



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *S. N. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 340

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-845

ENTRE :

**S. N.**

Appelant

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division d'appel**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Janet Lew

DATE DE LA DÉCISION : Le 21 avril 2020

## DÉCISION ET MOTIFS

### DÉCISION

[1] L'appel est accueilli en partie. La division générale aurait dû traiter la question de la répartition de façon plus détaillée, mais les indemnités de congé annuel et de jour férié du prestataire étaient quand même assujetties à la répartition au titre de l'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*.

### APERÇU

[2] L'appelant, S. N. (prestataire), interjette appel de la décision de la division générale.

[3] La division générale a conclu que le prestataire aurait dû déclarer l'argent qu'il a reçu de son employeur à titre de congé annuel et de jour férié. La division générale a également conclu qu'il s'agissait d'une rémunération qui aurait dû être répartie, ou appliquée, à une semaine donnée. Une fois que cette rémunération a été appliquée, cela a fait en sorte que l'intimée, la Commission de l'emploi du Canada, avait versé au prestataire plus de prestations qu'il n'aurait dû en recevoir. Le prestataire devait rembourser le trop-payé. Le prestataire a demandé à la division générale de radier le trop-payé, mais la division générale a estimé qu'elle n'avait pas le pouvoir de radier tout montant du trop-payé.

[4] Le prestataire fait valoir que la division générale a commis plusieurs erreurs. Il affirme que la division générale a ignoré le fait que son employeur l'a payé en retard. Plus important encore, il affirme que la division générale n'a pas constaté qu'il avait déclaré la totalité de ses indemnités de congé annuel et de jour férié. Il affirme également que la division générale n'a pas tenu compte de son argument selon lequel les indemnités de congé annuel et de jour férié auraient dû être réparties au moment où il les a gagnées, plutôt qu'au moment où il les a reçues.

[5] La Commission reconnaît que la division générale n'a pas abordé certaines des questions dont elle est saisie. Néanmoins, elle soutient que la division générale a correctement réparti la rémunération.

[6] J'accueille l'appel en partie. La preuve montre que le prestataire a reçu à la fois une indemnité de congé annuel et une indemnité de jour férié. Même si son employeur l'a payé en

retard, et même si le prestataire avait déjà soumis ses rapports d'assurance-emploi avant même d'avoir reçu les indemnités de congé annuel et de jour férié, le prestataire devait quand même déclarer toute indemnité de congé annuel ou de jour férié. La division générale aurait pu expliquer davantage les questions de répartition, mais, en fin de compte, les indemnités de congé annuel et de jour férié devaient quand même être réparties, conformément aux articles 36(9) et 36(13), respectivement.

## **QUESTIONS EN LITIGE**

[7] Les questions en litige sont les suivantes :

- i. La division générale a-t-elle ignoré le fait que l'employeur du prestataire lui a versé les indemnités de congé annuel et de jour férié en retard?
- ii. La division générale a-t-elle commis une erreur de fait lorsqu'elle a conclu que le prestataire n'avait pas déclaré ses indemnités de congé annuel et de jour férié?
- iii. La division générale a-t-elle ignoré les arguments du prestataire concernant la date à laquelle ses indemnités de congé annuel et de jour férié auraient dû lui être réparties?

## **ANALYSE**

### **Contexte factuel**

[8] Le prestataire travaillait pour une entreprise de restauration dans une université. L'entreprise l'a mis à pied à la mi-décembre 2017 en raison d'un manque de travail.

[9] Le prestataire a ensuite présenté une demande de prestations d'assurance-emploi. De janvier à mai 2018, le prestataire a soumis des rapports à la Commission. Il a signalé s'il avait travaillé ou reçu une rémunération. Son employeur l'appelait de temps en temps pour travailler. Le prestataire a déclaré toute la rémunération qu'il a perçue. Il a reçu des prestations d'assurance-emploi. Le montant des prestations qu'il a perçues était fondé sur ce qu'il a déclaré comme étant sa rémunération.

