



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *TK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 184

Numéro de dossier du Tribunal : GE-21-274

ENTRE :

**T. K.**

Prestataire

et

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

Commission

---

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

---

DÉCISION RENDUE PAR : Audrey Mitchell

DATE DE L'AUDIENCE : Le 5 mars 2021

DATE DE LA DÉCISION : Le 18 mars 2021

## **DÉCISION**

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire a obtenu une rémunération et la Commission a correctement réparti cette rémunération aux semaines de la période de prestations. La Commission a correctement calculé le versement excédentaire que le prestataire doit rembourser.

## **APERÇU**

[2] Le prestataire a obtenu 11 424 \$ de son ancien employeur. La Commission a décidé que cette somme était une indemnité de départ et qu'elle constituait donc une forme de rémunération. Selon la loi, toute rémunération doit être répartie. Les semaines auxquelles la rémunération doit être répartie dépendent de la raison pour laquelle la rémunération a été reçue.

[3] La Commission a réparti la rémunération à partir de la semaine du 26 janvier 2020. Selon la Commission, il s'agit de la semaine au cours de laquelle le prestataire a perdu son emploi. La Commission a affirmé que sa mise à pied était la raison pour laquelle il avait reçu une rémunération. Initialement, la rémunération avait été répartie jusqu'à la semaine du 15 mars 2020. La Commission a modifié la répartition jusqu'à la semaine du 22 mars 2020.

[4] Le prestataire n'est pas d'accord avec la répartition de sa rémunération. Toutefois, il affirme qu'il devrait recevoir 45 semaines de prestations comme les autres prestataires qui ont demandé des prestations pendant la pandémie. Je conclus que l'indemnité de départ du prestataire est une rémunération et que la Commission a correctement réparti la rémunération.

## **NOMBRE DE SEMAINES DE PRESTATIONS AUXQUELLES LE PRESTATAIRE EST ADMISSIBLE**

[5] Le prestataire affirme que la raison de son appel est que la Commission a modifié les règles pour aider les gens pendant la pandémie en accordant 45 semaines de prestations aux personnes qui le demandaient. Le prestataire a présenté une demande de prestations avant la pandémie et les modifications aux règles dont il fait mention. Toutefois, il a reçu une indemnité de départ que la Commission a réparti après le début de la pandémie.

[6] Dans son avis d'appel, le prestataire a dit que le fait d'établir son admissibilité à seulement 36 semaines de prestations en fonction de son lieu de résidence était [traduction]

« injuste et préjudiciable ». J'ai demandé au prestataire s'il soutenait que la *Loi sur l'assurance-emploi* le traitait injustement. Le prestataire a affirmé que non, mais qu'il avait l'impression qu'il devrait obtenir 45 semaines de prestations, particulièrement puisque la pandémie avait eu des conséquences plus graves dans sa région que n'importe où ailleurs au Canada. Il a dit à la Commission qu'il cherchait une exception concernant le nombre de semaines de prestations en raison de ses difficultés financières.

[7] Je compatis avec le prestataire, puisque la pandémie a des conséquences pour lui et qu'il n'a pas pu profiter des modifications aux prestations d'assurance-emploi apportées au début de la pandémie. Toutefois, la question du nombre de semaines de prestations auxquelles le prestataire est admissible n'est pas de mon ressort. En d'autres mots, je n'ai pas la compétence de trancher cette question. La question que je dois trancher est celle de la répartition de la rémunération.

[8] Le prestataire a témoigné que s'il ne pouvait pas obtenir 45 semaines de prestations comme les autres, il ne devrait pas avoir à rembourser le versement excédentaire, qui, selon lui, correspond à huit semaines de prestations. Puisque le versement excédentaire a été causé par la répartition de l'indemnité de départ du prestataire par la Commission, je vais examiner cette question ci-dessous.

## **QUESTIONS EN LITIGE**

[9] Les questions que je dois trancher sont les suivantes :

1. Est-ce que les sommes que le prestataire a reçues constituent une rémunération?
2. Si elles constituent une rémunération, la Commission l'a-t-elle répartie correctement?
3. Le prestataire est-il obligé de rembourser le versement excédentaire 4 011 \$?

## **ANALYSE**

### **Le prestataire a-t-il reçu une rémunération?**

[10] Oui, les 11 424 \$ que le prestataire a reçus constituent une rémunération, et j'explique pourquoi ci-dessous.

[11] Selon la loi, la totalité des revenus d'une partie prestataire découlant d'un emploi constitue une rémunération<sup>1</sup>. La loi définit les termes « revenu » et « emploi ». Un revenu est défini comme étant 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 est défini comme étant tout emploi régi par un contrat de louage de service par tout autre contrat travail<sup>3</sup>. Selon la loi, une indemnité de départ est une rémunération<sup>4</sup>.

