



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *D. C. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 733

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-1826

ENTRE :

D. C.

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 : Candace R. Salmon

DATE DE L'AUDIENCE : Le 12 juin 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 11 juillet 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. L'appelant a reçu une rémunération et cette rémunération a été correctement répartie en vertu des dispositions du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

APERÇU

[2] L'appelant, que j'appellerai le prestataire, a demandé des prestations de maladie de l'assurance-emploi (AE). Le prestataire a reçu des prestations d'invalidité de courte durée (ICD) de son employeur, et sa demande de prestations d'AE a également été établie. Cela a créé une période pendant laquelle le prestataire a reçu des prestations d'ICD et des prestations d'AE en même temps. Pour cette raison, l'employeur a recouvré les prestations payées en double. La Commission de l'assurance-emploi du Canada, que j'appellerai la Commission, a par la suite déterminé que le prestataire avait été payé pour trois jours fériés, qu'il n'avait pas déclaré ces sommes et qu'elles n'avaient pas été réparties à l'encontre de sa demande. Le prestataire a demandé un réexamen, en déclarant que la décision l'avait laissé perplexe et qu'il n'avait pas intentionnellement omis des renseignements dans sa demande. La Commission a refusé de modifier sa décision. Le prestataire interjette appel de la décision devant le Tribunal de la sécurité sociale (le Tribunal).

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[3] À l'audience, le prestataire a soutenu que l'employeur avait fourni des renseignements erronés concernant son calendrier et ses talons de paye. Il a demandé la permission de déposer des éléments de preuve supplémentaires, soit divers talons de paye et deux relevés d'emploi. J'ai accepté ces éléments de preuve et ils ont été soumis au Tribunal le 17 juin 2019.

QUESTIONS EN LITIGE

[4] **Première question en litige :** Le prestataire a-t-il reçu de l'employeur des sommes qui constituaient une rémunération?

[5] **Deuxième question en litige :** Dans l'affirmative, la rémunération a-t-elle été correctement répartie?

ANALYSE

[6] Lorsqu'un prestataire de l'AE reçoit une somme d'argent d'un employeur, il faut déterminer si cette somme constitue ou non une « rémunération » au sens de la loi¹. Si c'est le cas, la rémunération doit être répartie, c'est-à-dire appliquée aux semaines appropriées de la demande d'AE². La façon dont la rémunération est répartie dépend de la raison pour laquelle les sommes ont été versées. Les sommes reçues d'un employeur sont réputées être une rémunération et doivent donc être réparties, à moins qu'elles ne soient visées par les exceptions prévues au paragraphe 35(7) du Règlement ou qu'elles ne soient pas tirées d'un emploi³. Il incombe au prestataire de démontrer que les sommes ne constituent pas une rémunération.

[7] Si la rémunération est répartie sur les semaines pendant lesquelles l'AE est payable à un prestataire, la rémunération est déduite des prestations d'AE⁴.

Première question en litige : Le prestataire a-t-il reçu de l'employeur des sommes qui constituaient une rémunération?

[8] Je conclus que les sommes en question, soit trois paiements versés par l'employeur pour des jours fériés, constituent une rémunération.

[9] Le prestataire a présenté une demande initiale de prestations spéciales de maladie de l'AE le 15 mai 2014. Le 25 juillet 2018, la Commission a envoyé un formulaire Demande de renseignements – Registre de paie à l'employeur du prestataire dans lequel elle a indiqué un certain nombre de semaines et a demandé à l'employeur si le prestataire avait touché une rémunération pendant ces semaines. L'employeur a répondu le 18 septembre 2018 que le prestataire avait touché une rémunération pendant les semaines en question.

[10] Le 4 octobre 2018, la Commission a envoyé au prestataire un formulaire Demande de renseignements sur l'emploi. Dans le formulaire, elle a indiqué trois périodes pendant lesquelles le prestataire avait déclaré qu'il n'avait pas touché de rémunération, mais pour lesquelles

¹ Règlement sur l'assurance-emploi, article 35

² Règlement sur l'assurance-emploi, article 36

³ Règlement sur l'assurance-emploi, paragraphe 35(7)

⁴ Loi sur l'assurance-emploi, article 19.

l'employeur avait fourni des renseignements contradictoires. Le tableau est reproduit en partie ci-dessous :

Pour la semaine du (jj/mm/aa-jj/mm/aa)	Vous avez déclaré avoir touché	Toutefois, les relevés de votre employeur indiquent que vous avez touché la somme brute de
29/06/2014-05/07/2014	0,00	208,80
03/08/2014-09/08/2014	0,00	208,80
31/08/2014-06/09/2014	0,00	208,80

[11] Le prestataire a parlé à une enquêtrice de la Commission le 10 octobre 2018 et a demandé plus de renseignements. L'enquêtrice de la Commission a dit au prestataire qu'il semblait avoir reçu des prestations d'AE pendant qu'il touchait également une rémunération de l'employeur.