[10] L'employeur du prestataire a fourni à la Commission un relevé d'emploi. Celui-ci faisait état de la rémunération du prestataire<sup>1</sup>. Cela a fait en sorte que la Commission demande à l'employeur du prestataire de lui fournir des renseignements concernant sa paye. L'employeur a indiqué à la Commission ce qu'il avait payé au prestataire<sup>2</sup>. La Commission a constaté qu'il y avait des différences entre ce que le prestataire disait avoir gagné et ce que l'employeur disait avoir payé au prestataire. La Commission a demandé au prestataire d'expliquer ces différences.

[11] Le prestataire nie avoir été payé par son employeur alors qu'il ne travaillait pas<sup>3</sup>. Il a expliqué qu'il avait été mis à pied en décembre 2017. Il n'a pas travaillé pendant le reste de ce mois, et ce, jusqu'en janvier 2018. Il a également expliqué qu'il n'a pas travaillé pendant la semaine d'étude, alors que l'école était fermée.

[12] Le prestataire a affirmé qu'il avait correctement rempli les rapports et qu'il avait déclaré tout ce que son employeur lui avait payé, y compris les indemnités de jour férié et de congé annuel<sup>4</sup>.

[13] Le prestataire a fourni des copies de ses états des résultats<sup>5</sup>. Il affirme que les états des résultats prouvent que son employeur était en retard lorsqu'il lui a versé son indemnité de congé annuel. Lors de l'audience dont je suis saisie, le prestataire a fait valoir que [traduction] « si [son employeur lui] a versé [son] indemnité de congé annuel en retard, ce n'est pas de [sa] faute<sup>6</sup> ».

[14] La Commission a décidé que le prestataire n'avait déclaré qu'une partie de sa rémunération. Elle a ajusté la répartition de cette rémunération, ce qui a entraîné un trop-payé. Cela signifie qu'il a reçu plus de prestations d'assurance-emploi qu'il aurait dû en recevoir<sup>7</sup>.

[15] Le prestataire a demandé à la Commission de réexaminer sa décision. Une fois de plus, il a nié le fait qu'il avait touché un revenu alors qu'il ne travaillait pas. Il a confirmé que son employeur l'avait payé en retard. Il affirme avoir correctement rempli les formulaires de

---

<sup>1</sup> Voir le relevé d'emploi, à GD3-47.

<sup>2</sup> Voir la Demande de renseignements – Registre de paye, à GD3-49.

<sup>3</sup> Voir les réponses du prestataire à la demande de renseignements concernant le relevé d'emploi, de GD3-51 à GD3-53.

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> États des résultats, de GD3-54 à GD3-57 et de GD3-65 à GD3-68.

<sup>6</sup> À environ 44 min de l'enregistrement audio de l'audience devant la division d'appel.

<sup>7</sup> Voir la lettre de la Commission datée du 16 juillet 2019, de GD3-58 à GD3-59.

déclaration. Il a également affirmé que son employeur avait fourni à la Commission des renseignements erronés<sup>8</sup>. La Commission n'a pas modifié sa décision<sup>9</sup>.

[16] Le prestataire a interjeté appel de la décision de réexamen de la Commission auprès de la division générale<sup>10</sup>. La division générale a rejeté son appel.

## **ANALYSE**

### **Question en litige n° 1 : La division générale a-t-elle ignoré le fait que l'employeur du prestataire lui a versé les indemnités de congé annuel et de jour férié en retard?**

[17] Non. J'estime que la division générale n'a pas ignoré le fait que l'employeur du prestataire lui a versé ses indemnités de congé annuel et de jour férié en retard.

[18] La division générale savait que le prestataire disait que son employeur l'avait payé en retard. Aux paragraphes 2 et 7 de sa décision, la membre de la division générale a noté l'argument du prestataire selon lequel son employeur ne l'a pas payé à temps et qu'il a reçu sa rémunération une semaine après sa période de paye.

[19] Quoiqu'il en soit, la division générale a reconnu que le fait que l'employeur du prestataire ait payé le prestataire en retard n'avait aucune importance. La division générale devait tout de même décider si l'indemnité de congé annuel et l'indemnité de jour férié constituaient une rémunération en vertu du *Règlement*.

[20] Le prestataire ne conteste pas le fait que l'indemnité de congé annuel et l'indemnité de jour férié constituent une rémunération. Le litige porte sur la question de savoir s'il a déclaré les indemnités de congé annuel et de jour férié et si elles ont été correctement réparties.

