



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *K. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 738

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-1594

ENTRE :

**K. D.**

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 : Teresa M. Day

DATE DE L'AUDIENCE : Le 9 juillet 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 15 juillet 2019

## DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. La Commission a correctement réparti l'indemnité de départ et l'indemnité de congé de l'appelant à l'encontre de sa demande de prestations d'assurance-emploi (prestations d'AE). L'appelant n'a pas droit à d'autres prestations d'AE dans le cadre sa demande.

## APERÇU

[2] L'appelant a établi une demande de prestations de maladie de l'AE (prestations de maladie) prenant effet le 1<sup>er</sup> mai 2016. On lui a versé le maximum de 15 semaines de prestations de maladie, mais il était toujours médicalement incapable de retourner au travail.

[3] Le 14 décembre 2016, l'appelant, son syndicat et son employeur, Les Compagnies X (X), ont conclu un protocole de règlement pour régler un certain nombre de griefs que l'appelant avait déposés à l'encontre de X. Aux termes de ce règlement, X a accepté de verser une indemnité de départ à l'appelant en échange du retrait de tous les griefs. Le règlement stipulait également que le syndicat ne ferait plus de réclamation au nom de l'appelant parce qu'il ne serait plus un employé en vertu de la convention collective. Le 22 décembre 2016, l'appelant a reçu 33 578 \$ en indemnité de départ, 488,50 \$ en indemnité de congé et 88 \$ en rémunération de jours fériés, et son emploi a pris fin le même jour.

[4] Le 23 mars 2017, l'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission), a déterminé que l'indemnité de départ et l'indemnité de congé constituaient une rémunération et a réparti un montant total de 34 066 \$ à l'encontre de la demande de l'appelant du 18 décembre 2016 au 23 décembre 2017. Il en est résulté un trop-payé relativement à ses 15 semaines de prestations de maladie. L'appelant a demandé à la Commission de réexaminer sa décision, alléguant qu'il n'avait ni demandé ni consenti à ce que son indemnité de départ soit répartie à l'encontre de sa demande de prestations d'AE. La Commission a maintenu sa décision selon laquelle la répartition de l'indemnité de départ et de l'indemnité de congé était correcte, mais elle a prolongé la période de prestations de l'appelant jusqu'au nombre maximal de semaines possible, soit 104 semaines. La prolongation de la période de prestations a eu pour effet

d'éliminer le trop-payé de la demande de l'appelant. La Commission a également prolongé sa période de prestations jusqu'à la semaine du 28 avril 2018.

[5] La Commission a recommandé à l'appelant de renouveler sa demande après la fin de la période de répartition s'il était toujours sans emploi.

[6] L'appelant a renouvelé sa demande le 24 décembre 2017 et on lui a dit qu'il pouvait recevoir un maximum de 28 semaines de prestations régulières d'AE. En fait, il n'a reçu que 18 semaines de prestations régulières d'AE de la semaine du 24 décembre 2017 à celle du 28 avril 2018 parce que sa période de prestations a pris fin le 28 avril 2018.

[7] L'appelant croyait qu'il avait droit à 28 semaines de prestations régulières d'AE. L'appelant a interjeté appel de la décision de réexamen devant le Tribunal de la sécurité sociale (le Tribunal), qui a rejeté son appel. Il a ensuite interjeté appel devant la division d'appel du Tribunal. La division d'appel a confirmé que la période de prestations de l'appelant ne pouvait dépasser 104 semaines et qu'il ne pouvait recevoir de prestations après l'expiration de sa période de prestations le 28 avril 2018. Toutefois, les questions de savoir si l'indemnité de départ et l'indemnité de congé constituent une rémunération et, dans l'affirmative, si elles ont été correctement réparties, ont été renvoyées à la division générale pour une nouvelle audience devant un autre membre du Tribunal.

[8] L'autre membre du Tribunal a demandé à l'appelant et à la Commission de lui présenter des observations à jour, et ces observations ont été communiquées à toutes les parties. La nouvelle audience a eu lieu par téléconférence le 9 juillet 2019.

## **QUESTIONS EN LITIGE**

[9] L'indemnité de départ et l'indemnité de congé de l'appelant constituent-elles une rémunération qui doit être répartie à l'encontre de sa demande de prestations d'AE?

