



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *RS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 1170

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-2020

ENTRE :

**R. S.**

Appelant (prestataire)

et

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

Intimée (Commission)

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division générale – Section de l'assurance-emploi**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Raelene R. Thomas

DATE DE L'AUDIENCE : Le 28 octobre 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 30 octobre 2020

## **Décision**

[1] L'appel est accueilli en partie. L'indemnité de congé annuel constitue une rémunération qui doit être répartie à l'encontre des prestations d'assurance-emploi (AE) du prestataire. La Commission a mal réparti l'indemnité de congé annuel. Elle doit être répartie selon le taux de rémunération hebdomadaire du prestataire sur les semaines de congé non payées qu'il a pris en 2019 ainsi que la semaine du 1<sup>er</sup> juillet 2020 et la semaine qui suit celle-ci.

## **Aperçu**

[2] Le prestataire a cessé de travailler le 30 juin 2020 pour prendre un congé parental. Il a présenté une demande de prestations régulières d'AE qui a pris effet le 12 juillet 2020. Son employeur lui a payé les congés annuels qu'il avait accumulés le 1<sup>er</sup> juillet 2020. La Commission a décidé que l'indemnité de congé annuel était une rémunération et l'a répartie à l'encontre des prestations parentales du prestataire. Cela signifie que les prestations d'AE du prestataire ont été réduites du 12 juillet 2020 au 8 août 2020. Le prestataire est en désaccord avec la décision de la Commission. Il dit que l'employeur verse les indemnités de congé annuel chaque 1<sup>er</sup> juillet, qu'il ne reçoit pas d'indemnité lorsqu'il prend congé et que son indemnité est incluse dans son revenu annuel. La Commission a maintenu sa décision après révision. Le prestataire a fait appel au Tribunal de la sécurité sociale. La Commission a révisé la répartition dans ses observations au Tribunal. Je souscris aux observations de la Commission.

## **Le prestataire n'a pas assisté à l'audience**

[3] Une audience peut avoir lieu en l'absence de la partie prestataire si celle-ci a été avisée de la tenue de l'audience. Le prestataire a autorisé le Tribunal à communiquer avec lui par courriel. L'avis d'audience a été envoyé par courriel au prestataire le 22 octobre 2020. Le prestataire a envoyé un courriel au Tribunal le 27 octobre 2020 indiquant qu'il ne pourrait pas assister à l'audience et qu'il était d'accord que l'on procède en son absence. Le jour de l'audience, j'ai organisé une téléconférence à l'heure prévue. Environ 30 minutes après l'heure prévue de l'audience, le prestataire ne s'était toujours pas présenté et je me suis déconnectée de la téléconférence. Je suis convaincue que le prestataire a reçu l'avis d'audience et je vais donc trancher l'appel en son absence.

## Questions en litige

[4] Je dois décider si la somme que le prestataire a reçue constitue une rémunération au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* et, dans l'affirmative, si la Commission l'a bien répartie à l'encontre des prestations d'AE du prestataire.

## Motifs de ma décision

[5] Selon la loi, la rémunération est le revenu intégral de la partie prestataire provenant de tout emploi<sup>1</sup>. La loi définit les termes « revenu » et « emploi ». Un « revenu » comprend tout revenu en espèces ou non que la partie prestataire reçoit ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne<sup>2</sup>. Un « emploi » comprend tout emploi faisant l'objet d'un contrat de louage de services ou de tout autre contrat de travail<sup>3</sup>.

### *L'indemnité de congé annuel constitue une rémunération*

[6] Le prestataire a dit à la Commission que son employeur verse les indemnités de congé annuel chaque 1<sup>er</sup> juillet. L'employeur a dit à la Commission que l'indemnité de congé annuel est versée à une date d'anniversaire du 1<sup>er</sup> juillet de chaque année. Le relevé d'emploi montre que le prestataire a reçu une indemnité de congé annuel de 4 519,93 \$. L'employeur a dit à la Commission que ce paiement était pour la période de congé du 2 juillet 2019 au 1<sup>er</sup> juillet 2020.

[7] Pour être considéré comme une rémunération, le revenu doit provenir d'un emploi ou il doit exister un « lien suffisant » entre l'emploi du prestataire et la somme reçue<sup>4</sup>. La preuve montre que le prestataire a reçu l'indemnité de congé annuel le 1<sup>er</sup> juillet 2020 de son employeur après avoir travaillé pour lui pendant les 12 mois précédant cette date. Cela signifie que le revenu provenait de l'emploi du prestataire. Par conséquent, je conclus que l'indemnité de congé annuel constitue une rémunération au sens du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

---

<sup>1</sup> *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE), art 35(2).

<sup>2</sup> *Règlement sur l'AE*, art 35(1).

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> La Cour d'appel fédérale a examiné l'existence d'un « lien suffisant » entre la rémunération et l'emploi dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Roch*, 2003 CAF 356.