### **Question en litige n° 2 : La division générale a-t-elle commis une erreur de fait lorsqu'elle a conclu que le prestataire n'avait pas déclaré ses indemnités de congé annuel et de jour férié?**

[21] Non. J'estime que la division générale n'a pas commis d'erreur de fait lorsqu'elle a conclu que le prestataire n'avait pas déclaré ses indemnités de congé annuel et de jour férié.

---

<sup>8</sup> Voir la demande de réexamen du prestataire, de GD3-62 à GD3-63.

<sup>9</sup> Voir la lettre de la Commission datée du 10 septembre 2019, GD3-71 et GD3-72.

<sup>10</sup> Voir l'avis d'appel.

Toutefois, je constate que la division générale a négligé un léger écart dans la rémunération hebdomadaire du prestataire.

[22] Il y avait une divergence entre ce que l'employeur a déclaré et ce que la Commission a accepté comme étant la rémunération du prestataire. Il n'y avait aucune preuve à l'appui de la décision de la Commission d'utiliser un montant pour la rémunération de la semaine en question qui différait de celui provenant des renseignements de paye fournis par l'employeur. La Commission devrait corriger cette divergence.

[23] Le prestataire soutient qu'il a déclaré avec exactitude toute sa rémunération, y compris les indemnités de congé annuel et de jour férié. Si le prestataire a déjà déclaré la totalité de ses indemnités de congé annuel et de jour férié, il ne devrait pas avoir à les déclarer à nouveau ou à se faire attribuer cette même rémunération une seconde fois.

[24] Lors de l'audience devant moi, le prestataire a affirmé avoir déclaré la totalité de son indemnité de congé [traduction] « même avant le 14 décembre 2017<sup>11</sup> ». Si le prestataire avait déclaré toute sa rémunération, y compris ses indemnités de congé annuel et de jour férié, ces montants figureraient dans les rapports hebdomadaires.

[25] Or, selon les renseignements de paye fournis par l'employeur, le montant que le prestataire a déclaré à la Commission est différent de celui que son employeur a déclaré avoir versé au prestataire<sup>12</sup>. Cela laisse supposer que le prestataire n'a pas toujours déclaré sa rémunération avec exactitude.

[26] Le prestataire a déclaré qu'il avait été confus au moment de remplir ses formulaires parce que son employeur lui a versé son indemnité de congé annuel en retard. Il a présenté des copies de ses états des résultats provenant de son travail. La division générale a décrit ces états des résultats comme étant des talons de paye.

[27] Cependant, le retard d'un paiement ne dispense pas le prestataire de devoir déclarer son indemnité de congé annuel, même s'il a été payé plus tard que prévu. Même si les états des

---

<sup>11</sup> À environ 43 min 50 s de l'enregistrement audio de l'audience devant la division d'appel.

<sup>12</sup> Voir la Demande de renseignements – Registre de paye, à GD3-49.

résultats indiquent les montants que son employeur lui a versés à titre d'indemnités de congé annuel et de jour férié, elles ne prouvent pas qu'il a déclaré ces montants à la Commission.

[28] Le tableau suivant montre ce que le prestataire a déclaré à la Commission et ce que l'employeur a déclaré avoir versé au prestataire.

<b>Semaine commençant le :</b>	<b>Montant déclaré par le prestataire à la Commission :</b>	<b>Rémunération brute versée par l'employeur au prestataire<sup>13</sup> :</b>
17 décembre 2017	0 \$ <sup>14</sup>	564,68 \$ )
24 décembre 2017	0 \$ <sup>15</sup>	117,25 \$ ) 681,93 \$
11 février 2018	510 \$ <sup>16</sup>	117,25 \$ ) 681,93 \$
18 février 2018	375 \$ <sup>17</sup>	358,24 \$ ) 1 012,60 \$
25 février 2018	0 \$ <sup>18</sup>	237,76 \$
22 avril 2018	360 \$ <sup>19</sup>	671,90 \$

[29] J'ai combiné les semaines du 17 décembre 2017 et du 24 décembre 2017, car l'état des résultats du 5 janvier 2018 couvre ces deux semaines. De même, j'ai combiné les semaines du 11 février 2018 et du 18 février 2018, car l'état des résultats du 2 mars 2018 couvre ces deux semaines.

