



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

*Citation : M. C. c Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2019 TSS 480*

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-2984

ENTRE :

**M. 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 : Teresa M. Day

DATE DE L'AUDIENCE : Le 25 avril 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 25 avril 2019

## DÉCISION

[1] L'appel est rejeté, avec une modification à la répartition de la prime de 1 200 \$ payée à l'appelante pour avoir accepté de travailler jusqu'à la toute fin du processus de liquidation de l'employeur.

## APERÇU

[2] L'appelante a établi une demande de prestations d'assurance-emploi (prestations d'AE) le 24 juin 2018. Selon le relevé d'emploi (RE) de l'appelante, elle a reçu une indemnité de congé annuel et une indemnité de départ après sa cessation d'emploi. L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a réparti ces sommes conformément à sa demande du 24 juin 2018 au 14 juillet 2018, et un solde peu élevé a été appliqué conformément à sa demande à la semaine débutant le 15 juillet 2018. L'appelante n'a pas contesté la répartition des sommes identifiées comme étant une indemnité de congé annuel, mais elle a soutenu que la répartition du 1 200 \$ déclaré dans le RE comme étant une [traduction] « indemnité de départ » était incorrect étant donné que ces sommes n'étaient pas une indemnité de départ, mais bien une [traduction] « prime de maintien en poste » qui lui a été versée dans le cadre d'un contrat distinct pour services au cours du processus de liquidation de l'employeur. La Commission a maintenu sa décision et l'appelante a interjeté appel auprès du Tribunal de la sécurité sociale du Canada.

## QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[3] L'appelante n'a pas assisté à l'audience de son appel. Le Tribunal a attendu 30 minutes après l'heure fixée pour l'audience en personne, mais l'appelante ne s'est jamais présentée. La membre a alors procédé à l'audience en l'absence de l'appelante, conformément à l'article 12 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*. La membre était convaincue que l'appelante avait reçu l'avis d'audience, qui lui avait été envoyé par courriel le 27 mars 2019. L'appelante avait autorisé le Tribunal à communiquer avec elle par courriel dans son avis d'appel (GD2-2). L'avis d'audience a été envoyé à l'adresse de courriel qu'elle avait fournie, et le Tribunal n'a reçu aucun message disant que le courriel n'avait pu être livré à cette adresse de courriel. Le Tribunal était donc convaincu que l'avis d'audience avait été livré à l'appelante par courriel le 27 mars 2019. Le Tribunal a aussi noté qu'une agente du greffe avait laissé des messages sur la

boîte vocale de l'appelante le 18 et le 24 avril 2019 pour lui rappeler que l'audience en personne relative à son appel aurait lieu le 25 avril 2019.

### **QUESTION EN LITIGE**

[4] La Commission a-t-elle correctement réparti l'indemnité de congé annuel et la rémunération de jours fériés que l'appelante a reçues à la cessation de son emploi?

### **ANALYSE**

[5] Quand une partie prestataire reçoit des sommes durant une période de prestations, il faut déterminer si les sommes reçues ont valeur de « rémunération » et, si tel est le cas, si cette rémunération doit être répartie sur la période de prestations. Les articles 35 et 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE) définissent les sommes qui constituent un « revenu », les sommes qui sont comptées comme « rémunération » aux fins prévues à l'article 35, et la façon dont la rémunération doit être répartie sur la période de prestations. La Cour d'appel fédérale a affirmé le principe selon lequel « le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi » doit être pris en considération lors du calcul du montant à déduire des prestations (*McLaughlin c Canada (PG)*, 2009 CAF 365).

[6] Puisque l'appelante n'a pas demandé une révision de la répartition des sommes comptées comme une indemnité de congé annuel, et qu'elle n'a pas soulevé de question relativement à la répartition de l'indemnité de congé annuel dans ses documents d'appel, le Tribunal tiendra uniquement compte de la répartition contestée par l'appelante, c'est-à-dire la répartition du 1 200 \$ figurant dans son RE comme étant une [traduction] « indemnité de départ » de son employeur qui lui a été versée à la cessation de son emploi.

### **Question en litige n° 1 : la Commission a-t-elle réparti le paiement de 1 200 \$ correctement?**

[7] Il existe une vaste jurisprudence de la Cour d'appel fédérale où les sommes provenant de l'emploi et reçues d'un employeur à la cessation d'emploi, comme une indemnité de congé annuel, une indemnité compensatrice de préavis et une indemnité de départ, ont valeur de rémunération et doivent être réparties en application des articles 36(9) et 36(10) du Règlement sur l'AE (*Blais* 2011 CAF 320, *Cantin* 2008 CAF 192, *Lemay* 2005 CAF 433, *Tremblay* A-106-

96, *Stone* A-496-94). En ce qui concerne l'indemnité de congé annuel et l'indemnité de départ, elles doivent être réparties à partir de la semaine de la cessation d'emploi et en fonction de la rémunération hebdomadaire de l'appelante, comme il est prévu à l'article 36(9) du Règlement sur l'AE.

