



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *R. C. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 732

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-1800

ENTRE :

R. C.

Appelant (prestataire)

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée (Commission)

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

DÉCISION RENDUE PAR : Candace R. Salmon

DATE DE L'AUDIENCE : Le 28 mai 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 31 mai 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. J'estime que le taux de prestations hebdomadaires de l'appelant a été calculé conformément aux dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

APERÇU

[2] L'appelant (prestataire) a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi (AE). La Commission de l'assurance-emploi du Canada a établi la période de prestations en partie en fonction du nombre d'heures d'emploi assurable qu'a accumulées le prestataire au cours de sa période de référence. Le prestataire a demandé une révision du calcul de la Commission, en affirmant que le montant de la rémunération figurant sur le relevé d'emploi ne comprenait pas sa rémunération réelle et que son taux de prestations devrait être plus élevé. La Commission a maintenu sa décision. Le prestataire interjette appel de la décision devant le Tribunal de la sécurité sociale en faisant valoir que toute sa rémunération devrait être comprise dans le calcul de la Commission.

QUESTION EN LITIGE

[3] Le taux de prestations hebdomadaires a-t-il été calculé correctement?

ANALYSE

[4] Le taux de prestations hebdomadaires d'une partie prestataire est calculé selon 55 % de sa rémunération hebdomadaire assurable¹. La rémunération hebdomadaire maximale pour toute période de prestations commençant après l'année 2000 est la rémunération annuelle assurable maximale divisée par 52, ce qui correspond au nombre de semaines dans une année².

[5] Le prestataire habitait dans la région de Toronto pendant la période visée, et le taux de chômage de cette région était de 6 % entre le 10 février 2019 et le 9 mars 2019. La rémunération hebdomadaire assurable constitue la rémunération assurable au cours de la période de calcul, divisée par un certain nombre de semaines, le nombre de semaines (le diviseur) étant déterminé

¹ *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), art 14(1).

² *Loi sur l'AE*, art 14(1.1)(b).

selon le taux de chômage régional applicable dans la région où réside le prestataire et le tableau figurant à l'article 14(2) de la Loi sur l'AE. Une période de prestations commençant le 3 mars 2019 a été établie au profit du prestataire. Selon l'article 14(2) de la Loi sur l'AE, le diviseur pour la période de prestations était 22 semaines, ce qui signifie que la Commission a utilisé les 22 meilleures semaines de la période de référence du prestataire pour établir le taux de prestations hebdomadaires. En l'espèce, la période de référence s'étend du 4 mars 2018 au 2 mars 2019.

[6] Selon le relevé d'emploi du prestataire, celui-ci a accumulé 1 382 heures d'emploi assurable entre le 14 février 2018 et le 1^{er} mars 2019, ainsi qu'une rémunération assurable de 19 074,48 \$. Étant donné que le système d'AE a automatiquement utilisé les 22 meilleures semaines de rémunération assurable pour calculer le taux de prestations hebdomadaires du prestataire, c'est-à-dire les semaines où la rémunération était la plus élevée, il a calculé une rémunération assurable de 19 862 \$ divisée par les 22 meilleures semaines, ce qui correspond à 903 \$. Ce montant représente la rémunération hebdomadaire assurable moyenne. La Commission l'a ensuite multipliée par 55 % pour atteindre un taux de prestations de 497 \$.

[7] Le prestataire conteste le calcul de la Commission parce qu'il croit qu'elle n'a pas tenu compte de toute sa rémunération provenant de l'emploi. Il a fait valoir à la Commission qu'il avait reçu des pourboires par cartes de crédit, des pourboires dans le cadre d'événements et des pourboires en argent comptant qu'il a réclamés pour ses impôts et qui devraient tous être pris en compte dans sa rémunération. Le prestataire a affirmé qu'au cours des 12 mois précédents, sa rémunération était de 51 526 \$, ce qui est bien plus élevé que la somme de 19 862 \$ utilisée par la Commission pour calculer son taux de prestations.

[8] L'employeur a envoyé une lettre le 11 mars 2019 confirmant les renseignements sur le revenu brut et la gratification volontaire mensuelle pour 2018 et 2019 du prestataire. Le prestataire a ajouté la somme pour 2018 et 2019, soit 31 115 \$, aux montants supplémentaires des pourboires par cartes de crédit de 15 292 \$ et des pourboires en argent comptant de 5 119 \$ pour atteindre une rémunération annuelle de 51 525 \$. Le 29 mars 2019, la Commission a communiqué avec l'employeur qui a précisé que les montants mensuels des pourboires par cartes de crédit étaient

des pourboires directs, payés directement au prestataire par des clients, et qu'ils n'étaient ni imposables ni assurables.