#### **Semaines commençant le 17 décembre et le 24 décembre 2017**

[30] L'état des résultats pour la période se terminant le 29 décembre 2017 confirme les renseignements relatifs à la paye provenant de l'employeur selon lesquels il a versé au prestataire les montants ci-dessous<sup>20</sup> :

---

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> Voir le rapport du prestataire à la Commission, à GD3-18. À la case 1650, lorsqu'on lui a demandé s'il avait travaillé ou reçu une rémunération pendant la deuxième semaine du rapport, le prestataire a répondu « non ».

<sup>15</sup> *Ibid.*

<sup>16</sup> Voir le rapport du prestataire à la Commission, à GD3-27. À la case 1135, le prestataire a répondu qu'il avait touché 510 \$ de rémunération brute totale pour la période du 11 février 2018 au 17 février 2018.

<sup>17</sup> Voir le rapport du prestataire à la Commission, à GD3-34.

<sup>18</sup> Voir le rapport du prestataire à la Commission, à GD3-35.

<sup>19</sup> Voir le rapport du prestataire à la Commission, à GD3-43.

<sup>20</sup> Voir l'état des résultats daté du 5 janvier 2018, à GD3-57.



- Indemnité de jour férié	117,25 \$
- <u>Indemnité de congé annuel</u>	<u>564,68 \$</u>
Total (brut) :	681,93 \$

[31] Le prestataire a indiqué qu'il n'a pas travaillé pendant cette période de paye. Son employeur l'a mis à pied du 15 décembre 2017 au 8 janvier 2018. Il a écrit sur son état des résultats que l'employeur aurait dû lui verser ces montants le 16 décembre 2017. L'employeur ne l'a pas payé le 16 décembre 2017. Même le prestataire admet que son employeur était en retard.

[32] Le fait que l'employeur l'ait payé en retard n'a cependant aucune importance. Le prestataire devait quand même déclarer toute rémunération. Cependant, dans son rapport à la Commission, le prestataire a indiqué qu'il n'avait pas travaillé ou n'avait pas de rémunération pour la période du 17 au 30 décembre 2017<sup>21</sup>.

[33] Bien que le prestataire affirme avoir déclaré la totalité de sa rémunération, je ne vois aucune preuve qu'il ait déclaré les indemnités de jour férié ou de congé annuel qu'il a reçues pour la période de paye se terminant le 29 décembre 2017. Ces montants n'apparaissent dans aucun des rapports. Le prestataire aurait dû les déclarer.

### **Semaines commençant le 11 février et le 18 février 2018**

[34] La division générale a écrit ce qui suit :

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 sa rémunération déclarée par le prestataire pour ces deux semaines (885,00 \$).

[35] En fait, l'indemnité de congé annuel de 118 \$ et la prime de poste de 3,01 \$ totalisent 121 \$ et non 127,60 \$.

---

<sup>21</sup> Voir le rapport à GD3-18.

[36] La division générale aurait dû aller plus loin et ventiler la rémunération hebdomadaire.

[37] L'état des résultats pour la période se terminant le 23 février 2018 couvre les semaines commençant le 11 et le 18 février 2018<sup>22</sup>. L'état des résultats montre que l'employeur a versé au prestataire une indemnité de jour férié de 117,99 \$ et une prime de poste de 3,01 \$. L'indemnité de jour férié était pour la Journée de la famille. En Colombie-Britannique, où vit le prestataire, la Journée de la famille a eu lieu le 12 février 2018.

[38] L'employeur a déclaré que la rémunération brute du prestataire pour la semaine du 11 au 17 février 2018 était de 654,36 \$<sup>23</sup>. Le prestataire a déclaré que sa rémunération pour cette semaine s'élevait à 510 \$<sup>24</sup>. La différence est de 144,36 \$. Cela signifie que le prestataire aurait dû déclarer 144,36 \$ de rémunération supplémentaire, dont une partie correspondait à une indemnité de jour férié de 117,99 \$. (À ce stade, cela n'a aucun effet sur le calcul du trop-payé pour la semaine en question, car la Commission en a déjà tenu compte dans son calcul du trop-payé.)

