



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *DT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 171

Numéro de dossier du Tribunal : GE-21-5

ENTRE :

D. T.

Prestataire

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 : Gary Conrad

DATE DE L'AUDIENCE : Le 14 janvier 2021

DATE DE LA DÉCISION : Le 16 janvier 2021

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire a reçu une rémunération, que la Commission de l'assurance-emploi du Canada a répartie correctement.

Aperçu

[2] Un relevé d'emploi délivré par son employeur indique que le prestataire a obtenu une paie de vacances de 4 689,70 \$ et une indemnité de préavis de 12 582,27 \$, soit un total de 17 271,97 \$ de son employeur en raison de sa mise à pied. La Commission a décidé que l'argent constitue une rémunération aux termes de la loi parce que les sommes découlaient de la cessation de l'emploi.

[3] La loi prévoit que la rémunération totale doit être répartie sur un certain nombre de semaines. Les semaines sur lesquelles la rémunération est répartie dépendent de la raison pour laquelle une personne l'a reçue¹.

[4] La Commission a réparti la rémunération à compter de la semaine du 29 septembre 2019. Selon la Commission, c'est la semaine au cours de laquelle le prestataire a mis fin à son emploi. La Commission a affirmé que la cessation de son emploi est la raison pour laquelle le prestataire a touché la rémunération.

[5] Le prestataire n'est pas d'accord avec la Commission. Il affirme que le montant utilisé par la Commission lors de sa répartition est inexact. Il convient qu'on lui a versé le montant total indiqué sur son relevé d'emploi, mais dit avoir reçu une partie de l'argent avant de cesser de travailler. On ne devrait donc pas en tenir compte dans la répartition, et la majeure partie de cet argent était en fait une prime à laquelle il avait droit, qu'il cesse de travailler ou non.

Questions en litige

[6] Je dois trancher les deux questions suivantes :

- a) L'argent qu'a reçu le prestataire constitue-t-il une rémunération?

¹ *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE), art 36.

b) S'il s'agit d'une rémunération, la Commission l'a-t-elle répartie correctement?

Analyse

L'argent qu'a reçu le prestataire constitue-t-il une rémunération?

[7] Oui, les 17 271,97 \$ qu'a reçus le prestataire sont une rémunération. Voici les motifs de ma décision pour laquelle les ces sommes sont une rémunération.

[8] Selon la loi, la totalité des revenus d'une personne découlant d'un emploi constitue une rémunération². La loi définit les termes « revenu » et « emploi ».

[9] Un **revenu** peut être tout revenu qu'une personne a reçu ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne. Ce n'est pas forcément de l'argent, mais souvent, ça l'est³. Selon la jurisprudence, une indemnité de départ est une rémunération⁴.

[10] Un **emploi** est tout emploi faisant l'objet d'un contrat de louage de services ou de tout autre contrat de travail⁵.

[11] Le prestataire doit prouver que l'argent n'est **pas** une rémunération. Le prestataire doit prouver cela selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'argent ne constitue pas une rémunération.

[12] L'ancien employeur du prestataire lui a versé 17 271,97 \$⁶. La Commission a décidé que cet argent était une indemnité de départ et une paie de vacances. Ainsi, elle a dit que l'argent constitue une rémunération aux termes de la loi puisque la somme a été versée au prestataire en raison de la cessation de son emploi.

[13] Le prestataire est d'accord pour dire que le total de 17 271,97 \$ indiqué sur le relevé d'emploi et que son employeur affirme lui avoir versé est exact. Dans son témoignage,

² Règlement sur l'AE, art 35(2).

³ Règlement sur l'AE, art 35(1).

⁴ *Blais c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 320.

⁵ Règlement sur l'AE, art 35(1).

⁶ GD03-16.

cependant, il a soutenu que la majeure partie de cet argent est une prime qu'il a reçue, peu importe qu'il ait mis fin à son emploi ou non; il ne devrait donc pas faire l'objet de la répartition.

[14] Le prestataire a déclaré précédemment à la Commission qu'une partie de cet argent lui a été versée pour une cessation d'emploi pacifique⁷ et que certains des fonds provenaient d'une partie de son salaire de septembre et de la vente de ses crédits de congé annuels⁸.

[15] La Commission affirme que même si le prestataire a soutenu avoir reçu une partie de l'argent avant la fin son emploi, il était d'accord pour dire que les fonds avaient été versés en raison de la cessation, pour un départ pacifique. Ainsi, si son emploi n'avait pas pris fin, il n'aurait pas touché l'argent. Par conséquent, les fonds ont été versés en raison de la cessation d'emploi⁹.

