



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *A. M. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 755

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-182

ENTRE :

A. M.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Stephen Bergen

DATE DE LA DÉCISION : Le 12 août 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. La division générale a commis une erreur en refusant d'exercer sa compétence à l'égard des questions liées à la rémunération et à sa répartition. Cependant, la décision de la Commission selon laquelle la prestataire est exclue du bénéfice des prestations est maintenue.

APERÇU

[2] Lorsque l'appelante, A. M. (prestataire), a cessé de travailler, elle a négocié un règlement appréciable prévoyant le paiement réglementaire à titre de préavis, la paie de vacances, l'indemnité de départ et une somme en guise de cotisation à un REER de l'employeur (l'« indemnité de fin d'emploi »). La prestataire a également présenté une demande de prestations d'assurance-emploi. L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a calculé la valeur totale de l'indemnité de fin d'emploi de la prestataire et l'a répartie sur les semaines de prestations comprises dans la période de prestations de la prestataire. Même si la Commission a prolongé la période de prestations à 104 semaines, elle a calculé que l'indemnité de fin d'emploi ne serait pas entièrement répartie d'ici la fin de la période de prestations de la prestataire. Par conséquent, la Commission a conclu que la prestataire n'était pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[3] La prestataire a demandé une révision, mais la Commission n'a pas modifié sa décision. La prestataire a fait appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, mais celle-ci a rejeté sa demande. Elle interjette maintenant appel devant la division d'appel.

[4] L'appel est rejeté. La division générale a commis une erreur en refusant d'exercer sa compétence à l'égard des questions liées à la rémunération de la prestataire et à sa répartition. Toutefois, j'ai rendu la décision que la division générale aurait dû rendre, et j'estime que la Commission a réparti la rémunération en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) et du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE). La prestataire demeure donc exclue du bénéfice des prestations jusqu'à la fin de sa période de prestations prolongée.

QUESTION EN LITIGE

[5] La division générale a-t-elle refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire lorsqu'elle s'est uniquement demandé si la période de prestations pouvait être prolongée au-delà de 104 semaines?

ANALYSE

[6] La division d'appel ne peut intervenir à l'égard d'une décision de la division générale que si elle peut conclure que cette dernière a commis l'une des erreurs correspondant aux « moyens d'appel » prévus à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

[7] Les moyens d'appel sont les suivants :

- a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) elle a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

La division générale a-t-elle refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire lorsqu'elle s'est uniquement demandé si la période de prestations pouvait être prolongée au-delà de 104 semaines?

[8] La division générale a déterminé à titre préliminaire que la question dont elle était saisie portait [traduction] « uniquement [sur] la durée maximale d'une période de prestations¹ ». Voici ce qui est écrit dans la décision de la division générale : [traduction] « étant donné qu'aucune révision de la décision initiale de l'intimée concernant la rémunération et sa répartition n'a été demandée ni effectuée, [la division générale n'a] pas compétence pour tirer une conclusion sur ces questions² ».

¹ Division générale au para 4.

² Décision de la division générale au para 16.

[9] La division générale a refusé d'exercer sa compétence à l'égard des questions liées à la rémunération et à sa répartition. La question est de savoir si elle a commis une erreur en refusant d'exercer sa compétence.

[10] Les questions que doit trancher la division générale et qui relèvent de sa compétence sont celles sur lesquelles la Commission s'est penchée dans la décision découlant de la révision³.

Voici ce qui est écrit dans cette décision :

[traduction]

Nous avons le regret de vous informer que nous n'avons pas modifié notre décision sur cette question. La décision, qui vous avait été communiquée le 16 avril 2018, est donc maintenue. La période de prestations pour des prestations régulières a été établie à votre profit le 5 février 2017. Une indemnité de départ à titre de préavis ainsi qu'une paie de vacances s'élevant à 195 875 \$ ont été réparties sur la période du 5 février 2017 au 13 avril 2019.

[11] La Commission a apparemment communiqué la décision découlant de la révision qui maintenait la décision initiale le 16 avril 2018. Toutefois, il n'y a aucune décision écrite dans le dossier de la division générale. Dans sa demande de révision, la prestataire a confirmé que la Commission lui avait communiqué une décision de vive voix en avril 2018, mais qu'elle ne lui avait pas envoyé de lettre de décision⁴. Malheureusement, la Commission n'a pas consigné le contenu de la discussion au cours de laquelle elle a communiqué sa décision à la prestataire. La demande de révision de la prestataire n'est d'aucune aide. Dans cette demande, la prestataire a manifesté son mécontentement quant au fait de ne pas avoir reçu de prestations en raison de son indemnité de départ, mais elle n'a pas clarifié les questions en litige.