[39] Pour la semaine commençant le 18 février 2018, je constate qu'il y a une légère divergence entre ce qui se trouve dans la Demande de renseignements - Registre de paye fournie par l'employeur et la Demande de renseignements sur l'emploi envoyé par la Commission au prestataire. L'employeur a déclaré que la rémunération brute du prestataire pour la semaine du 8 au 24 février 2018 était de 358,24 \$<sup>25</sup>.

[40] Lorsque la Commission a demandé au prestataire de fournir des précisions au sujet de sa rémunération, elle a utilisé le montant de 378,24 \$ comme rémunération brute du prestataire pour la semaine en question. Lorsqu'elle a calculé le trop-payé du prestataire, elle a utilisé le montant de 378,24 \$. Lorsqu'elle a présenté ses observations à la division générale, elle a fait référence au montant de 358,24 \$<sup>26</sup>.

---

<sup>22</sup> Voir l'état des résultats daté du 2 mars 2018, couvrant la période se terminant le 23 février 2018, à GD3-56.

<sup>23</sup> *Ibid.*

<sup>24</sup> Voir le rapport du prestataire à la Commission, à GD3-27. À la case 1135, le prestataire a répondu qu'il avait une rémunération brute totalisant 510 \$ pour la période du 11 février 2018 au 17 février 2018.

<sup>25</sup> *Ibid.*

<sup>26</sup> Voir Déclarations de la Commission devant le Tribunal de la sécurité sociale – Section de l'assurance-emploi, à GD4-2.

[41] Je ne vois aucune preuve expliquant pourquoi la Commission a utilisé le montant de 378,24 \$ comme rémunération brute du prestataire. Il se peut que la différence soit attribuable à une erreur de frappe. En l'absence de toute preuve montrant comment la Commission est parvenue au montant de 378,24 \$, j'accepterai les renseignements de l'employeur concernant la rémunération brute du prestataire pour la semaine en question. En effet, l'état des résultats révèle que la rémunération brute pour cette période de paye était de 1 012,60 \$. Si la rémunération brute pour la semaine commençant le 18 février 2018 était vraiment de 378,24 \$, alors la rémunération brute pour la période de paye des deux semaines aurait été de 1 032,60 \$.

[42] J'estime que la rémunération brute du prestataire pour cette semaine-là était de 358,24 \$.

[43] Le prestataire a déclaré que sa rémunération pour cette semaine-là était de 375 \$<sup>27</sup>. Cela signifie qu'il a déclaré une rémunération supplémentaire de 16,76 \$.

[44] La Commission devrait rajuster la rémunération du prestataire pour la semaine du 18 février 2018 afin de tenir compte de la rémunération corrigée de 358,24 \$, comme l'avait initialement déclaré l'employeur. Cela devrait entraîner une réduction nominale du trop-payé.

### **Semaine commençant le 25 février 2018**

[45] L'état des résultats pour la période se terminant le 9 mars 2018 couvre les semaines commençant le 25 février 2018 et le 4 mars 2018. L'état des résultats confirme les renseignements concernant la paye de l'employeur, à savoir qu'il a versé au demandeur 237,76 \$ en indemnités de congé annuel<sup>28</sup>.

[46] Le prestataire a écrit sur l'état des résultats. Il a noté qu'il n'a pas travaillé du 25 février au 3 mars 2018. Dans son rapport à la Commission, le prestataire a indiqué qu'il n'avait pas travaillé ou n'avait pas de rémunération pour la semaine du 25 février au 3 mars 2018<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> Voir le rapport du prestataire à la Commission, de GD3-32 à GD3-34.

<sup>28</sup> Voir l'état des résultats daté du 16 mars 2018, couvrant la période se terminant le 9 mars 2018, à GD3-55.

<sup>29</sup> Voir le rapport du prestataire à la Commission, de GD3-34 à GD3-35.

[47] Le prestataire soutient que son employeur aurait dû lui verser une indemnité de congé annuel le 24 février 2018. Malgré cela, le prestataire devait quand même déclarer son indemnité de congé annuel en tant que rémunération.

[48] Je ne vois aucune preuve selon laquelle le prestataire aurait mentionné l'indemnité de congé annuel de 237,76 \$ dans l'un de ses rapports.

