



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *KB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 177

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-2357

ENTRE :

K. B.

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 5 janvier 2021

DATE DE LA DÉCISION : Le 11 janvier 2021

Décision

[1] L'appel est accueilli en partie.

[2] La somme de 19 000 \$ que le prestataire a reçue pour avoir renoncé à son droit de réintégration ne constitue pas une rémunération et ne devrait pas être répartie sur les semaines de prestations d'assurance-emploi du prestataire.

[3] La somme de 14 076,92 \$ reçue à titre d'allocation de retraite et la somme de 1 923,08 \$ reçue à titre d'indemnité de cessation d'emploi sont une rémunération qui doit être répartie sur les prestations d'assurance-emploi du prestataire. Mais la Commission n'a pas réparti cette rémunération correctement. Cette rémunération doit être répartie au taux de la rémunération hebdomadaire assurable du prestataire au nombre de semaines à partir de la semaine de la cessation d'emploi du prestataire. Dans ce cas, il s'agit de la semaine commençant le 6 janvier 2019¹.

Aperçu

[4] Le prestataire travaillait pour une banque lorsqu'il a été congédié le 9 janvier 2019. Il a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi le 22 mars 2019.

[5] Le prestataire a également déposé une plainte pour congédiement injuste en vertu du *Code canadien du travail*. Un arbitre nommé pour entendre sa plainte a tenu une journée d'audiences en décembre 2019. Il n'a pas été possible de tenir d'autres jours d'audience en raison de la pandémie de COVID-19. Quelque temps après le début de l'audience, le prestataire et son employeur ont négocié un règlement de sa plainte. Ce règlement prévoyait le paiement des frais juridiques du prestataire, de l'indemnité de cessation d'emploi prévue par la loi, d'une allocation de retraite, de la perte de sa pension et de ses prestations médicales, et de la renonciation par le prestataire à son droit de réintégration.

[6] La Commission a décidé que les sommes versées pour l'indemnité de cessation d'emploi prévue par la loi, l'allocation de retraite et l'abandon de son droit de réintégration constituaient

¹ L'emploi du prestataire a pris fin le 9 janvier 2019, comme l'indique le relevé d'emploi à la page GD3-18 du dossier d'appel.

une rémunération versée à la cessation de son emploi et a réparti ces montants, totalisant 35 000 \$, sur ses semaines de prestations d'assurance-emploi à compter de la semaine du 17 mars, 2019 et se terminant la semaine du 22 septembre 2019.

[7] Le prestataire n'est pas d'accord avec la décision de la Commission. Il dit que le montant de 35 000 \$ qu'il a reçu n'est pas une rémunération. Il convient que l'argent reçu au titre de l'indemnité de cessation d'emploi prévue par la loi et de l'allocation de retraite constitue une rémunération et doit être réparti. Cependant, selon lui, l'argent qu'il a reçu pour avoir renoncé à son droit de réintégration n'est pas une rémunération et ne devrait pas être réparti. Le requérant a porté la décision issue de la révision en appel au Tribunal de la sécurité sociale.

Questions en litige

[8] Je dois décider si l'argent que le prestataire a reçu est une rémunération, au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Si je décide que l'argent est une rémunération, je dois alors décider si la commission a correctement réparti cette rémunération.

Analyse

[9] La loi précise que la rémunération est le revenu intégral provenant de tout emploi occupé par une partie prestataire². La loi définit les termes « revenu » et « emploi ». Un emploi s'entend de tout emploi faisant l'objet d'un contrat de louage de services ou d'un contrat de travail³. Le « revenu » comprend tout revenu qu'une partie prestataire a reçu ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne, que ce soit en argent ou sous une autre forme⁴.

L'argent reçu pour la renonciation au droit de réintégration n'est pas une rémunération.

[10] La somme de 19 000 \$ que le prestataire a reçue pour avoir renoncé à son droit de réintégration ne constitue pas une rémunération et ne devrait pas être répartie sur les semaines de

² *Règlement sur l'assurance-emploi*, article 35(2). Voilà comment je fais référence aux dispositions législatives qui s'appliquent au présent appel.

³ *Règlement sur l'assurance-emploi*, article 35(1).

⁴ *Règlement sur l'assurance-emploi*, article 35(1).

prestations d'assurance-emploi du prestataire. Voici les raisons pour lesquelles j'ai pris cette décision.