[12] Le prestataire a de nouveau parlé à l'enquêtrice le 25 octobre 2018. Il a déclaré qu'il attendait des renseignements de l'employeur et qu'il ne savait pas d'où provenait la rémunération alléguée, car il n'avait reçu aucune rémunération de 208,80 \$. L'enquêtrice de la Commission a encouragé le prestataire à remplir le formulaire Demande de renseignements sur l'emploi et a dit qu'elle examinerait la question.

[13] Le prestataire a rempli le formulaire comme indiqué. Il a déclaré qu'il n'avait reçu aucune des sommes indiquées dans le tableau. Le prestataire a déclaré que son employeur l'avait trop payé à un moment donné, mais a soutenu qu'il avait déjà remboursé cet argent. Le prestataire a également déclaré que les talons de paie fournis par l'employeur étaient erronés et que dans un cas particulier, le talon de paie fourni ne correspondait pas aux dates examinées.

[14] Le prestataire a déposé une copie des documents de l'employeur présentant sa rémunération globale pour la période pendant laquelle il était en congé de maladie. Les documents indiquent que les 15 premières semaines de prestations d'ICD du prestataire ont été payées par l'entreprise et que la période suivante a été payée conjointement par l'entreprise et la Commission

en vertu d'un régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC). L'employeur a ensuite envoyé au prestataire une lettre lui indiquant qu'il avait reçu des prestations d'AE pendant la même période pour laquelle ils lui avaient versé des prestations d'ICD, de sorte que l'employeur a recouvré 11 201 \$ auprès du prestataire à titre de remboursement du salaire et du traitement. Le prestataire a témoigné que l'employeur lui avait dit de ne pas déclarer dans ses déclarations d'AE les prestations qu'ils lui avaient versées et a soutenu qu'il croyait que le recouvrement de 11 201 \$ par l'employeur couvrait les prestations de la période de jours fériés en question.

[15] Le talon de paye du prestataire pour la période de paye du 22 juin 2014 au 5 juillet 2014 indique qu'il a été payé pour 80 heures, lesquelles ont été réduites sur son talon de paye et remplacées par le versement des prestations d'AE. Une prestation complémentaire d'ICD est également indiquée sur le talon de paye, et des montants liés à l'impôt sur le revenu, aux pensions, aux coûts du régime de soins de santé et aux assurances y figurent aussi. Il n'y a aucune mention sur le talon de paye d'une rémunération pour un jour férié.

[16] Le talon de paye du prestataire pour la période de paye du 3 août 2014 au 16 août 2014 est identique au talon de paye ci-dessus, sauf qu'il comprend également des cotisations syndicales. Il n'y a aucune mention sur le talon de paye d'une rémunération pour un jour férié.

[17] Le talon de paie du prestataire pour la période de paie du 31 août 2014 au 13 septembre 2014 est identique au talon de paie du 22 juin 2014 au 5 juillet 2014, sauf qu'il comprend un montant pour la responsabilité de tierce partie et un recouvrement net d'une période de paye antérieure. Il n'y a aucune mention sur le talon de paye d'une rémunération pour un jour férié.

[18] Sur un talon de paye pour la période de paye du 27 avril 2014 au 10 mai 2014, la note manuscrite suivante a été ajoutée : « Pendant un régime d'invalidité de courte durée, il faut comprendre que la paye est toujours versée deux semaines plus tard, et que la présente paye est pour la période du 16 au 26 avril et le Vendredi saint et le lundi de Pâques = 16 heures payées au taux de rémunération normal ». Le prestataire a témoigné qu'il devait s'agir d'un commentaire de l'employeur, car il n'avait pas écrit sur le talon de paye. Il a également contesté la déclaration de l'employeur et a affirmé qu'en 2014, la paye n'était pas versée deux semaines plus tard, et que cette pratique était entrée en vigueur plus tard.