### **Semaine commençant le 22 avril 2018**

[49] L'état des résultats pour la période se terminant le 4 mai 2018 couvre les semaines commençant le 22 avril et le 29 avril 2018. Il montre que le prestataire a reçu 313,66 \$ à titre d'indemnité de congé annuel<sup>30</sup>. Ce montant s'ajoutait à une rémunération brute régulière de 475,52 \$ et à une prime de poste de 1,60 \$. Le montant total de la rémunération brute s'élevait à 790,78 \$.

[50] L'employeur a déclaré que la rémunération brute du prestataire pour la semaine du 22 avril au 28 avril 2018 était de 671,90 \$. (La différence entre l'état des résultats et les renseignements sur la paye fournis par l'employeur s'explique probablement par le fait que l'état des résultats couvre une période de deux semaines. Quoiqu'il en soit, la Commission ne laisse pas entendre que le prestataire aurait dû déclarer 790,78 \$.)

[51] Dans son rapport à la Commission, le prestataire a signalé que sa rémunération brute pour cette semaine-là était de 360 \$<sup>31</sup>.

[52] La différence entre ce que le prestataire a déclaré et ce que son employeur a déclaré comme étant sa rémunération pour la semaine du 22 avril au 28 avril 2018 est de 311,90 \$ (671,90 \$ moins 360 \$). Comme l'a noté la division générale, il y a une petite différence de 312 \$.

[53] Finalement, ce qui importe est de savoir si le prestataire a déclaré la totalité de sa rémunération. Il a sous-déclaré sa rémunération pour la semaine en question de 312 \$.

---

<sup>30</sup> Voir l'état des résultats daté du 11 mai 2018, couvrant la période se terminant le 4 mai 2018, à GD3-54.

<sup>31</sup> Voir le rapport du prestataire à la Commission, de GD3-42 à GD3-43.

## Résumé

[54] La division générale a examiné les états des résultats du prestataire et les renseignements de paye fournis par l'employeur. Elle a également examiné la rémunération que le prestataire a déclarée à la Commission dans ses rapports. La division générale a constaté qu'il y avait une différence entre ce que le prestataire a déclaré et ce que son employeur a déclaré comme étant la rémunération du prestataire. Les renseignements relatifs à la paye, y compris les états des résultats, ont montré que le prestataire avait touché une rémunération plus élevée que ce qu'il avait déclaré.

[55] La division générale a remarqué que la différence se situait au niveau des indemnités de congé annuel et de jour férié, et un peu au niveau de la prime de poste. La division générale a énuméré ces différences au paragraphe 9 de sa décision.

[56] Le prestataire a toujours soutenu qu'il avait déclaré la totalité de sa rémunération, y compris les indemnités de congé annuel et de jour férié. Cependant, il n'a pas été en mesure de produire de preuve démontrant qu'il a déclaré ces montants. Il s'est appuyé sur les états des résultats, mais les montants des indemnités de congé annuel et de jour férié qui y figurent ne correspondent pas à ce que le prestataire a déclaré à la Commission.

[57] J'estime que la division générale a généralement dressé une liste précise de la rémunération du prestataire. Pour la semaine du 22 avril 2018, elle a noté qu'il y avait une petite différence entre ce qui était déclaré et ce qui figurait sur l'état des résultats et les renseignements relatifs à la paye. La division générale a correctement noté que les montants relatifs aux indemnités de congé annuel et de jour férié ne figuraient pas dans les rapports du prestataire à la Commission. Par conséquent, j'estime que la division générale n'a pas commis d'erreur de fait lorsqu'elle a conclu que le prestataire n'avait pas déclaré ses indemnités de congé annuel et de jour férié.

[58] La division générale n'a pas présenté la ventilation de la rémunération du prestataire pour les semaines commençant les 11 et 18 février 2018. Elle n'a pas signalé l'erreur de la Commission concernant la rémunération brute du prestataire pour la semaine du 18 février 2018. La rémunération brute pour la semaine aurait dû être de 358,24 \$, au lieu de 378,24 \$. Une fois

que la Commission aura ajusté la rémunération, cela devrait modifier légèrement le montant du trop-payé.

**Question en litige n° 3 : La division générale a-t-elle ignoré les arguments du prestataire concernant la date à laquelle ses indemnités de congé annuel et de jour férié auraient dû lui être réparties?**

[59] Oui. J'estime que la division générale n'a pas examiné les arguments du prestataire concernant la répartition. Ces arguments portaient notamment sur le moment où il fallait appliquer ses indemnités de congé annuel et de jour férié.