[10] Si ces sommes constituent une rémunération à répartir, la Commission les a-t-elle réparties sur la bonne période de sa demande?

## ANALYSE

[11] Lorsqu'un prestataire reçoit des sommes pendant une période de prestations, il faut déterminer si les sommes reçues constituent une « rémunération » et, dans l'affirmative, si cette rémunération doit être répartie sur la période de prestations. En l'espèce, l'appelant a établi une période de prestations normale de 52 semaines lorsqu'il a présenté sa demande initiale de prestations le 24 mai 2016. Il a reçu 15 semaines de prestations de maladie pour cette demande initiale, mais il était médicalement incapable de travailler, de sorte que les prestations régulières d'AE n'étaient pas payables. Néanmoins, sa période de prestations relative à sa demande établie le 24 mai 2016 a continué de courir. Il a reçu l'indemnité de départ et l'indemnité de congé le 22 décembre 2016, soit au cours de sa période initiale de prestations de 52 semaines. Par conséquent, la Commission doit déterminer si ces sommes constituent une rémunération à répartir à l'encontre de sa demande.

[12] Les articles 35 et 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE) définissent les montants d'argent qui sont considérés comme un « revenu », comme une « rémunération » aux fins prévues à l'article 35 et comment cette rémunération doit être répartie sur la période de prestations.

[13] Le paragraphe 35(2) du Règlement définit la rémunération qui doit être prise en compte pour effectuer une répartition comme « le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi ».

[14] La Cour d'appel fédérale a également 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).

[15] Le paragraphe 36(1) du Règlement sur l'AE est assujéti au paragraphe (2) et précise comment la rémunération déterminée conformément à l'article 35 est répartie sur les semaines de prestations et établit qu'elle constitue aux fins mentionnées au paragraphe 35(2) la rémunération du prestataire pour ces semaines.

[16] Le paragraphe 36(9) du Règlement sur l'AE traite expressément de la façon dont la rémunération payable en raison d'un licenciement ou d'une cessation d'emploi doit être répartie, à savoir :

*[...] toute rémunération payée ou payable au prestataire en raison de son licenciement ou de la cessation de son emploi est, abstraction faite de la période pour laquelle elle est présentée comme étant payée ou payable, répartie sur un nombre de semaines qui commence par la semaine du licenciement ou de la cessation d'emploi, de sorte que la rémunération totale tirée par lui de cet emploi dans chaque semaine consécutive, sauf la dernière, soit égale à sa rémunération hebdomadaire normale provenant de cet emploi (non souligné dans l'original).*

**Première question en litige : L'indemnité de départ et l'indemnité de congé de l'appelant constituent-elles une rémunération qui doit être répartie à l'encontre de sa demande de prestations d'AE?**

[17] Il incombe à l'appelant de prouver que les sommes en question ne constituent pas une rémunération.

[18] Le 22 décembre 2016, l'employeur de l'appelant lui a versé une indemnité de départ de 33 578 \$ et une indemnité de congé de 488,50 \$, moins les retenues légales exigées par la loi (voir le versement à la pièce GD3-36). L'employeur a produit un relevé d'emploi le même jour (à la pièce RGD11-20) indiquant que l'appelant avait reçu les sommes de cessation d'emploi suivantes :

- |                                 |           |
|---------------------------------|-----------|
| a) Indemnité de congé           | 488,50 \$ |
| b) Rémunération de jours fériés | 88 \$     |
| c) Indemnité de départ          | 33 578 \$ |

[19] Le Tribunal conclut que ces montants ont été versés à l'appelant en raison de sa cessation d'emploi du 22 décembre 2016. Le protocole de règlement conclu entre l'appelant, son syndicat et X le 14 décembre 2016 (à la pièce RGD11-18) et la demande d'indemnité de départ volontaire (à la pièce RGD11-19) prévoient clairement le versement d'une indemnité de départ en vertu de la convention collective s'il y a cessation d'emploi d'un commun accord.