[19] Le talon de paye en question, qui concerne la période de paye du 27 avril 2014 au 10 mai 2014, indique que le prestataire a été rémunéré pour 80 heures à son taux de rémunération régulier et qu'au lieu des mêmes 80 heures recouvrées et remplacées par un paiement d'AE, seulement 64 heures ont été payées en prestations d'AE. La différence est de 16 heures, qui ont été payées au prestataire à son taux de rémunération régulier. Il ne s'agit pas d'une période examinée dans la décision de la Commission, mais elle montre comment l'employeur a fait le suivi de la rémunération des jours fériés.

[20] Sur un talon de paye pour la période de paye du 6 juillet 2014 au 19 juillet 2014, l'employeur a de nouveau ajouté une note manuscrite indiquant ce qui suit : « Pour les deux semaines précédentes du 22 juin 2014 au 5 juillet 2014. JOUR FÉRIÉ = 1^{er} juillet ». Le talon de paye indique que le prestataire a été payé 80 heures à son taux de rémunération régulier et que 72 heures ont été recouvrées et payées au taux de l'AE. La différence est de 8 heures, ce qui, à mon avis, reflète la rémunération du jour férié du 1^{er} juillet 2014.

[21] Je conclus que le prestataire a reçu une rémunération de jours fériés qui a été incluse à la ligne « Rémunération de base » de ses talons de paye, parce que l'employeur a continué de payer le prestataire pour ces jours fériés et qu'ils n'ont pas été recouverts au taux de rémunération réduit auquel il avait droit pendant son ICD. Je conclus en outre que la preuve semble davantage indiquer que les talons de paye se rapportaient aux deux semaines précédant la paye, comme l'employeur l'a écrit sur le talon de paye. Les talons de paye qui indiquent qu'il s'agit de périodes qui devraient comporter un jour férié, comme le talon de paye daté du 22 juin 2014 jusqu'au 5 juillet 2014, ne font état d'aucune retenue sur la rémunération des jours fériés, mais le talon de paye pour la période de paie du 6 juillet 2014 au 19 juillet 2014 semble inclure le paiement pour le 1^{er} juillet 2014.

[22] J'ai reproduit la décision de la Commission concernant le trop-payé et inclus des renseignements sur le talon de paye pour plus de clarté :

Pour la semaine du (jj/mm/aa- jj/mm/aa)	Vous avez déclaré avoir touché	Toutefois, les relevés de votre employeur indiquent que vous avez touché la somme brute de	Différence entre les heures payées au prestataire et les heures recouvrées au cours de la période de paye	Différence entre le montant versé au prestataire et le montant recouvré par l'employeur
29/06/2014- 05/07/2014	0,00	208,80	8 heures (80 heures – 72 heures)	208,80 (2 088 \$ moins 1 879,20 \$) Page GD3-45
03/08/2014- 09/08/2014	0,00	208,80	8 heures (80 heures plus 6,17 heures, moins 78,17 heures)	208,80 (2088 \$ + 161,04 \$ - 2040,24 \$) Page GD3-46
31/08/2014- 06/09/2014	0,00	208,80	Aucun talon	Aucun talon

[23] Bien que l'employeur n'ait pas fourni de talon de paye indiquant la rémunération pour la fête du Travail et qu'il en ait plutôt soumis un couvrant la période du Vendredi saint et du lundi de Pâques, j'estime que la preuve semble davantage indiquer que le talon de paye de la fête du Travail contient les mêmes renseignements que les autres talons de paye qui comprennent la rémunération des jours fériés.

[24] Je note que le prestataire a dit à la Commission qu'il ne contestait pas qu'il avait reçu une rémunération de jours fériés, mais qu'il contestait qu'il devait la rembourser. L'épouse du prestataire a déclaré qu'il n'était pas rémunéré séparément pour les jours fériés et que cette rémunération était incluse dans sa rémunération de base.

[25] Pour être considéré comme une rémunération, le revenu doit avoir été tiré d'un emploi ou il faut qu'il existe un « lien suffisant » entre l'emploi du prestataire et les sommes reçues⁵.