[60] Lorsqu'une rémunération est répartie sur une semaine donnée, cette somme d'argent est considérée comme une rémunération reçue durant cette semaine. Toute rémunération appliquée à une semaine donnée peut avoir une incidence sur le montant des prestations d'assurance-emploi perçues par une partie prestataire.

[61] La division générale a constaté que le prestataire ne contestait pas la manière dont la Commission avait réparti la rémunération. Elle a accepté la manière dont la Commission a réparti la rémunération.

[62] Pourtant, le prestataire a constamment affirmé que son employeur lui a versé son indemnité de congé annuel en retard. J'en ai déduit que le prestataire affirmait essentiellement que les indemnités de congé annuel et de jour férié auraient dû être appliquées aux semaines où il les avait gagnées, plutôt qu'une semaine plus tard, lorsque son employeur les lui a versées. La division générale ne s'est pas penchée sur la question de savoir si les retards de paiement pouvaient avoir une incidence sur la répartition de la rémunération.

[63] Pour être juste, le prestataire n'a pas pleinement exposé ses arguments. Néanmoins, il aurait été utile que la division générale se penche sur les questions de répartition et détermine la manière dont la rémunération doit être répartie.

[64] Je me pencherai maintenant sur la question de la répartition pour déterminer si la division générale a correctement réparti la rémunération du prestataire. Si ce n'est pas le cas, ou si sa décision n'indique pas clairement comment la rémunération devait être répartie, je décrirai la manière dont elle devrait être répartie.

## Conclusions

[65] La division générale devait décider comment appliquer les indemnités de congé annuel et de jour férié. Elle a déclaré qu'elle acceptait les observations de la Commission concernant la répartition. Cependant, les observations<sup>32</sup> ne décrivaient pas la manière dont la Commission avait appliqué les indemnités de congé annuel ou de jour férié.

[66] Il se peut que ce soit parce que la division générale s'est appuyée sur le calcul du trop-payé de la Commission<sup>33</sup>. Toutefois, tout comme les observations, il n'y avait pas d'explication claire. Le calcul du trop-payé ne permettait pas d'expliquer comment la Commission avait initialement appliqué la rémunération.

[67] Le prestataire n'a pas présenté d'arguments concernant les lacunes relevées dans l'analyse de la division générale au sujet de la répartition. Il a préféré se concentrer sur les paiements tardifs de son employeur. Il s'est également penché sur la question de savoir s'il avait déclaré sa rémunération. Néanmoins, je dois encore décider de la manière dont la rémunération doit être répartie.

[68] L'article 36 du *Règlement* porte sur la manière dont la rémunération doit être répartie. La répartition de la rémunération dépend de la raison pour laquelle le paiement a été effectué au départ. Dans ma décision relative à la demande de permission d'en appeler, j'ai écrit que le prestataire devait expliquer comment les articles 36(4), 36(8) et 36(13) du *Règlement* s'appliquent à son affaire.

[69] J'ai dirigé le prestataire vers les représentations de la Commission à la division générale, à la page GD4-8 du dossier d'audience. À cette page, la Commission a fait valoir que l'article 36 du *Règlement* énonce les règles applicables à la répartition de la rémunération. Cette section décrit la manière dont la rémunération doit être répartie. Dans cette section, les semaines pendant lesquelles la rémunération est considérée comme ayant été gagnée par la partie prestataire sont indiquées.

---

<sup>32</sup> Déclarations de la Commission devant le Tribunal de la sécurité sociale – Section de l'assurance-emploi, à GD4.

<sup>33</sup> Voir le calcul du trop-payé pour la demande qui est entrée en vigueur le 17 décembre 2017, à GD3-60.

## **Indemnité de congé annuel**

[70] La Commission reconnaît que la division générale aurait dû examiner la question de savoir si l'indemnité de congé annuel était soumise à l'article 36(8) ou à l'article 36(9) du *Règlement*. La Commission fait également valoir que l'article 36(9) du *Règlement* s'applique en l'espèce.

