



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : A. T. c Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2019 TSS 192

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-822

ENTRE :

A. T.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Jude Samson

DATE DE LA DÉCISION : Le 11 mars 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli.

APERÇU

[2] Le 10 juillet 2017, A. T. (prestataire) a appris qu'il serait temporairement licencié à partir du 21 juillet 2017. Il a reçu trois semaines de prestations régulières d'assurance-emploi (AE) après son licenciement. Cependant, dans une lettre datée du 8 décembre 2017, l'employeur du prestataire a informé ce dernier qu'il ne serait pas rappelé à travailler à la suite de son licenciement temporaire en raison d'une pénurie de travail, que son emploi prenait fin immédiatement et que le 22 décembre 2017 serait la date d'entrée en vigueur de sa cessation d'emploi¹. Vers la fin de décembre, l'employeur a également versé au prestataire une somme approchant les 4 400 \$ qui a été décrite par l'employeur comme une indemnité de vacances et une indemnité de préavis dans la même lettre datant de décembre 2017.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a conclu que les sommes touchées par le prestataire en décembre 2017 constituaient une rémunération provenant de son emploi et qu'elles devaient être réparties dans une période précise, comme il est prévu par le *Règlement sur l'assurance-emploi*. Initialement, la rémunération complète du prestataire a été répartie dans les semaines suivant le licenciement en juillet 2017. Cependant, cela a été en chevauchement avec les semaines pendant lesquelles le prestataire a touché ses prestations d'AE, ce qui a entraîné un trop-payé de 1 600 \$.

[4] Le prestataire a contesté cette décision en faisant valoir qu'aucune somme du montant de 4 400 \$ ne devrait être répartie dans la période où il a touché ses prestations d'AE. Après révision, la Commission a conclu que l'indemnité de vacances du prestataire pouvait être répartie dans une période différente, mais que la répartition de son indemnité de préavis demeurait telle quelle. Par conséquent, le trop-payé du prestataire a été réduit à moins de 1 100 \$.

¹ GD5-2 et GD5-3.

[5] Le prestataire a ensuite porté la décision de la Commission en appel devant la division générale du Tribunal, mais celle-ci a rejeté l'appel. Il a ensuite présenté une demande de permission d'interjeter appel de la décision de la division générale à la division d'appel du Tribunal. J'ai accueilli cette demande, car il était possible de soutenir que la division générale aurait pu commettre une erreur de fait ou de droit.

[6] La Commission convient maintenant que la décision de la division générale comprend une erreur de droit et que l'indemnité de préavis du prestataire devait être répartie à la période du 8 décembre 2017 au 22 décembre 2017. J'accueille donc l'appel.

QUESTION EN LITIGE

[7] La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en ne tenant pas compte de la question de savoir si l'indemnité de préavis du prestataire pourrait être répartie à la période du 8 décembre au 22 décembre 2017?

ANALYSE

[8] La Commission soutient que la question principale que la division générale devait trancher en l'espèce était de savoir l'élément qui a motivé l'employeur à verser au prestataire une indemnité de préavis. Est-ce le licenciement temporaire survenu en juillet 2017 ou la cessation permanente d'emploi en décembre 2017?

[9] En répondant à cette question, la division générale s'est fondée sur l'article 56 de la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario et elle a conclu que l'indemnité de préavis du prestataire devrait être répartie à la période antérieure. En effet, la division générale ne semble pas avoir tenu compte de la répartition de l'indemnité de préavis du prestataire à une autre période.

[10] Toutefois, selon la lettre datée du 8 décembre 2017 que le prestataire a reçue de son employeur, la Commission convient maintenant que c'est bel et bien la cessation permanente d'emploi du prestataire qui a entraîné le versement de son indemnité de préavis.

[11] Par conséquent, je conviens que la division générale a commis une erreur de droit en ne tenant pas compte de la lettre du 8 décembre 2017 et de la question de savoir si l'indemnité de préavis du prestataire pourrait être répartie à la période de décembre 2017. Je conviens

également que cette erreur est prévue à l'article 58(1)(b) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), qui m'autorise à intervenir en l'espèce.

[12] Finalement, j'ai conclu qu'il s'agit d'une cause où il convient de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre² : l'absence de travail et la cessation permanente d'emploi qui a suivi en décembre 2018 sont les incidents qui ont entraîné le versement de l'indemnisation de préavis au prestataire. Par conséquent, cette rémunération devrait être répartie à la période du 8 au 22 décembre 2017.

CONCLUSION

[13] L'appel est accueilli.

Jude Samson
Membre de la division d'appel

MODE D'INSTRUCTION :	Sur la foi du dossier
REPRÉSENTANTS :	A. T., non représenté S. Prud'Homme, représentante de l'intimée

² *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, art 59(1).