[26] À l'audience, le prestataire a déclaré qu'il n'avait reçu aucun paiement de 208,80 \$ de l'employeur sur ses talons de paye ou dans son compte bancaire. J'estime que c'est exact, car l'employeur ne lui a pas versé des montants de 208,80 \$, mais les a inclus dans sa rémunération de base. Lorsque l'employeur a recouvré l'argent versé par l'AE au prestataire, il n'a pas recouvré le paiement des heures travaillées pendant les jours fériés. Par conséquent, le prestataire a été payé pour les heures travaillées pendant les jours fériés en même temps qu'il a reçu des prestations d'AE, et ces heures constituent une rémunération qui doit être répartie en vertu du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Cela se reflète également dans le relevé d'emploi⁶ daté du 24 mai 2018, qui indique que le prestataire a reçu 208,80 \$ en rémunération assurable à la case 6 de la case 15c, ce qui représente le jour férié du 1^{er} juillet, et 208,80 \$ en rémunération assurable à la case 3 de la case 15c, qui correspond à la rémunération des jours fériés d'août 2014. Le montant inscrit à la case 1 représente une somme versée au prestataire au cours de la période de paye se terminant le 13 septembre 2014, qui comprend la rémunération pour la fête du Travail 2014.

[27] À l'audience, le prestataire a fait valoir qu'il avait déjà remboursé plus de 11 000 \$ en prestations payées en trop et qu'il croyait que la rémunération des jours fériés était incluse dans ce montant. Je conclus que ce n'était pas le cas, parce que les talons de paye indiquent clairement que l'employeur n'a recouvré que 72 heures au lieu des 80 heures pour lesquelles le prestataire a été payé pour les semaines qui comportaient un jour férié. Cela signifie que le prestataire a été payé pour 8 heures qui n'ont pas été recouvrées par l'employeur pour les périodes comportant des jours fériés. Cela est également confirmé sur le relevé d'emploi susmentionné, qui indique des paiements de 208,80 \$ pour deux des trois dates en question. Bien que le prestataire ait raison de dire qu'une lettre de son employeur indique que l'argent précédemment recouvré se rapportait au salaire et au traitement, je conclus qu'un examen des talons de paye prouve que l'employeur n'a pas recouvré les paiements de 8 heures de jours fériés. Je conclus que la décision de la Commission du 5 avril 2019 reflète fidèlement la situation en l'espèce, puisque le prestataire a reçu trois paiements

⁵ *Canada (Procureur général) c. Roch*, 2003 CAF 356

⁶ Le prestataire a déposé en preuve le relevé d'emploi après l'audience. Il est inclus dans la pièce GD6-3.

de 208,80 \$ de son employeur en 2014, tout en recevant également des prestations de maladie de l'AE.

Deuxième question en litige : Dans l'affirmative, cette rémunération a-t-elle été répartie correctement?

[28] Une fois qu'une somme est considérée comme une rémunération aux termes du *Règlement sur l'assurance-emploi*, il faut répartir cette somme⁷.

[29] En l'espèce, les sommes ont été versées au prestataire à titre d'indemnités de jour férié. Les sommes versées à un employé à titre d'indemnités de jour férié doivent être réparties sur les semaines dans lesquelles tombent les jours fériés⁸.

[30] Comme la Commission a réparti les sommes sur les semaines des jours fériés, celles-ci ont été correctement réparties.

Autres questions

[31] Dans l'avis d'appel, le prestataire a déclaré qu'il devrait pouvoir bénéficier de la politique de la Commission concernant la défalcation des sommes indûment versées, des pénalités et des intérêts.

[32] Le *Règlement sur l'assurance-emploi* stipule qu'un trop-payé **peut** être défalqué s'il ne résulte pas d'une erreur commise par le prestataire ou d'une déclaration fausse ou trompeuse⁹. La Commission soutient que même si le prestataire a été confus par la paperasserie et qu'il ne s'est véritablement pas rendu compte qu'il avait été payé pour des jours fériés qui devaient être déclarés, le fait que les déclarations fausses ou trompeuses aient été faites sciemment ou non est sans importance. En fin de compte, elle a décidé que sa situation ne répondait pas aux critères de défalcation de la dette.

⁷ Les sommes qui constituent une rémunération aux termes de l'article 35 du *Règlement sur l'assurance-emploi* doivent être réparties en vertu des dispositions de l'article 36 du *Règlement*.

⁸ *Règlement sur l'assurance-emploi*, paragraphe 36(13)

⁹ *Règlement sur l'assurance-emploi*, alinéa 56(1)e), **non souligné dans l'original**

[33] Je n'ai pas compétence pour ordonner la défalcation d'un trop-payé. C'est une décision qui relève de la Commission.

CONCLUSION

[34] L'appel est rejeté. Le prestataire a reçu des paiements de l'employeur pour des jours fériés, qui constituent une rémunération qui doit être répartie sur les semaines dans lesquelles tombent les jours fériés.

Candace R. Salmon

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 12 juin 2019
MODE D'INSTRUCTION :	En personne
COMPARUTIONS :	D. C., appellant