[9] Lors de l'audience, le prestataire a déclaré qu'il avait reçu différents types de gratifications. Il a dit que les pourboires dans le cadre d'événements étaient amassés par l'employeur, puis ajoutés à sa paie. Le prestataire a déclaré que ces pourboires étaient imposés par l'employeur. Selon le prestataire, ses pourboires par cartes de crédit étaient versés séparément. Il s'agissait de pourboires que les clients lui laissaient directement. De plus, le prestataire a affirmé que les pourboires en argent comptant lui étaient directement donnés. Le prestataire a déclaré qu'il prend note de tous les types de gratifications qu'il reçoit et qu'il soumet les renseignements à son compte pour qu'ils figurent sur sa déclaration de revenus.

[10] Selon le relevé d'emploi, à la case 15c PP – 1, pour la période de paie prenant fin le 2 mars 2019, le prestataire a accumulé une rémunération assurable de 1 153,50 \$. Le prestataire a inclus les talons de paie relatifs à cette entrée, qui montre les revenus bruts de 1 033,22 \$ et de 120,28 \$, ainsi que les revenus bruts comprenant le paiement de la rémunération horaire et des pourboires dans le cadre d'événements. Cela montre que la partie des pourboires amassée par l'employeur et versée au prestataire était comprise dans le calcul du taux de prestations.

[11] Le prestataire a fait valoir que ses pourboires devraient être pris en compte dans sa rémunération totale, étant donné qu'ils constituaient sa principale source de revenus. Le prestataire n'a pas contesté les heures accumulées sur le relevé d'emploi ni aucun autre renseignement concernant sa région ou le taux de chômage régional.

[12] La Commission a affirmé que le taux de prestations a été calculé par rapport à la rémunération assurable, et que les pourboires supplémentaires ne sont pas assurables et ne peuvent pas être pris en considération dans le calcul du taux de prestations.

[13] Je souligne que le prestataire a fourni de nombreux documents, y compris des références morales ainsi que des rapports et des avis médicaux, qui ne sont pas pertinents pour cette décision. Lorsqu'on lui a demandé pourquoi il croyait que les pourboires supplémentaires étaient une rémunération assurable, le prestataire a répondu qu'il déclarait l'argent et qu'il s'agissait de sa principale source de revenus.

[14] Selon moi, le problème est que le prestataire a considéré à tort une partie de sa rémunération comme étant une rémunération assurable. Les revenus provenant des gratifications peuvent constituer une rémunération assurable, mais ce n'est pas toujours le cas. Si les gratifications sont des pourboires contrôlés, ce qui signifie que l'employeur contrôle et détient les pourboires, puis les donne à un membre du personnel, elles font partie de la rémunération assurable du membre du personnel, car l'employeur les lui a versées. Ces gratifications sont assurables et figurent sur les talons de paie du prestataire comme étant la partie des gratifications de sa paie. Cela signifie également, à titre de précision, que les cotisations d'AE ont été déduites de ce revenu.

[15] En revanche, les pourboires directs sont directement payés au membre du personnel par les clients. L'employeur ne contrôle pas ces pourboires, bien qu'il puisse donner les pourboires au membre du personnel s'ils ont été payés par cartes de crédit. La considération primordiale est que l'employeur n'a pas contrôlé la gratification et qu'il ne fait que servir d'intermédiaire pour s'assurer que le membre du personnel reçoit la gratification. Ces pourboires directs ne constituent pas une rémunération assurable. Les montants des gratifications n'étaient pas assujettis aux cotisations d'AE. Même si le prestataire a fait valoir qu'il a payé des impôts sur ces montants supplémentaires, les gratifications et les pourboires peuvent être considérés comme un revenu au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, mais la question de savoir si les gratifications constituent une rémunération assurable au titre de la Loi sur l'AE dépend de différents facteurs.

[16] En l'espèce, seuls les pourboires contrôlés font partie de la rémunération assurable du prestataire. J'estime qu'il n'y a aucune erreur dans le calcul du taux de prestations de la Commission, et que les gratifications supplémentaires du prestataire ne doivent pas être prises en compte dans le calcul du taux de prestations, car les sommes supplémentaires que le prestataire décrit sont des pourboires directs et ne constituent pas une rémunération assurable. Bien que le prestataire a affirmé qu'il était injuste et déraisonnable de ne pas inclure les gratifications supplémentaires dans son revenu assurable, j'estime que le taux de prestations a été calculé conformément à la loi et que le prestataire n'est pas autorisé à utiliser un revenu non assurable, pour lequel il n'a pas versé de cotisations d'AE, dans le calcul de son taux de prestations d'AE.

CONCLUSION

[17] L'appel est rejeté. Je conclus que le taux de prestations hebdomadaires du prestataire a été calculé conformément aux dispositions énoncées à l'article 14 de la Loi sur l'AE.

Candace R. Salmon

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 28 mai 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	R. C., appellant