[20] Le Tribunal conclut que l'indemnité de départ et l'indemnité de congé constituent un revenu aux termes du paragraphe 35(1) du Règlement sur l'AE parce que l'appelant les a reçues de son employeur. Le Tribunal conclut en outre que ce revenu constitue une rémunération aux termes du paragraphe 35(2) du Règlement sur l'AE parce que les sommes découlent directement du lien d'emploi de l'appelant avec X. L'analyse du Tribunal bénéficie également du soutien de la jurisprudence abondante dans laquelle la Cour d'appel fédérale a statué que les sommes reçues à la cessation d'emploi, comme l'indemnité de congé, l'indemnité tenant lieu de préavis et l'indemnité de départ, constituent une rémunération et doivent être réparties conformément aux paragraphes 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*).

[21] L'indemnité de départ et l'indemnité de congé versées à l'appelant par X le 22 décembre 2016 relèvent clairement de la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale et, à ce titre, sont une rémunération qui doit être répartie à l'encontre de sa demande de prestations d'AE.

[22] L'appelant a témoigné qu'il avait déposé cinq griefs très sérieux contre X pour discrimination, harcèlement et violation de la convention collective. En « représailles » pour ces griefs, X l'a « forcé » à accepter l'indemnité de départ, qu'ils doivent offrir chaque année à un certain nombre d'employés en vertu de la convention collective. Il l'a accepté parce qu'il craignait d'être congédié après avoir récemment été récemment suspendu de son emploi, sans faute de sa part d'après lui. L'appelant a fait valoir que la discrimination dont il a été victime en milieu de travail et la pression exercée sur lui pour qu'il accepte l'indemnité de départ devraient empêcher que l'indemnité soit répartie à l'encontre de sa demande de prestations d'AE.

[23] Cet argument ne change pas la détermination selon laquelle l'indemnité de départ constitue une rémunération qui doit être répartie à l'encontre de la demande de prestations d'AE de l'appelant.

[24] L'appelant était représenté par son syndicat et avait la possibilité de poursuivre ses nombreux griefs. Il a plutôt conclu un règlement pour mettre fin à tous ses griefs non réglés. L'une des modalités du règlement était le versement d'une indemnité de départ volontaire conformément aux dispositions de la convention collective, qui prévoyait clairement une

réduction annuelle des effectifs (voir RGD11-16). Le calcul serait fondé sur la moyenne des heures hebdomadaires d'un employé au cours de la période de 52 semaines précédant l'offre de l'indemnité de départ. Le Tribunal conclut que l'indemnité était censée être une forme d'indemnité de départ et que, par conséquent, elle constituait une rémunération à répartir à l'encontre de sa demande.

[25] L'appelant a également témoigné que le montant de l'indemnité de départ n'était pas négociable, mais qu'il était calculé selon la formule prévue à l'annexe A Option d'indemnité de la convention collective (à la pièce RGD11-16). Les employés qui acceptent l'indemnité de départ sont réputés avoir mis fin à leur emploi chez X et n'ont aucun droit de rappel ou au réemploi au sein de l'entreprise. L'appelant a fait valoir que la nature obligatoire du processus d'indemnité de départ et les conditions qu'il devait accepter devraient empêcher que l'indemnité de départ soit répartie à l'encontre de sa demande de prestations d'AE.

[26] Cet argument ne change pas la détermination selon laquelle l'indemnité de départ constitue une rémunération qui doit être répartie à l'encontre de la demande de prestations d'AE de l'appelant.

[27] Il est mentionné dans l'Option d'indemnité à la pièce RGD11-16 que les employés qui acceptent l'indemnité de départ n'ont « aucun droit de rappel ou au réemploi » chez X. Un droit de rappel existe lorsqu'un employé est mis à pied et conserve le droit de retourner travailler en vertu des dispositions d'une convention collective. Une personne mise à pied ayant un droit de rappel est toujours considérée comme un employé, de sorte que l'Option d'indemnité offerte par X éliminerait clairement cette possibilité. Le droit au réemploi ou à la réintégration est le droit pour un employé d'être réintégré dans son poste tel qu'il existait avant le licenciement. La Cour d'appel fédérale a statué que les sommes versées expressément à un employé à titre de compensation pour qu'il renonce au droit à la réintégration que lui confère la loi ou une convention collective ne constituent pas une rémunération aux fins de la répartition (voir *Canada [PG] c. Meechan, 2003 CAF 368*). Pour se prévaloir de cette exception, l'appelant doit prouver ce qui suit :

- a) que son droit à la réintégration existait;
- b) qu'il a demandé sa réintégration;

- c) que les sommes lui ont été versées à titre de compensation pour qu'il renonce à son droit à la réintégration.

