dépassait la rémunération hebdomadaire normale de l'appelante. Par conséquent, j'estime que seulement cette dernière partie constitue une rémunération.

[8] L'appelante et son employeur ont constamment déclaré que celui-ci a versé une somme totale de 3 215,39 \$ à l'appelante parce qu'elle est partie en congé de maternité. À l'audience, l'employeur a déclaré que la somme a été versée à titre de [traduction] « complément de congé de maternité ». L'employeur a déclaré que le versement n'a pas réduit l'admissibilité de l'appelante à un congé de maladie, à des vacances, à une indemnité de départ ou à tout autre crédit accumulé. Elle a déclaré avoir calculé le versement afin que l'appelante touche sa rémunération hebdomadaire régulière pendant le délai de carence de deux semaines, puis avoir touché un complément à ses prestations d'assurance-emploi qui feraient en sorte qu'elle touche sa rémunération hebdomadaire normale pendant les quatre semaines suivantes de son congé de maternité.

[9] Je reconnais que la Commission soutient que seuls les régimes approuvés de prestations supplémentaires de chômage (PSC) ne sont pas considérés comme une rémunération. Toutefois, j'estime que rien dans les articles 38 ou 39 du Règlement sur l'AE ne prévoit que les versements complémentaires pour congé de maternité doivent faire partie d'un régime approuvé de PSC. Je souligne également que le Guide de la détermination de l'admissibilité (Guide) ne prévoit pas qu'un versement pour congé de maternité doit faire partie d'un régime approuvé de PSC afin de ne pas être considéré comme une rémunération. Le Guide prévoit simplement que le versement doit respecter trois conditions afin de ne pas être considéré comme une rémunération : il doit avoir été effectué en raison d'une grossesse ou de soins à donner à un enfant; il ne peut pas excéder la rémunération hebdomadaire normale lorsqu'il est combiné au taux de prestations hebdomadaires; il ne peut pas réduire les crédits de congé (section 5.5.2.2 du Guide).

[10] Tout versement d'un employeur en raison d'une grossesse ou de soins donnés à un enfant effectué pendant le délai de carence est expressément exclu de la détermination de la rémunération pendant le délai de carence (article 39(3)(b) du Règlement sur l'AE). Autrement dit, si l'employeur fait un versement à un membre du personnel pendant le délai de carence en raison d'une grossesse ou de soins à donner à un enfant, cette somme ne doit pas être considérée comme une rémunération pendant le délai de carence.

[11] Rien ne permet de douter de la crédibilité de l'appelante ou de la crédibilité de l'employeur. J'accepte leurs déclarations et je suis donc convaincue que l'employeur a versé à

l'appelante une somme équivalant à sa rémunération habituelle pendant le délai de carence. Je suis également convaincue que cette somme a été versée parce que l'appelante prenait soin de son nouveau-né. En me fondant sur l'article 39 du Règlement sur l'AE, j'estime que cette somme, à savoir 1 692,30 \$, ne constitue pas une rémunération pendant le délai de carence.

[12] De plus, je suis convaincue que l'employeur a versé le reste de la somme, à savoir 1 532,09 \$, à l'appelante parce qu'elle était en congé pour prendre soin de son nouveau-né. Je suis convaincue que le versement n'a eu aucune incidence sur l'admissibilité de l'appelante à d'autres crédits de congé. J'estime que l'employeur a calculé le versement en se fondant sur le taux de prestations hebdomadaires dans le but de conserver le versement total au même niveau que la rémunération hebdomadaire normale de l'appelante. Bref, j'estime que la principale partie du versement respecte les conditions prévues à l'article 38 du Règlement sur l'AE et qu'elle ne constitue donc pas une rémunération.

[13] Toutefois, je reconnais que, en examinant les chiffres, une petite partie du versement pour congé de maternité excède la rémunération hebdomadaire normale de l'appelante. J'estime que si le versement de l'employeur fait en sorte que l'appelante touche plus que sa rémunération hebdomadaire normale tout en touchant des prestations d'assurance-emploi, seul le versement excédant la rémunération hebdomadaire normale est considéré comme une rémunération (CUB 60638, section 5.5.2.2 du Guide).

[14] Selon l'employeur, l'appelante a touché 1 692,30 \$ aux deux semaines, soit 846,15 \$ par semaine. L'employeur a déclaré avoir versé à l'appelante une somme totale de 3 215,39 \$ à titre de versement complémentaire pour congé de maternité. De ce montant, 1 692,30 \$ visaient à couvrir le délai de carence, ce qui donne 1 523,09 \$ à titre de complément pour les prestations d'assurance-emploi de l'appelante pendant les quatre premières semaines de prestations. En termes simples, l'employeur a versé à l'appelante 380,77 \$ chaque semaine pour compéter ses quatre premières semaines de prestations d'assurance-emploi. Conjointement avec son taux de prestations hebdomadaires de 497 \$, cela signifie que l'appelante a touché une somme totale de 877,77 \$, arrondie à 878 \$, pour les quatre premières semaines de prestations d'assurance-emploi. Cela excède de 32 \$ sa rémunération hebdomadaire normale. J'estime donc qu'il s'agit de la seule partie du versement de l'employeur qui constitue une rémunération.

[15] En résumé, j'estime que les 1 692,30 \$ versés par l'employeur à l'appelante afin de compléter son revenu pendant le délai de carence de deux semaines ne constituent pas une rémunération. J'estime que la principale partie du reste des versements pour congé de maternité ne constitue pas une rémunération, mais que, étant donné que le versement supplémentaire pour congé de maternité combiné au taux de prestations hebdomadaires de l'appelante dépasse sa rémunération hebdomadaire normale, j'estime que la somme excédant la rémunération hebdomadaire normale de l'appelante constitue une rémunération aux fins des prestations d'assurance-emploi.

Question en litige n° 2 : De quelle manière cette rémunération devrait-elle être répartie?

[16] La rémunération versée sans prestation de services doit être répartie pendant les semaines où elle est payable (article 36(4) du Règlement sur l'AE).

[17] J'ai déjà conclu que l'appelante avait touché 32 \$ chaque semaine pendant les quatre premières semaines de prestations d'assurance-emploi parce qu'il s'agit du montant du versement complémentaire pour congé de maternité qui dépassait la rémunération hebdomadaire normale. Étant donné que l'employeur a déclaré avoir versé la somme à l'appelante à titre de complément pour les quatre premières semaines de prestations d'assurance-emploi, j'estime que la somme était payable pendant les quatre premières semaines d'assurance-emploi. J'estime que la somme de 32 \$ devrait être répartie dans les quatre premières semaines de prestations, à savoir les semaines du 19 janvier, du 26 janvier, du 2 février et du 9 février 2014.

CONCLUSION

[18] L'appel est accueilli en partie.

Amanda Pezzutto

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 19 février 2019
-------------------------	--------------------

MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	K. N., appelante Brenda O'Brien, représentante de l'appelante