[11] Il revient au prestataire de démontrer que l'argent qu'il a reçu n'est pas une rémunération aux fins des prestations d'assurance-emploi. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable que le contraire que l'argent qu'il a reçu n'est pas une rémunération.

[12] Les tribunaux ont décidé que l'argent reçu pour la renonciation à un droit de réintégration n'est pas une rémunération si une partie prestataire peut satisfaire à trois exigences. Ces trois exigences sont les suivantes : à la suite d'un congédiement injustifié, le prestataire doit démontrer qu'il avait le droit d'être réintégré, qu'il a demandé à être réintégré et, s'il y a plutôt un règlement monétaire, l'entente doit indiquer que les sommes ont été versées pour la renonciation aux droits de réintégration⁵.

[13] J'estime que le prestataire a satisfait à ces trois exigences. Le prestataire a déclaré qu'après avoir été congédié, il a déposé une plainte en vertu du *Code canadien du travail* pour congédiement injuste. Il a dit qu'un arbitre avait été nommé pour entendre son appel. Le prestataire et les représentants de son ancien employeur ont assisté à une journée d'audiences devant un arbitre. Le prestataire a déclaré que l'arbitre avait expliqué qu'il avait le pouvoir de le réintégrer et qu'il estimait que ses arguments à l'appui de congédiement injuste étaient en sa faveur. L'arbitre n'a pas rendu de décision après le premier jour, et des dates d'audience supplémentaires n'ont pas été prévues à cause de la pandémie de COVID-19. À la place, le prestataire et son ancien employeur ont discuté de la façon de régler la plainte du prestataire et, en juillet 2020, ils sont parvenus à un règlement. Ce règlement se trouve dans un document intitulé « Procès-verbal du règlement ».

[14] Le procès-verbal du règlement prévoit que « [l'Employeur] versera un montant forfaitaire de 19 000 \$, moins les retenues exigées par la loi, en raison de l'abandon par l'employé de son droit à la réintégration ». Ce montant s'ajoute à l'indemnité de cessation d'emploi prévue par la

⁵ *Canada (Procureur général) c Warren*, 2012 CAF 74; *Meechan c Procureur général du Canada*, 2003 CAF 368; *Plasse c Procureur général du Canada*, A-693-99. C'est ainsi que je fais référence aux décisions des tribunaux que je dois appliquer aux circonstances du présent appel.

loi en vertu du *Code canadien du travail* et à l'allocation de retraite versée en raison de la cessation d'emploi du prestataire.

[15] La Commission affirme que l'indemnité de cessation d'emploi, l'allocation de retraite et les sommes versées pour renoncer à son droit de réintégration (19 000 \$) constituent une rémunération en vertu de l'article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi* parce que le paiement a été fait pour indemniser le prestataire de la perte de son emploi. La Commission affirme que les faits au dossier n'appuient pas l'argument du prestataire visant à exclure la somme de 19 000 \$ versée pour renoncer à son droit d'être réintégré. Elle dit, en fait, que d'après les renseignements fournis par l'employeur, ce droit n'existait pas. La Commission a conclu qu'aucun élément de preuve ne laissait entendre que le prestataire avait eu la possibilité de réintégrer son emploi en vertu d'une loi fédérale, provinciale ou territoriale.

[16] Le représentant du prestataire a soutenu que ce dernier avait le droit d'être réintégré en vertu du *Code canadien du travail*. Il a souligné que le prestataire exerce un emploi sous réglementation fédérale régi par le *Code canadien du travail*. L'article 242(4)b) du *Code canadien du travail* donne à un arbitre le pouvoir d'ordonner la réintégration en cas de congédiement injuste. Le fait que l'ancien employeur du prestataire ait dit à la Commission, lorsqu'on lui a posé la question, que le prestataire n'était pas syndiqué et n'avait pas droit à une réintégration n'a aucun rapport avec la situation du prestataire. Le représentant fait remarquer que le terme « juste cause » est utilisé dans les conventions collectives régissant les employés syndiqués et que, dans ce contexte, un arbitre peut ordonner la réintégration. Le représentant a souligné que le *Code canadien du travail* contient des dispositions semblables, sauf qu'il utilise le terme « congédiement injuste » et qu'il prévoit qu'un arbitre peut ordonner la réintégration d'un employé. Le représentant a déclaré que l'interprétation est conforme à la décision de la Cour suprême dans l'affaire *Wilson c Énergie atomique du Canada limitée*, 2016 CSC 29. Plus précisément, le représentant a cité l'observation de la Cour au paragraphe 44 :

Vu que cette déclaration mentionne le droit des employés à une protection « dont [. . .] tous les travailleurs doivent bénéficier » contre le congédiement arbitraire et le fait qu'une telle protection « figure également dans toutes les conventions collectives », il est difficile à mon avis de ne pas conclure que le Parlement entendait donner aux employés

fédéraux non syndiqués des droits en cas de congédiement qui, s'ils ne sont pas identiques à ceux des employés syndiqués, y sont certainement analogues⁶.

