



[TRADUCTION]

Citation : *S. N. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1633

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3464

ENTRE :

**S. N.**

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 : Kimber Johnston

DATE DE L'AUDIENCE : Le 25 octobre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 7 novembre 2019

## DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

## APERÇU

[2] Le prestataire n'a pas déclaré à la Commission les indemnités de congé annuel et de jour férié qu'il a reçues. Il a fait valoir qu'au moment où il a déposé ses rapports à la Commission, il n'était pas au courant de ces paiements puisqu'il a reçu sa paye une semaine après sa période de paye. Il a également soutenu que son employeur avait commis une erreur en déclarant sa rémunération, et il a fourni ses talons de paye à titre de preuve. Les talons de paye confirment que le prestataire a reçu des indemnités de congé annuel et de jour férié pendant les périodes de référence en question. La loi établit clairement que les indemnités de congé annuel et de jour férié provenant d'un emploi constituent une rémunération et doivent être réparties. Le prestataire n'a pas contesté la répartition de la rémunération. Il a plutôt demandé à être dispensé du remboursement du trop-payé qui en a résulté. Le Tribunal n'a pas la compétence nécessaire pour défalquer un trop-payé.

**QUESTIONS EN LITIGE :** 1) L'argent que le prestataire a reçu constitue-t-il une rémunération?

2) La Commission a-t-elle procédé correctement à la répartition de la rémunération?

3) Le Tribunal peut-il défalquer le trop-payé?

## ANALYSE

**Question en litige n° 1 :** L'argent que le prestataire a reçu constitue-t-il une rémunération?

[3] La rémunération est le revenu intégral provenant de tout emploi d'un prestataire. Le terme « revenu » comprend tout revenu qu'une partie prestataire a reçu ou recevra d'un employeur ou de toute autre personne, que ce soit sous forme d'argent ou sous toute autre forme. Le terme « emploi » comprend tout emploi dans le cadre de tout type de contrat de louage de

services ou d'emploi<sup>1</sup>.

[4] Il incombe au prestataire de prouver que les sommes en question ne constituent pas une rémunération. Les Tribunaux ont décidé que l'indemnité de congé annuel et l'indemnité de jour férié sont considérées comme étant une rémunération<sup>2</sup>.

[5] Le prestataire a présenté une demande de prestations, et une période de prestations, dont la date de début était le 17 décembre 2017, a été établie. Le relevé d'emploi du prestataire datant du 10 mai 2018 montre qu'il a travaillé pendant sa période de prestations, soit du 18 décembre 2017 au 24 avril 2018.

[6] Le tableau suivant indique, pour chaque période de déclaration hebdomadaire d'assurance-emploi (AE) en question, la rémunération déclarée par le prestataire, ainsi que la rémunération brute du prestataire pour les mêmes périodes hebdomadaires. Cela a été fourni à la Commission par l'employeur le 10 août 2018.

Semaine commençant le :	Rémunération déclarée par le prestataire :	Rémunération brute :
17 décembre 2017	0 \$	564,68 \$
24 décembre 2017	0 \$	117,25 \$
11 février 2018	510 \$	654,36
18 février 2018	375 \$	358,24 \$
25 février 2018	0 \$	237,76 \$
22 avril 2018	360 \$	671,90 \$

[7] Dans son appel devant le Tribunal, le prestataire a fait valoir que les montants qu'il a déclarés sont exacts et que son employeur et Service Canada ont commis une erreur. Au cours de

<sup>1</sup> Articles 35(1) et (2) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE).

<sup>2</sup> *Blais c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 320.

l'audience, il a fait valoir qu'il déclarait toujours sa rémunération en toute honnêteté et que c'était son employeur et le comptable de l'employeur qui ont commis les erreurs, car ils le payaient parfois lorsqu'il ne travaillait pas. Il a demandé comment il pouvait avoir une rémunération alors qu'il ne travaillait pas. De plus, il a soutenu qu'il avait reçu sa paye une semaine après la fin de sa période de paye, de sorte qu'il est devenu très confus et désordonné pour lui de déterminer quel montant déclarer. Il a affirmé avoir tout déclaré avec exactitude lorsqu'il a rempli ses rapports d'AE et que les erreurs lui ont fait perdre beaucoup de temps, qu'il a dû faire beaucoup de paperasse et qu'elles ont eu des répercussions sur sa santé.

[8] Le prestataire a également soumis ses talons de paye pour les périodes de référence d'AE en question. La Commission fait valoir, et je suis d'accord, que les talons de paye correspondent exactement à la rémunération brute déclarée par l'employeur à la Commission, comme indiqué dans le tableau ci-dessus. Les talons de paye révèlent également que l'écart entre le montant de la rémunération brute du prestataire et la rémunération qu'il a déclarée à la Commission est imputable au montant des indemnités de congé annuel et de jour férié qu'il a perçues.