[12] Par conséquent, la décision découlant de la révision est la seule documentation liée à la décision réelle de la Commission (et des questions qu'elle a révisées). La décision découlant de la révision renvoie à la date à laquelle la Commission a établi la période de prestations, au fait qu'elle a considéré un montant total de 195 875,00 \$ comme une indemnité de départ, au fait qu'elle a réparti cette indemnité de départ et à la période au cours de laquelle elle l'a fait.

³ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 113.

⁴ GD3-22.

[13] À l'audience, la division générale a demandé si la prestataire s'opposait à la décision de la Commission parce que celle-ci n'a pas tenu compte de tous les [traduction] « éléments supplémentaires » pour déterminer sa rémunération hebdomadaire normale. La prestataire était d'accord avec cette façon de formuler ses préoccupations⁵. Si sa rémunération hebdomadaire normale avait été calculée correctement, la prestataire croyait que son indemnité de départ aurait été entièrement répartie sur 81 semaines et qu'elle aurait alors pu demander des prestations pour les semaines restantes de sa période de prestations prolongée⁶.

[14] Après avoir discuté de la volonté de la division générale de recevoir et d'examiner une copie de l'entente de règlement de la prestataire, la membre de la division générale a déclaré qu'elle serait [traduction] « en mesure de vérifier et de s'assurer que tout ce qui est désigné comme étant une rémunération au titre de l'article 35 du Règlement [sur l'AE] constituait bel et bien une rémunération [...], puis [qu'elle] vérifierait si cette rémunération avait été bien répartie⁷ ».

[15] Toutefois, lorsque la division générale a rendu sa décision, elle n'a pas abordé la préoccupation particulière de la prestataire quant au montant de sa « rémunération hebdomadaire normale ». Elle n'a pas non plus abordé les autres questions liées à la qualification de l'indemnité de fin d'emploi à titre de rémunération ni à la façon dont cette indemnité a été répartie. La division générale a simplement confirmé que la loi ne permet pas de prolonger une période de prestations au-delà de 104 semaines.

[16] J'estime que la qualification des sommes qu'a reçues la prestataire à titre de rémunération et la façon dont cette rémunération a été répartie sur les semaines de prestations étaient des questions dont la division générale était clairement saisie. La division générale a limité sa décision et son analyse à la question de savoir si une période de prestations pouvait être prolongée au-delà de 104 semaines. Ainsi, la division générale a refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire et a commis une erreur au titre de l'article 58(1)(a) de la Loi sur le MEDS.

⁵ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 37 min 30 s (noté comme 37:30).

⁶ *Ibid.*, à 35 min 55 s.

⁷ *Supra*, note 5 à 38 min 55 s.

RÉPARATION

[17] L'article 59 de la Loi sur le MEDS me confère le pouvoir de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre, de renvoyer l'affaire à la division générale avec ou sans directives, ou de confirmer, d'infirmer ou de modifier totalement ou partiellement la décision de la division générale.

[18] Les observations que la Commission a présentées à la division d'appel appuient la conclusion selon laquelle la division générale a commis une erreur en refusant d'exercer son pouvoir discrétionnaire. La Commission a reconnu que la division générale n'avait pas abordé toutes les questions liées à la décision découlant de la révision. La Commission a soutenu que le dossier est complet et que je devrais rendre la décision que la division générale aurait dû rendre.

[19] Bien que la division générale s'est limitée à déterminer si la période de prestations pouvait être prolongée au-delà de 104 semaines, je reconnais que la prestataire a été capable de présenter des éléments de preuve à l'appui de sa rémunération et de sa répartition. Cela comprenait les éléments de preuve supplémentaires qu'elle avait fournis après l'audience. La prestataire était en désaccord avec la qualification de tous les paiements à titre de rémunération que son employeur lui a versés lorsqu'elle a cessé de travailler. Toutefois, elle n'a pas contesté le fait d'avoir reçu ces paiements, ni les sommes des divers paiements, ni leur définition individuelle à titre d'indemnité de départ, de paie de vacances, d'indemnité de préavis, ni d'indemnité tenant lieu de cotisation à un REER.

[20] Le seul désaccord factuel soulevé lors de l'audience concernait le calcul de la rémunération hebdomadaire normale de la prestataire, et je suis convaincu que celle-ci a eu l'occasion d'aborder ce point dans son témoignage et qu'elle a fourni des éléments de preuve supplémentaires après l'audience grâce auxquels la rémunération hebdomadaire normale a pu être déduite. Par conséquent, je suis d'accord avec la Commission pour dire que le dossier est complet. Je rendrai la décision que la division générale aurait dû rendre.