[17] Je conclus que le prestataire a démontré qu'il avait un droit de réintégration. Il n'était pas nécessaire d'être membre d'un syndicat pour avoir un tel droit. L'emploi du prestataire était régi par le *Code canadien du travail*, qui permet à un arbitre de réintégrer un employé qui a déposé une plainte pour congédiement injuste. Cet élément de preuve m'indique que le prestataire avait un droit de réintégration.

[18] Je conclus que le prestataire a démontré qu'en déposant une plainte pour congédiement injuste en vertu du *Code canadien du travail*, il demandait la réintégration.

[19] Je conclus que le prestataire a démontré que le règlement à l'amiable indique clairement que la somme de 19 000 \$ a été payée pour la renonciation à ses droits de réintégration. Le procès-verbal du règlement prévoyait, dans des clauses distinctes, un paiement forfaitaire de 1 923,08 \$ pour l'indemnité de cessation d'*emploi* prévue par la loi en vertu du *Code canadien du travail*, un paiement forfaitaire de 14 076,92 \$ à titre d'allocation de retraite et un paiement forfaitaire de 19 000,00 \$. « en raison de l'abandon par l'employé de son droit à la réintégration. » Le prestataire a travaillé pendant environ 18 mois. Le prestataire a déclaré que l'arbitre lui a dit, ainsi qu'à l'employeur, lors de l'audience, qu'il pourrait être réintégré sur ordre. Le procès-verbal de règlement signé par l'employeur stipule que 19 000 \$ seraient versés « en raison de la renonciation de l'employé à son droit de réintégration ». Le montant a été versé en plus des montants versés pour l'indemnité de cessation d'emploi prévue par la loi et pour l'allocation de retraite. Cette preuve m'indique que la somme de 19 000 \$ a en fait été payée pour que le prestataire renonce à son droit de réintégration. Par conséquent, je conclus que le montant de 19 000 \$ n'est pas une rémunération au sens du *Règlement sur l'assurance-emploi* et ne doit pas être réparti.

L'indemnité de cessation d'emploi et l'allocation de retraite prévues par la loi sont une rémunération.

⁶ *Wilson c Énergie atomique du Canada Ltée*, 2016 CSC 29.

[20] Le représentant n'a pas contesté le fait que l'indemnité de cessation d'emploi prévue par la loi et l'allocation de retraite constituent une rémunération qui doit être répartie. Je suis d'accord parce que les montants correspondants ont été versés au prestataire en raison de sa cessation d'emploi.

L'indemnité de cessation d'emploi et l'allocation de retraite prévues par la loi n'ont pas été correctement réparties.

[21] Dans sa demande de révision, le prestataire a parlé d'autres bases d'ajustement pour la répartition de sa rémunération. Il a écrit que sa demande d'assurance-emploi avait peut-être été interrompue parce qu'il était resté sans emploi jusqu'au 4 février 2020, alors que sa demande n'a donné lieu à des versements que jusqu'au 10 novembre 2019. Le prestataire a écrit qu'il restait une période de 8,42 semaines dans la période de 52 semaines depuis sa cessation d'emploi qui ne constituait pas nécessairement un paiement excédentaire.

[22] Le prestataire a également fait remarquer que sa demande d'assurance-emploi a été retardée parce que son ancien employeur a déclaré à tort qu'il avait été licencié pour un motif valable, de sorte que sa demande a commencé à être payée le 17 mars 2019, soit après la date de cessation d'emploi du 9 janvier 2019. Par conséquent, une partie de l'argent reçu dans le cadre du règlement pourrait être affectée à la période pendant laquelle il était sans rémunération et sans prestations d'assurance-emploi. Le prestataire a déclaré que, bien qu'il ait présenté une demande de prestations d'assurance-emploi en mars 2019, il n'a reçu des prestations d'assurance-emploi que quelques mois plus tard, car la Commission a d'abord refusé sa demande, mais que par la suite, après réexamen, elle a accueilli sa demande.