[9] Plus précisément, le talon de paye du prestataire daté du 5 janvier 2018 révèle que le prestataire a reçu 564,68 \$ à titre d'indemnité de congé annuel pour la semaine du 17 décembre 2017 et 117,25 \$ à titre d'indemnité de jour férié pour la semaine du 24 décembre 2018. Son talon de paye daté du 2 mars 2018 indique que pour la période de paye du 9 au 23 février 2018, le prestataire a reçu une indemnité de congé annuel de 118,00 \$, ainsi qu'un petit montant à titre de prime de poste, ce qui explique la différence (127,60 \$) entre sa rémunération brute combinée pour les semaines du 11 et du 18 février 2018 (1012,60 \$) et le montant de la rémunération déclarée par le prestataire pour ces deux semaines (885,00 \$). Son talon de paye daté du 16 mars 2018 correspondant à la période de paye du 24 février au 8 mars 2018 indique qu'il a reçu 237,76 \$ à titre d'indemnité de congé annuel. De plus, son talon de paye daté du 11 mai 2018 et correspondant à la période de paye du 21 avril au 4 mai 2018 indique que le requérant a reçu 313,66 \$ à titre d'indemnité de congé annuel, ce qui est presque équivalent à la différence (312,00 \$) entre la rémunération qu'il a déclarée pour la semaine du 22 avril 2018 (360,00 \$) et la rémunération brute déclarée par l'employeur (671,90 \$).

[10] En résumé, à la lumière des renseignements fournis dans les talons de paye du prestataire,

j'estime que la différence entre le montant de la rémunération que le prestataire a déclaré à la Commission et la rémunération brute qu'il a effectivement reçue de son employeur pour les semaines de référence d'AE en question est attribuable aux montants des indemnités de congé annuel et de jour férié qu'il a reçus, ainsi qu'à un très petit montant à titre de prime de poste. Il est vrai que cette rémunération ne constitue pas un salaire de compensation pour des heures travaillées, mais le prestataire a néanmoins reçu ces montants de la part de son employeur qui est tenu de lui verser des indemnités de congé annuel et de jour férié en vertu de la législation provinciale. Comme indiqué ci-dessus, ces paiements constituent également une rémunération découlant de l'emploi du prestataire.

[11] J'accepte l'argument du prestataire selon lequel, comme il n'a été payé qu'une semaine après sa période de paye, il n'était pas au courant des indemnités de jour férié et de congé annuel qu'il allait recevoir lorsqu'il a rempli ses rapports hebdomadaires d'AE. De plus, je tiens à noter que la Commission n'a pas sanctionné le prestataire pour avoir fait de fausses déclarations. Toutefois, les talons de paye attestent du fait qu'il a reçu ces montants et, par conséquent, le prestataire était tenu de déclarer cette rémunération dès qu'il en a eu connaissance.

[12] Lors de l'audience, lorsqu'on lui a demandé pourquoi il n'avait pas déclaré à la Commission les montants des indemnités de congé annuel et de jour férié qu'il avait reçus, il a soutenu qu'il n'avait reçu que 200-300 \$ après sa mise à pied et qu'il pensait que cela n'avait pas d'importance. Il a également déclaré qu'il y avait eu beaucoup de confusion et que le comptable avait fait des erreurs.

[13] Par conséquent, compte tenu de la preuve fournie par l'employeur et le prestataire, j'estime que le prestataire a reçu une indemnité de congé annuel et une indemnité de jour férié correspondant aux montants et aux périodes indiqués aux paragraphes 6 et 9 ci-dessus. J'estime également que les indemnités de congé annuel et de jour férié constituent une rémunération découlant de l'emploi du prestataire et que cette rémunération doit être répartie<sup>3</sup>.

**Question en litige n° 2 :** La Commission a-t-elle procédé correctement à la répartition de la

---

<sup>3</sup> Articles 35(1) et 35(2) du Règlement sur l'AE.

rémunération?

[14] Dans son appel, le prestataire ne conteste pas la manière dont la Commission a réparti la rémunération, et j'accepte cela en tant que fait.

**Question en litige n° 3 : Le Tribunal peut-il défalquer le trop-payé?**

[15] La répartition de la rémunération du prestataire a donné lieu à un trop-payé de 831 \$. Le prestataire n'a pas contesté le montant du trop-payé. Cependant, lors de l'audience, le prestataire m'a demandé de rectifier la situation afin qu'il n'ait pas à rembourser ce montant.

[16] Le Tribunal n'a pas la compétence requise pour trancher les questions relatives à la défalcation; seule la Commission a cette compétence<sup>4</sup>. Conformément à l'article 112.1 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, une décision de la Commission concernant une défalcation n'est pas susceptible de réexamen au titre de l'article 112 et, conformément à l'article 113, seule une décision qui a été réexaminée au titre de l'article 112 peut faire l'objet d'un appel devant le Tribunal. Par conséquent, le Tribunal n'a pas la compétence nécessaire pour traiter l'affaire. En outre, les tribunaux ont décidé que je ne suis pas libre d'interpréter la législation d'une manière contraire à son sens ordinaire.<sup>5</sup> Je n'ai donc pas la compétence requise pour défalquer le trop-payé.

**CONCLUSION**

[17] L'appel est rejeté.

Kimber Johnston

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

---

<sup>4</sup> Article 56 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>5</sup> *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301.

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 25 octobre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	S. N., appellant Mme Chan, interprète