[8] L'indemnité de congé annuel de l'appelante a été répartie sur la bonne période, soit à partir de la semaine de sa cessation d'emploi, comme le prévoit l'article 36(9) du Règlement sur l'AE.

[9] Toutefois, la somme de 1 200 \$ versée à l'appelante n'aurait pas dû être répartie à partir de la semaine de sa cessation d'emploi, comme la Commission l'a fait dans sa lettre de décision du 25 juillet 2018 (GD3-22 à GD3-23). Cela est dû au fait que cette somme n'était pas une indemnité de départ, mais bien une rémunération payable aux termes d'un contrat pour la prestation de services. Par conséquent, elle aurait dû être répartie aux semaines durant lesquelles les services ont été rendus, conformément à l'article 36(4) du Règlement sur l'AE.

[10] Le Tribunal est d'accord avec l'appelante que la somme de 1 200 \$ n'était pas une indemnité de départ. Cette somme ne lui a pas été versée en raison de son poste de gestion ou de ses années de service; et elle ne lui a pas non plus été versée à titre de préavis de congédiement. Cette somme a été versée à l'appelante conformément au contrat de [traduction] « prime de maintien en poste en tant que gérante du magasin » qu'elle a conclu avec son employeur le 30 mai 2018 (GD3-28 à GD3-31). En vertu de ce contrat, l'appelante recevrait une [traduction] « prime de maintien en poste » de 1 200 \$ si elle s'engageait à demeurer dans son poste de gestion tout au long de la période de vente de liquidation de l'employeur, c'est-à-dire jusqu'à la date de fermeture du magasin pour lequel elle travaillait. Toutefois, si elle quittait son emploi pendant la période de liquidation, mais avant la fermeture de son magasin, elle n'obtiendrait pas la prime. Il est clair qu'il s'agit d'un contrat de travail en échange de services rendus.

[11] L'appelante a offert ces services du 30 mai 2018 (la date à laquelle elle a signé le contrat) au 23 juin 2018 (la date de la fermeture du magasin). L'employeur a ajouté la prime de maintien en poste de 1 200 \$ à l'appelante dans son dernier chèque de paie du 29 juin 2018, conformément aux modalités du contrat de prime de maintien en poste en tant que gérante du magasin.

[12] La somme de la prime de maintien en poste de 1 200 \$ constitue une rémunération qui doit être répartie sur sa période de prestations d'AE conformément à l'article 35(2) du Règlement sur l'AE étant donné qu'elle découle de son emploi. Toutefois, cette rémunération était payable aux termes d'un contrat de travail en échange de services rendus et par conséquent, elle doit être répartie conformément à l'article 36(4) du Règlement sur l'AE, c'est-à-dire sur la période pendant laquelle les services ont été fournis.

[13] La Commission a effectué la répartition de la prime de maintien en poste de 1 200 \$ de l'appelante incorrectement lorsqu'elle a réparti la somme conformément à l'article 36(9) du Règlement sur l'AE, soit à partir de la semaine de sa cessation d'emploi. La Commission doit maintenant réviser sa répartition conformément à l'article 36(4) du Règlement sur l'AE et les conclusions du présent document.

## **CONCLUSION**

[14] Le Tribunal conclut que la somme de 1 200 \$ versée à l'appelante par son employeur à sa cessation d'emploi constitue une rémunération qui doit être répartie.

[15] Toutefois, le Tribunal juge que cette somme n'a pas été répartie adéquatement par la Commission dans sa décision du 25 juillet 2018.

[16] Le Tribunal conclut que la somme de 1 200 \$ constitue une rémunération payable aux termes d'un contrat de travail pour la prestation de services qui ont été fournis du 30 mai 2018 au 23 juin 2018. Par conséquent, la somme de 1 200 \$ doit être répartie conformément à l'article 36(4) du Règlement sur l'AE, soit sur la période pendant laquelle les services ont été fournis.

[17] La Commission doit maintenant réviser sa répartition conformément à ces conclusions.

[18] L'appel est rejeté et la période sur laquelle la somme de 1 200 \$ doit être répartie est modifiée.

**Teresa M. Day**

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 25 avril 2019
MODE D'INSTRUCTION :	En personne
COMPARUTIONS :	