[23] La loi prévoit que toute rémunération versée ou payable à une partie prestataire en raison d'une mise à pied ou d'une cessation d'emploi doit être répartie sur un nombre de semaines commençant à la semaine de la mise à pied ou de la cessation d'emploi⁷. La répartition commence cette semaine-là, peu importe le moment où la rémunération est payée ou payable⁸.

⁷ Règlement sur l'assurance-emploi, article 36(9).

⁸ Règlement sur l'assurance-emploi, article 36(9).

[24] Le relevé d'emploi indique que l'emploi du prestataire a pris fin le 9 janvier 2019. Il a attendu jusqu'au 22 mars 2019 pour présenter une demande de prestations d'assurance-emploi. La Commission a noté que la période de prestations du prestataire a commencé au cours de la semaine commençant le 17 mars 2019⁹. La Commission a écrit au prestataire que les indemnités de cessation d'emploi qu'il a reçues de son employeur s'appliqueraient à sa demande de prestations d'assurance-emploi du 17 mars 2019¹⁰. Toutefois, ce n'est pas ce que la loi exige. La loi exige que les sommes reçues en raison d'une cessation d'emploi soient réparties à compter de la semaine de la cessation d'emploi. En l'espèce, la cessation d'emploi du prestataire a commencé le 9 janvier 2019, date à laquelle il a été congédié, et non le 17 mars 2019, date à laquelle sa demande de prestations d'assurance-emploi a été établie. L'argent que le prestataire a reçu à titre d'indemnité de cessation d'emploi prévue par la loi et d'allocation de retraite lui a été versé en raison de sa cessation d'emploi. Par conséquent, je conclus que la Commission a mal réparti la rémunération que le prestataire a reçue lors de sa cessation d'emploi. Ainsi, la somme de 1 923,08 \$ reçue au titre de l'indemnité de cessation d'emploi prévue par la loi et la somme de 14 076,92 \$ reçue à titre d'allocation de retraite, pour un total de 16 000,00 \$, doivent être réparties au taux de la rémunération hebdomadaire assurable du prestataire, sur le nombre de semaines commençant le 6 janvier 2019¹¹.

[25] La Commission est également chargée de rajuster la période de prestations du prestataire à la lumière de cette nouvelle période de répartition.

Autres questions

[26] Dans sa demande de réexamen, le prestataire a fait remarquer qu'il est demeuré au chômage après l'expiration de ses prestations d'assurance-emploi. La Commission a écrit dans ses observations au Tribunal que le prestataire peut présenter une requête formelle, ou une nouvelle demande, pour démontrer qu'il a droit à des prestations d'assurance-emploi supplémentaires potentiellement payables au-delà du 16 novembre 2019. Je note que rien dans

⁹ Voir les pages GD3-20 et GD3-21 du dossier d'appel et l'article 10b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁰ La Commission a affirmé que la répartition était conforme à l'article 36(9)(11) du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Toutefois, un tel *règlement* n'existe pas.

¹¹ La rémunération hebdomadaire moyenne du prestataire est de 968 \$ par semaine, selon le dernier paragraphe à la page GD3-48 du dossier d'appel.

ma décision n'empêche le prestataire de présenter une demande ou une requête à la Commission pour voir s'il peut être admissible à des prestations au-delà du 16 novembre 2019.

Conclusion

[27] L'appel est accueilli en partie.

[28] La somme de 19 000 \$ que le prestataire a reçue pour avoir renoncé à son droit de réintégration ne constitue pas une rémunération et ne doit pas être répartie sur les prestations d'assurance-emploi du prestataire.

[29] La somme de 14 076,92 \$ reçue à titre d'allocation de retraite et la somme de 1 923,08 \$ reçue à titre d'indemnité de cessation d'emploi sont une rémunération qui doit être répartie sur les prestations d'assurance-emploi du prestataire. Cette rémunération doit être répartie au taux de la rémunération hebdomadaire assurable du prestataire sur un nombre de semaines qui commence à la semaine de la cessation d'emploi du prestataire. Dans ce cas, il s'agit de la semaine commençant le 6 janvier 2019.

Raelene R. Thomas

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 5 janvier 2021
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	K. B., appellant Christopher Bergs, représentant de l'appellant