[71] Les articles 36(8) et 36(9) du *Règlement* prévoient ce qui suit :

(8) Sauf si elle est payée ou payable par suite de son licenciement ou de la cessation de son emploi, la paie de vacances payée ou payable au prestataire est répartie de la façon suivante :

- a) si elle se rapporte à une ou plusieurs périodes de vacances précises, elle est répartie :
- b) autrement elle est répartie, lorsqu'elle est payée [...]

(9) Sous réserve des paragraphes (10) à (11), 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.

[72] L'article 36(8) du *Règlement* ne s'applique pas lorsque l'indemnité de congé annuel est versée en raison d'une mise à pied. En l'espèce, le prestataire a été mis à pied de son emploi. De ce fait, l'article 36(8) du *Règlement* ne s'applique pas. C'est l'article 36(9) du *Règlement* qui doit s'appliquer. En vertu de l'article 36(9) du *Règlement*, l'indemnité de congé annuel doit être appliquée à partir de la date de la mise à pied<sup>34</sup>.

[73] L'employeur du prestataire l'a mis à pied le vendredi 15 décembre 2017. Ainsi, même si son employeur lui a versé une indemnité de congé annuel en janvier 2018<sup>35</sup>, cette indemnité doit être répartie à partir du 15 décembre 2017. Cela est cohérent avec la façon dont la répartition

---

<sup>34</sup> La Cour d'appel fédérale a déclaré que l'article 36(9) doit s'appliquer. Ainsi, l'indemnité de congé annuel est répartie à partir de la date de la mise à pied.

<sup>35</sup> Voir l'état des résultats pour la période se terminant le 29 décembre 2017, à GD3-57. La date de la paye était le 5 janvier 2018.



devrait avoir lieu selon la Cour d'appel fédérale<sup>36</sup>. Dans l'arrêt *Brulotte*, la Cour d'appel fédérale a déclaré que, « [da]ns le cas de la répartition de la rémunération, le paragraphe 36(9) du Règlement met l'accent sur le motif du versement de la rémunération et non sur le moment du versement de celle-ci ».

### **Indemnité de jour férié**

[74] La Commission reconnaît que la division générale n'a pas clairement expliqué comment répartir l'indemnité de jour férié. La Commission soutient que l'article 36(13) du *Règlement* s'applique.

[75] L'article 36(13) du *Règlement* prévoit ce qui suit :

(13) Tout versement payé ou payable au prestataire à l'égard d'un jour férié ou d'un jour non ouvrable prévu par la loi, la coutume ou une convention, ou à l'égard du jour férié ou du jour non ouvrable qui précède ou qui suit un jour férié ou un jour non ouvrable, survenu à l'établissement de l'employeur ou de l'ancien employeur qui lui fait ce versement, est réparti sur la semaine qui comprend ce jour.

[76] En l'espèce, le prestataire a reçu son indemnité de jour férié pour le 25 décembre 2017. En vertu de l'article 36(13) du *Règlement*, l'indemnité de jour férié doit être répartie sur la semaine du jour férié. Même s'il n'a pas déclaré son indemnité de jour férié, il s'agit de la façon dont la rémunération aurait dû être appliquée, selon le prestataire.

### **CONCLUSION**

[77] J'accueille l'appel en partie et je modifie la décision de la division générale.

[78] Comme la Commission le reconnaît, la division générale n'a pas expliqué clairement comment elle a réparti les indemnités de congé annuel et de jour férié du prestataire. J'ai substitué ma propre décision à celle de la division générale en ce qui concerne la question

---

<sup>36</sup> Voir *Sarrazin c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 313 au para 7 et *Brulotte c Canada (Procureur général)*, 2009 CAF 149 au para 13.

relative à la répartition. J'ai fait cela afin d'expliquer comment répartir les indemnités de congé annuel et de jour férié.

[79] Il y avait une légère divergence concernant la rémunération brute du prestataire pour la semaine du 18 février 2018. Le prestataire avait en effet gagné 358,24 \$ au lieu de 378,24 \$. Pour cette semaine en particulier, le prestataire a déclaré une rémunération légèrement supérieure à celle qu'il a effectivement perçue. La Commission devra rajuster la rémunération et tout trop-payé en conséquence.

Janet Lew  
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 31 mars 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	S. N., appelant S. Prud'homme, représentante de l'intimée