[16] La Commission affirme que le relevé d'emploi du prestataire indique qu'il a reçu 17 573,56 \$ au cours de sa dernière période de paie, c'est-à-dire son salaire pour les huit heures de travail de cette période de paie et les 17 271,97 \$ qu'il a touchés à titre d'indemnité de départ¹⁰.

[17] J'estime que le prestataire a touché 17 271,97 \$ de son employeur, comme il est d'accord sur ce point. J'estime également qu'il a reçu cet argent au moment où il a été mis à pied par son employeur.

[18] Je considère que la somme de 17 271,97 \$ n'inclut pas de salaire, contrairement à ce qu'avance le prestataire. En effet, le relevé d'emploi montre que la somme, y compris les heures de travail payées au prestataire pour la période de paie d'octobre 2019, était de 17 573,56 \$ alors que le montant indiqué sur son relevé d'emploi comme étant versé au moment de la cessation d'emploi est de 17 271,97 \$. Cette somme comprend une paie de vacances et une indemnité de préavis, mais exclut le salaire indiqué sur le relevé d'emploi pour cette période.

⁷ GD03-27.

⁸ GD02-5.

⁹ GD04-4.

¹⁰ GD04-4.

[19] Je considère également que le prestataire a omis de fournir des éléments de preuve suffisants appuyant le fait que le montant de 17 271,97 \$ comprenait des primes tenant lieu de congés annuels indépendamment de la fin de son emploi, plutôt qu'une paie de vacances accumulée de 4 689,70 \$ payée par son employeur comme ce dernier l'indique sur le relevé d'emploi.

[20] Le prestataire affirme que son employeur a payé une prime annuelle comme suit :

[21] Chaque mois, un employé peut toucher 8,34 % sur un total de 100 % en fonction de son rendement pendant le mois. Un employé dont le rendement a été de 100 % sur une période de 12 mois peut obtenir une prime maximale équivalant à deux mois et demi de salaire. À titre d'exemple, une personne employée de janvier à octobre dont le rendement a été de 100 % toucherait 9 mois x 8,34 % x 2,5 mois de salaire¹¹.

[22] Le prestataire affirme que l'argent qu'il a reçu à la fin septembre 2019 était fondé sur ses activités et sur son rendement pour les mois de janvier 2019 à octobre 2019, et que s'il avait gardé son emploi sans travailler au cours des trois derniers mois de l'année 2019, il aurait reçu la même somme de 12 582,27 \$¹².

[23] Le prestataire a présenté un document montrant un paiement de son employeur à l'appui du fait qu'il a obtenu une prime pour l'année 2018 qu'on lui a versée en janvier 2019.

[24] La Commission affirme que le document de paiement ne prouve rien; il n'y a ni explication quant au motif du versement ni confirmation que la somme a bien été versée au prestataire. De plus, que le prestataire ait touché une prime à une date précédente n'a pas d'importance, car cela n'a aucune incidence sur la répartition des indemnités de départ¹³.

[25] La Commission ajoute que le relevé d'emploi ne fait état d'aucun versement d'indemnité de départ au prestataire et que celui-ci avait déjà mentionné que ces versements visaient un départ pacifique¹⁴.

¹¹ GD08-1.

¹² GD08-1.

¹³ GD07A-1.

¹⁴ GD07-1.

[26] En examinant le relevé d'emploi du prestataire, je remarque une augmentation significative de sa paie habituelle pour la période du 9 janvier 2019 (le prestataire était payé une fois par mois). D'après moi, cela confirme que le prestataire a bien obtenu une forme quelconque de paiement supplémentaire au cours de cette période de paie. Il pouvait s'agir d'une prime, comme il le fait valoir, mais ce n'est pas le relevé d'emploi lui-même qui détermine que le prestataire a obtenu une prime en janvier 2019.

[27] J'estime également que je suis d'accord avec l'observation de la Commission selon laquelle la fiche de paiement incluse provenant du prestataire¹⁵ ne donne pas assez de renseignements pour conclure que le prestataire a obtenu une prime en janvier 2019. Je trouve que ce que démontre le montant de la fiche de paiement n'est pas évident, que ce soit la rémunération totale du prestataire pour cette période après déductions, ou qu'elle montre une prime totale. Si l'on tient compte du traitement annuel du prestataire figurant dans son relevé d'emploi, il est peu probable que la totalité du montant apparaissant sur la fiche de paiement soit une prime.

[28] Je constate en outre que je suis en accord avec l'observation de la Commission selon laquelle même si le prestataire a bien touché une prime en janvier 2019, ce qui, d'après moi, n'est pas étayé par une preuve suffisante, cela ne prouve pas que les sommes qu'il a reçues de son employeur au moment de sa mise à pied incluent une prime. Le relevé d'emploi et les renseignements de l'employeur n'indiquent rien de tel.