[28] L'appelant n'a prouvé aucune de ces choses. L'appelant a témoigné qu'il a été suspendu le 27 mars 2016 et « forcé de prendre un congé de maladie » en attendant son intervention au genou parce que l'employeur refusait de prendre des mesures d'adaptation pour tenir compte de son invalidité. Dans le grief qu'il a déposé le 29 mars 2016 (RGD11-4), il a exigé d'être mis de nouveau à l'horaire et autorisé à travailler selon les recommandations de son médecin. Toutefois, il n'avait pas été licencié au moment du versement de l'indemnité de départ. Dans le protocole de règlement, les parties confirment explicitement qu'aucune mesure disciplinaire n'a été imposée à l'appelant relativement au congé de maladie et que l'appelant a fourni les documents médicaux demandés par l'employeur. Le dernier RE indique que l'appelant a été payé jusqu'au 2 mai 2016.

[29] L'appelant a témoigné qu'il a ensuite demandé des prestations d'AE et qu'après avoir observé son délai de carence, il a reçu 15 semaines de prestations de maladie, mais qu'il a été dans l'incapacité de travailler pour des raisons médicales jusqu'au 18 décembre 2016. Il a signé le protocole de règlement le 14 décembre 2016 et, de son propre aveu, a été mis à pied en raison d'un manque de travail le 22 décembre 2016 (témoignage à l'audience et observations postérieures à l'audience à la pièce RGD12-3).

[30] Le Tribunal ne trouve aucune preuve que l'appelant a été licencié de sorte qu'il avait un droit contractuel ou légal à la réintégration en date du 22 décembre 2016. Le Tribunal ne trouve pas de preuve qu'il a demandé sa réintégration dans les négociations entourant le protocole de règlement du 14 décembre 2016 ou que l'indemnité de départ lui a été versée expressément à titre de compensation pour qu'il renonce à son droit à la réintégration. Le protocole de règlement portait non seulement sur le grief du 29 mars 2016, mais aussi sur les autres griefs déposés par l'appelant, dans lesquels il réclamait des dommages-intérêts pour discrimination et harcèlement au travail (voir RGD11-5 à RGD11-7). Le protocole de règlement ne contient pas de déclaration claire indiquant que les sommes ont été versées pour que l'appelant renonce à son droit à la réintégration. Il stipule simplement que l'appelant ne sera plus un employé en vertu de la convention collective à compter de son dernier jour de travail. Pour toutes ces raisons,



l'indemnité de départ de l'appelant ne peut être exemptée de la répartition en vertu de l'exemption étroite relative à la renonciation au droit à la réintégration.

[31] L'appelant a en outre témoigné qu'il n'avait jamais autorisé la répartition de son indemnité de départ ni consenti à celle-ci et qu'il n'avait reçu qu'une indemnité de départ nette de 23 950,74 \$ après les retenues d'impôt sur le revenu et les autres déductions prévues par la loi. L'appelant a fait valoir que lorsque la Commission a réparti les sommes de cessation d'emploi brutes, il a été doublement pénalisé – d'une part en ayant à payer de l'impôt sur le revenu et d'autre part en perdant ses 28 semaines complètes de prestations d'AE.

[32] Cet argument ne change pas la détermination selon laquelle l'indemnité de départ constitue une rémunération qui doit être répartie à l'encontre de la demande de prestations d'AE de l'appelant.

[33] L'appelant n'est pas tenu d'autoriser une répartition à l'encontre de sa demande ou d'y consentir. Tous les employeurs ont l'obligation de déclarer les sommes versées aux prestataires sur leurs RE. Tous les employeurs ont également l'obligation de mettre à jour et de modifier les RE lorsque des sommes sont versées à la suite d'une cessation d'emploi. Toute répartition qui en découle est prescrite par les articles pertinents de la Loi sur l'AE et du Règlement sur l'AE, et un prestataire ne peut se soustraire à l'application des dispositions de répartition lorsqu'il reçoit une rémunération pendant une période de prestations.