***La Commission a mal réparti l'indemnité de congé annuel***

[8] La Commission affirme que les sommes reçues d'un employeur sont présumées avoir valeur de rémunération et doivent en conséquence être réparties sur une période de prestation, à moins qu'elles ne soient visées par l'une des exceptions prévues par la loi.

[9] La Commission a initialement réparti 3,333 \$ de l'indemnité de congé annuel sur les trois premières semaines de prestations d'AE du prestataire et 75 \$ sur la quatrième semaine. L'indemnité de congé annuel a été répartie selon le taux de rémunération hebdomadaire du prestataire<sup>5</sup>. Après que le prestataire a demandé une révision, la Commission a appris de l'employeur que l'indemnité de congé annuel était versée chaque 1<sup>er</sup> juillet pour la période de congé des 12 mois précédents. L'indemnité de congé annuel que le prestataire a reçu le 1<sup>er</sup> juillet 2020 était pour la période de congé du 2 juillet 2019 au 30 juin 2020. Le prestataire a pris deux semaines de congé non payées au cours de ces 12 mois, soit du 12 au 16 août 2019 et du 9 au 13 décembre 2019. Le Commission a maintenu sa décision après révision.

[10] La façon dont une indemnité de congé annuel doit être répartie dépend des circonstances qui mènent à son versement. Lorsqu'une indemnité de congé annuel est versée à un employé par suite de son licenciement ou de sa cessation d'emploi, l'indemnité est répartie selon le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé sur ses premières semaines de prestations d'AE<sup>6</sup>. La Commission a choisi de répartir l'indemnité de congé annuel comme si le prestataire avait quitté son emploi, ce qu'il n'a pas fait, parce qu'il est parti en congé parental. Par conséquent, j'estime que la Commission a mal réparti l'indemnité de congé annuel du prestataire.

[11] Lorsque l'indemnité de congé annuel est payée ou payable à une partie prestataire pour un motif autre qu'un licenciement ou une cessation d'emploi, la loi prévoit une méthode de répartition différente. La loi prévoit que l'indemnité de congé annuel doit être répartie sur les périodes de congé prises par la partie prestataire et autrement, sur un nombre de semaines qui commence par la première semaine pour laquelle elle est payable selon le taux de rémunération hebdomadaire normale de la partie prestataire<sup>7</sup>. Comme il a été mentionné ci-dessus, le

---

<sup>5</sup> La rémunération hebdomadaire du prestataire a été établie à 1 111,32 \$.

<sup>6</sup> Règlement sur l'AE, art 36(9).

<sup>7</sup> Règlement sur l'AE, art 36(8).

prestataire était en congé parental lorsque l'indemnité de vacances lui a été versée le 1<sup>er</sup> juillet 2020. Pour le prestataire, cela signifie que l'indemnité de congé annuel qu'il a reçue le 1<sup>er</sup> juillet 2020 aurait dû être répartie, selon son taux de rémunération hebdomadaire normale, sur les deux semaines de congé non payé qu'il a prises en 2019 ainsi que la semaine du 1<sup>er</sup> juillet 2020, date à laquelle l'indemnité est devenue payable, et la semaine qui suit celle-ci.

[12] Je suis d'accord avec le nouveau calcul de la Commission établissant la rémunération hebdomadaire normale du prestataire à 1 126 \$<sup>8</sup>. Le montant à répartir s'élève à 4 519,93 \$. Le prestataire a pris une deuxième semaine de congé non payé du 9 au 13 décembre 2019; 1 126 \$ devraient être répartis sur cette semaine. Il reste donc 2 267,93 \$ qui doivent être répartis selon le taux de rémunération hebdomadaire du prestataire sur la semaine du 1<sup>er</sup> juillet 2021, date à laquelle l'indemnité de congé est devenue payable, et sur la semaine qui suit celle-ci<sup>9</sup>. Ainsi, 1 126 \$ devraient être répartis sur chacune des semaines du 28 juin au 4 juillet 2020 et du 5 au 11 juillet 2020. Cela laisse un montant de 15,93 \$ qui doit être réparti sur la semaine du 12 au 18 juillet 2020. Je souligne que les 15,93 \$ devront être arrondis à 16 \$.

## CONCLUSION

[13] L'appel est accueilli en partie. L'indemnité de congé annuel constitue une rémunération et doit être répartie selon le taux de rémunération hebdomadaire du prestataire sur les semaines de congé non payé qu'il a pris en 2019 ainsi que la semaine du 1<sup>er</sup> juillet 2020 et la semaine qui suit celle-ci.

Raelene R. Thomas

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 28 octobre 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence

<sup>8</sup> Le prestataire travaillait 40 heures par semaine et était payé 28,15 \$ l'heure, ce qui donne une rémunération hebdomadaire de 1 126 \$.

<sup>9</sup> L'article 2 de la *Loi sur l'assurance-emploi* définit une semaine comme étant une période de sept jours consécutifs commençant le dimanche.

COMPARUTION :	Aucune
---------------	--------