[29] Je note également que le prestataire fait à nouveau allusion à des sommes reçues dans le cadre d'une entente de mise à pied pacifique en parlant de sa « prime¹⁶ », ce qui appuie également le fait que l'intégralité de la somme de 17 271,97 \$ reçue de la part de son employeur a été versée par ce dernier en raison de sa mise à pied.

[30] Je considère par conséquent que l'argent que le prestataire a reçu de son employeur, à savoir la somme de 4 689,70 \$ à titre de paie de vacances et de 12 582,27 \$ en indemnité de

¹⁵ GD06-2

¹⁶ GD08-1

préavis, est une rémunération. Elle lui a été versée à la suite de sa mise à pied; il s'agissait donc d'un revenu provenant de son emploi, ce qui en fait une rémunération.

La Commission a-t-elle réparti la rémunération correctement?

[31] La loi prévoit que la rémunération totale doit être répartie sur un certain nombre de semaines. Les semaines sur lesquelles la rémunération est répartie dépendent de la raison pour laquelle une personne l'a reçue¹⁷.

[32] La rémunération du prestataire est une indemnité de préavis et une paie de vacances. L'employeur du prestataire lui a accordé cette rémunération parce que le prestataire a été mis à pied en raison d'un manque de travail.

[33] Selon la loi, la rémunération obtenue par une personne en raison de la cessation d'un emploi doit être répartie à compter de la semaine de sa mise à pied. Le moment où la personne reçoit cette rémunération n'a pas d'importance. La répartition doit commencer par la semaine au cours de laquelle la personne est mise à pied, même si elle n'a pas obtenu la rémunération à ce moment-là¹⁸.

[34] J'estime que la mise à pied du prestataire est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2019. Aucune partie n'a contesté qu'il s'agissait du dernier jour de travail du prestataire. Ainsi, la semaine de sa mise à pied commencerait le 29 septembre 2019.

[35] La Commission affirme avoir réparti la somme de 17 272 \$, arrondie à partir de 17 271,97 \$, de la semaine du 29 septembre 2019 jusqu'au 14 décembre 2019, avec une rémunération hebdomadaire moyenne de 1 630 \$ et un solde de 74 \$ réparti sur la semaine du 15 décembre 2019¹⁹.

[36] Le prestataire soutient que le montant de la rémunération est inexact, car il tient compte d'une somme d'argent n'ayant pas été versée en raison de sa mise à pied.

¹⁷ Règlement sur l'AE, art 36.

¹⁸ Règlement sur l'AE, art 36(9).

¹⁹ GD04-2.

[37] Ayant constaté précédemment que le prestataire a touché un total de 17 271,97 \$ étant donné qu'on l'a mis à pied de son emploi et que tout cet argent est une rémunération, je considère par conséquent que la Commission a correctement réparti la somme de 17 272 \$.

[38] Je note que le prestataire n'a pas contesté la décision de la Commission établissant sa rémunération moyenne hebdomadaire à 1 630 \$. À ce titre, je considère comme acceptable la décision de la Commission quant à la rémunération hebdomadaire moyenne du prestataire.

[39] Je trouve que même si le prestataire peut avoir touché une partie de l'indemnité de préavis avant la date exacte de sa mise à pied, pour un départ pacifique, cela ne modifie pas la répartition. La loi indique que ce n'est pas le moment où la rémunération est versée qui compte, mais la raison du versement²⁰. Aussi, puisque j'ai conclu que l'on a versé au prestataire 4 689,70 \$ à titre de paie de vacances et 12 582,27 \$ en indemnité de préavis, pour un total de 17 271,97 \$, en raison de sa mise à pied, selon la loi²¹, il faut la répartir à compter de la semaine de la cessation d'emploi, à savoir le 29 septembre 2019, selon sa rémunération hebdomadaire moyenne, ce que la Commission a fait correctement.

[40] Je note que le prestataire a fait valoir des arguments concernant le temps pris par la Commission pour décider de la répartition fondée sur le relevé d'emploi modifié délivré par son employeur, les répercussions fiscales négatives que cela aura sur lui et la possibilité d'être indemnisé pour les coûts qui y sont associés; mais de telles questions excèdent ma compétence.

Conclusion

[41] L'appel est rejeté.

[42] Le prestataire a reçu 17 271,97 \$ en rémunération, que la Commission a correctement répartie.

Gary Conrad

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

²⁰ Règlement sur l'AE, art 36(9).

²¹ Règlement sur l'AE, art 36(9).

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 14 janvier 2021
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	D. T., prestataire