[34] De même, l'appelant ne peut se soustraire à l'application de la Loi de l'impôt sur le revenu en ce qui concerne les retenues à verser prévues par la loi au moment du versement de l'indemnité de départ, de l'indemnité de congé et de la rémunération de jours fériés.

[35] Le Tribunal conclut que la Commission a conclu à juste titre que l'indemnité de départ et l'indemnité de congé indiquées sur le RE à la pièce RGD11-20 constituent une rémunération qui doit être répartie à l'encontre de la demande de prestations d'AE de l'appelant.

**Deuxième question en litige : La Commission a-t-elle correctement réparti l'indemnité de départ et l'indemnité de congé de l'appelant?**

[36] Le versement de l'indemnité de départ et de l'indemnité de congé à l'appelant a été déclenché par la rupture de son lien d'emploi avec X le 22 décembre 2016 (voir GD3-24). En d'autres termes, n'eût été la rupture du lien d'emploi, X n'aurait pas eu à verser ces sommes à l'appelant.

[37] La Cour d'appel fédérale a statué que c'est le motif du paiement plutôt que la date du paiement qui est pertinent pour l'application du paragraphe 36(9) du Règlement sur l'AE (*Brulotte, 2009 CAF 149* et *Lemay [supra]*) et que, lorsqu'un employeur est tenu de verser des sommes en vertu de la législation provinciale sur les normes d'emploi, ces sommes sont dues et payables en raison de la cessation d'emploi et doivent donc être réparties à compter de la date du licenciement ou de la cessation d'emploi (*McKee, 2006 CAF 184, Guilbault A-1235-84* et *Tremblay [supra]*).

[38] Le Tribunal conclut que, parce que l'indemnité de départ et l'indemnité de congé ont été versées à l'appelant en raison de sa cessation d'emploi, ces sommes doivent être réparties de la façon prescrite au paragraphe 36(9) du Règlement. Autrement dit, elles doivent être réparties à compter de la semaine de la cessation d'emploi, comme le prescrit le paragraphe 36(9) du Règlement sur l'AE, et à un taux égal à la rémunération hebdomadaire normale de l'appelant provenant de son emploi. Le Tribunal n'a pas le pouvoir discrétionnaire de déplacer, de reporter ou de répartir la rémunération autrement que de la manière prescrite par le Règlement sur l'AE.

[39] Le Tribunal conclut que la Commission a conclu à juste titre que le montant total que l'appelant a reçu en indemnité de départ et en indemnité de congé (34 066 \$ selon la pièce GD3-25) constitue une rémunération qui doit être (et a été) répartie du 18 décembre 2016 (le dimanche de la semaine du dernier jour de travail de l'appelant du 22 décembre 2016) au 23 décembre 2017, à un taux égal à la rémunération hebdomadaire normale de l'appelant, conformément au paragraphe 36(9) du Règlement sur l'AE.

[40] Le Tribunal a passé en revue les calculs détaillés de la répartition à la pièce RGD5b et le calendrier de répartition de 53 semaines à la pièce RGD5c et conclut que les deux sont exacts.

[41] L'appelant ne pouvait recevoir de prestations d'AE avant la fin de la période de répartition parce que la répartition de son indemnité de départ et de son indemnité de congé est réputée constituer sa rémunération pendant ces semaines. Cela signifie que la première semaine où il aurait pu recevoir des prestations régulières d'AE était celle du 24 décembre 2017, en supposant qu'il était toujours sans emploi et disponible pour travailler.

[42] La division d'appel a déjà confirmé que la période de prestations de l'appelant ne peut dépasser 104 semaines et qu'elle devait se terminer le 28 avril 2018.