[21] Je comprends que la prestataire est préoccupée par le fait que la façon dont la Commission est parvenue aux calculs total et initial de sa rémunération hebdomadaire normale n'est pas transparente. Je constate que la division générale a cru comprendre que la Commission avait déterminé que la rémunération hebdomadaire normale de la prestataire était de 1 740,00 \$,

alors que les observations actuelles de la Commission précisent que la rémunération hebdomadaire normale devrait être de 1 875,00 \$. La Commission affirme avoir fondé ce montant révisé sur les documents que la prestataire a présentés à la division générale après son audience.

[22] Le seul renseignement que la prestataire a envoyé à la division générale et qui pourrait être utile pour déterminer la rémunération hebdomadaire normale est la lettre de son employeur qui décrit un paiement de 108 187,50 \$ comme étant l'équivalent de 57 semaines du salaire normal de la prestataire⁸. Cela donne à penser que la rémunération hebdomadaire normale de la prestataire devrait être de 1 898,00 \$ (108 187,50 \$ / 57 semaines). Par conséquent, je conviens que la rémunération hebdomadaire normale de la prestataire était de 1 898,00 \$.

[23] L'employeur a calculé son « indemnité de fin d'emploi » comme équivalant à 81 semaines après avoir ajouté l'indemnité de préavis et une indemnité de départ de 30 000,00 \$, qui avait déjà été versée. Le montant total s'élève à 153 187,50 \$. Si je divise ce total par la rémunération hebdomadaire normale de 1 898,00 \$, comme le précise le calcul ci-dessus, il en résulte un quotient d'environ 81 semaines. J'ai eu l'impression que la prestataire pensait qu'elle aurait droit à des semaines supplémentaires au cours de la période de prestations prolongée parce qu'elle croyait n'avoir reçu que 81 semaines d'indemnité de départ.

[24] Selon l'article 36(9) du Règlement sur l'AE, toute somme payée ou payable à une partie prestataire en raison de son licenciement ou de la cessation de son emploi est répartie sur un nombre de semaines consécutives qui commence par la semaine du licenciement ou de la cessation d'emploi de la même façon que décrite ci-dessus. De toute évidence, l'« indemnité » de 146 250,00 \$ a été payée à la prestataire en raison de la cessation de son emploi; par conséquent, cette somme doit être répartie.

[25] Toutefois, l'indemnité de départ de 146 250,00 \$ n'est pas la seule somme devant être répartie au titre de l'article 36(9). L'employeur a versé une cotisation supplémentaire de 20 000,00 \$ au REER collectif de la prestataire. L'article 35(2)(e) du Règlement sur l'AE prévoit que toute somme payée « sous forme de montant forfaitaire, au titre ou au lieu d'une

⁸ GD5-4.

pension » est une rémunération. Comme la somme de la cotisation au REER a été payée en raison de la cessation d'emploi de la prestataire, elle doit être répartie au titre de l'article 36(9).

[26] La somme de 15 000,00 \$ désignée comme paie réglementaire « [tenant lieu] de préavis » découle également du lien d'emploi avec l'employeur de la prestataire, et constitue donc un revenu provenant d'un emploi. Cette somme a également été versée en raison de la cessation d'emploi de la prestataire. Elle doit également être répartie en vertu de l'article 36(9) du Règlement sur l'AE.

[27] Les paiements de l'indemnité de départ, la cotisation au REER et l'indemnité de préavis s'élèvent à 181 250,00 \$. Ce montant doit être réparti au titre de l'article 36(9) du Règlement sur l'AE.

[28] La prestataire a fait valoir à la division d'appel que la Commission avait commis une erreur en répartissant sa paie de vacances. En réalité, l'article 36(8) du Règlement sur l'AE prévoit que toute paie de vacances payée par suite du licenciement ou de la cessation d'emploi est répartie sur un nombre de semaines qui commence par la première semaine pour laquelle elle est payable, de sorte que, pour chaque semaine sauf la dernière, le montant attribué soit égal à la rémunération hebdomadaire normale.

[29] Selon l'offre de l'employeur du 8 février 2017, le dernier jour d'emploi de la prestataire était le 8 février 2017. Son employeur lui a offert l'intégralité de sa paie de vacances pour 2017, en plus de 10 % de sa rémunération pour 2018 jusqu'au 8 avril 2017 inclusivement⁹. Par conséquent, je reconnais que la paie de vacances de 14 625 \$ que la prestataire a finalement reçue (confirmé par l'employeur le 20 mars 2018¹⁰) se rapportait à une paie de vacances future et était un paiement pour la cessation de son emploi. La Commission a eu raison de répartir la paie de vacances.