[43] Bien qu'il aurait pu avoir droit à un maximum de 28 semaines de prestations régulières d'AE en fonction du nombre d'heures assurables qu'il a accumulées pendant qu'il travaillait chez X au cours de la période de 52 semaines précédant sa demande initiale de prestations, **il n'a jamais été garanti qu'il recevrait 28 semaines complètes de prestations régulières d'AE**. La lettre de la Commission confirmant le renouvellement de la demande de l'appelant était très claire :

« Vous avez droit à un maximum de 28 semaines de prestation. La période pendant laquelle vous pouvez réclamer les semaines auxquels vous avez droit se termine le 28 avril 2018. Les prestations maximales auxquels vous avez droit peuvent être atteintes avant la date indiquée, auquel cas aucune autre prestation ne vous sera versée. »  
(RGD11-33)

[44] L'appelant a renouvelé sa demande le 24 décembre 2017 et a reçu des prestations régulières d'AE pour chaque semaine à partir de cette date jusqu'à ce que sa période de prestations prolongée prenne fin dans la semaine du 28 avril 2018. À ce moment-là, l'appelant a atteint la période maximale de prestations de 104 semaines pour la demande qu'il a établie à compter du 1<sup>er</sup> mai 2016. Le Tribunal conclut donc que l'appelant ne peut recevoir d'autres prestations d'AE dans le cadre de cette demande.

[45] L'appelant a témoigné qu'il avait été en congé de maladie et incapable de travailler pendant 33 semaines, mais qu'il n'avait reçu que 15 semaines de prestations de maladie, suivies de 16 « semaines non payées » au cours desquelles il n'avait rien reçu alors qu'il était malade. L'appelant a fait valoir que les 104 semaines « ne devraient pas inclure » les 33 semaines pendant lesquelles il était incapable de travailler pour des raisons médicales. Si la période de

prestations de 104 semaines était suspendue de manière à ce que les semaines pendant lesquelles il était incapable de travailler ne comptent pas, il pourrait toucher ses 28 semaines complètes de prestations régulières d'AE.

[46] Cet argument n'aide pas l'appelant.

[47] Le Tribunal comprend la déception de l'appelant de ne pas toucher de prestations supplémentaires d'AE relativement à sa demande. Toutefois, il ne peut éviter l'application de la loi à sa situation. Le Règlement sur l'AE n'accorde aucun pouvoir discrétionnaire quant à l'application des dispositions de répartition prévues aux articles 35 et 36 aux sommes reçues par l'appelant.

[48] De même, il n'existe aucun pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne la prolongation d'une période de prestations au-delà du maximum de 104 semaines prévu au paragraphe 10(14) de la Loi sur l'AE. De plus, aucune disposition de la Loi sur l'AE ou du Règlement sur l'AE ne permet au Tribunal de « suspendre » une période de prestations ou de déclarer que certaines semaines d'une période de prestations ne sont pas « comptabilisées » dans le nombre total de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées. Le Tribunal n'a pas le pouvoir discrétionnaire de modifier le libellé clair de la législation, quelque impérieuses que soient les circonstances. Le Tribunal est appuyé dans son analyse par la déclaration de la Cour suprême du Canada dans *Granger c. Canada (CEIC)*, [1989] 1 RCS 141, selon laquelle le juge est lié par la loi et ne peut, même pour des raisons d'équité, refuser de l'appliquer.

[49] Enfin, le Tribunal note que l'appelant a indiqué dans son témoignage qu'il était effectivement apte à retourner au travail en octobre 2017, contrairement au certificat médical à la pièce RGD11-59, qui indique qu'il était apte à reprendre son emploi régulier « à compter du 28 décembre 2017 ». L'appelant a fait valoir que sa demande de renouvellement devrait être activée à compter d'octobre 2017, ce qui lui permettrait de toucher ses 28 semaines complètes de prestations régulières d'AE.

[50] Cet argument n'aide pas non plus l'appelant. Comme nous l'avons indiqué ci-dessus, des sommes ont été réparties à l'encontre de sa demande jusqu'à la semaine du 24 décembre 2017 et, par conséquent, il n'aurait pu recevoir de prestations d'AE avant le 24 décembre 2017.

## CONCLUSION

[51] Le Tribunal conclut que les sommes versées à l'appelant en indemnité de congé et en indemnité de départ au moment de sa cessation d'emploi chez X constituent une rémunération et qu'elles ont été correctement réparties à l'encontre de sa demande de prestations d'AE. Par conséquent, l'appelant n'a pas droit à d'autres prestations d'AE dans le cadre de cette demande.

[52] L'appel est rejeté.

**Teresa M. Day**

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 9 juillet 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	K. D., appelant