[30] Peu de temps après avoir quitté son emploi, la prestataire est devenue admissible à la paie de vacances pour 2017 et au premier quart de la paie de vacances pour 2018. La prestataire n'a pas fourni de documentation concernant l'entente finale, mais je présume que l'entente est entrée

⁹ GD5-2.

¹⁰ GD3-20 et GD3-21.

en vigueur à la date de la cessation de son emploi. J'accepte donc que la paie de vacances aurait dû être répartie à partir de la semaine de la cessation de son emploi, soit la semaine du 5 février 2017.

[31] Une fois que la paie de vacances de 14 625,00 \$, qui doit être répartie en vertu de l'article 36(8), est combinée à la somme de 181 250,00 \$, qui doit également être répartie selon l'article 36(9), le montant total à répartir à titre de rémunération s'élève à 195 250,00 \$, ce qui correspond au total précisé dans la lettre de décision de la Commission.

[32] Cette somme totale doit être répartie sur chaque semaine au cours de laquelle les prestations seraient normalement payables au taux de 1 898,00 \$ par semaine. Cela signifie qu'il faudrait 103 semaines pour répartir la totalité des paiements découlant de la cessation d'emploi.

[33] Selon l'article 10(2) de la Loi sur l'AE, la période de prestations maximale est normalement de 52 semaines. Toutefois, l'article 10(10)(b) prévoit que la période de prestations est prolongée du nombre de semaines à l'égard desquelles la partie prestataire n'avait pas droit à des prestations parce qu'elle touchait une rémunération versée en raison de la rupture de tout lien avec son employeur. L'article 10(14) prévoit que la période de prestations ne peut pas être prolongée au-delà de 104 semaines.

[34] La période de prestations est la période au cours de laquelle des prestations *peuvent* être versées. Les prestations ne peuvent pas être versées en dehors de la période de prestations. La seule raison pour laquelle la période de prestations aurait été prolongée en l'espèce est que la prestataire avait reçu des paiements découlant de la cessation de son emploi, dont la répartition l'aurait exclue du bénéfice des prestations jusqu'à ce que ces paiements aient été entièrement répartis. En l'espèce, les paiements de la prestataire n'ont été entièrement répartis qu'après 103 semaines, ce qui a laissé une semaine au cours de laquelle la prestataire aurait pu toucher des prestations, en supposant qu'elle était également capable de travailler et disponible pour le faire, en plus d'être incapable de se trouver un emploi convenable au cours de cette semaine-là.

[35] Toutefois, l'article 13 de la Loi sur l'AE prévoit qu'une partie prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations tant qu'il « ne s'est pas écoulé, à la suite de l'ouverture de cette période de prestations, un délai de carence d'une semaine de chômage pour laquelle des

prestations devraient sans cela être versées ». La prestataire était exclue du bénéfice des prestations jusqu'à ce que les divers paiements liés à la cessation de son emploi soient entièrement répartis, c'est-à-dire à la 103^e semaine. Par conséquent, la première semaine au cours de laquelle les prestations auraient été payables à la prestataire est la 104^e semaine. Selon l'article 13, la prestataire devrait considérer cette semaine comme un délai de carence.

[36] Par conséquent, la Commission n'a pas pu verser de prestations à la prestataire au cours de la 104^e semaine. Étant donné que les prestations ne peuvent être versées qu'au cours de la période de prestations et que celle-ci ne peut être prolongée au-delà du maximum de 104 semaines, cela signifie que la prestataire ne peut recevoir aucune prestation. Je reconnais que cela peut sembler être un ultime affront pour la prestataire, mais le délai de carence d'une semaine occupe la dernière semaine de sa période de prestations prolongée.

[37] En raison de la répartition des divers paiements liés à la cessation de son emploi, la prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations.

CONCLUSION

[38] La prestataire a établi que la division générale avait refusé d'exercer sa compétence, ce qui constitue une erreur au titre de l'article 58(1)(a) de la Loi sur le MEDS. Toutefois, même si ma décision remplace celle de la division générale, je conclus à mon tour que la répartition des divers paiements liés à la cessation d'emploi de la prestataire a exclu celle-ci du bénéfice des prestations tout au long de la période de prestations prolongée.

[39] L'appel est rejeté.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 30 juillet 2019
-------------------------	--------------------

MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	A. M., appelante