[12] L'ancien employeur du prestataire lui a payé une somme de 11 424 \$. La Commission a décidé que cette somme était une indemnité de départ. Selon la loi, cela constitue une rémunération. Le prestataire est d'accord.

[13] C'est lui qui a la responsabilité de prouver qu'il est plus probable qu'improbable que cette somme n'est pas une rémunération.

[14] Ainsi, je conclus que l'indemnité de départ payée par l'employeur du prestataire était une rémunération. Le prestataire a témoigné que son employeur avait accepté de lui payer une indemnité de départ en raison d'une baisse de sa pension. L'employeur a confirmé qu'il avait payé au prestataire un total de huit semaines d'indemnités de départ le 14 mai 2020.

[15] Le prestataire a confirmé qu'il a reçu l'indemnité de départ. Il est d'accord sur le fait que l'indemnité de départ constitue une rémunération. Puisque le prestataire ne conteste pas la preuve de la Commission, selon laquelle l'employeur lui a versé une indemnité de départ de 11 424 \$, je conclus qu'il y a un lien suffisant entre l'emploi du prestataire et l'indemnité de départ qui lui a été versée. Pour la même raison, je conclus que l'indemnité de départ découlait de l'emploi du prestataire auprès de son employeur.

[16] Je conclus que l'indemnité de départ constituait 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> *Règlement sur l'AE*, art 35(1).

<sup>4</sup> *Blais c Canada (Procureur général du Canada)*, 2011 CAF 320.

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

[17] Selon la loi, la rémunération doit être répartie<sup>5</sup>. La rémunération est répartie selon leur nature : pourquoi la rémunération a-t-elle été versée?

[18] Dans ce cas-ci, la rémunération du prestataire est une indemnité de départ. L'employeur du prestataire lui a versé cette indemnité parce que le prestataire a perdu son emploi pour les raisons énoncées précédemment. Il y a un article de loi portant sur la répartition d'une rémunération payée ou payable pour cette raison<sup>6</sup>.

[19] La loi énonce qu'une rémunération payée ou payable en raison d'un licenciement doit être répartie sur un nombre de semaines qui commence par la semaine du licenciement du prestataire. La répartition commence cette semaine-là, peu importe quand la rémunération a été payée ou était payable<sup>7</sup>.

[20] L'employeur du prestataire l'a mis à pied. Il lui a ensuite continué à lui verser son salaire pour les semaines du 28 mai 2018 au 29 janvier 2020, comme le montre le relevé d'emploi qu'il a produit le 6 février 2020. Pour cette raison, je conclus que la semaine pendant laquelle le prestataire a été licencié est la semaine du 26 janvier 2020.

[21] La Commission a soutenu que le prestataire avait eu une rémunération de 842 \$ pendant la dernière semaine de son emploi, puisque la dernière semaine de paie continue après son licenciement était celle du 29 janvier 2020. C'est pourquoi la Commission a réparti 562 \$ à la semaine du 26 janvier 2020. Elle a réparti 1 404 \$ sur chaque semaine suivante puisqu'il s'agissait de la rémunération hebdomadaire normale du prestataire. Pour la semaine du 15 mars 2020, la Commission a réparti la somme restante de 1 428 \$.

[22] Le prestataire n'a pas contesté la façon dont la Commission a initialement réparti sa rémunération. Il a répété que le seul problème était le nombre de semaines de prestations que la Commission lui payait.

---

<sup>5</sup> Règlement sur l'AE, art 36.

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

<sup>7</sup> Règlement sur l'AE, art 36(9).

[23] Dans ses observations mises à jour, la Commission a fourni des détails sur la façon qu'elle a réparti la rémunération du prestataire. Elle a précisé que la répartition correcte était de 1 404 \$ pour les semaines du 30 janvier 2020 au 21 mars 2020, puis la somme restante de 1 034 \$ répartie sur la semaine du 22 mars 2020. J'ai donné au prestataire l'occasion de donner des commentaires sur la répartition mise à jour de la Commission après l'audience. Il n'a pas répondu.

[24] J'ai conclu que le prestataire avait eu une rémunération de 11 424 \$ et que cette somme était une indemnité de départ. Le prestataire ne conteste pas sa rémunération hebdomadaire normale. À partir des observations mises à jour de la Commission, je conclus que celle-ci a correctement réparti la rémunération, tel qu'elle l'a détaillé dans ses observations, de la semaine du licenciement jusqu'à la semaine du 22 mars 2020.

#### **Le prestataire est-il obligé de rembourser le versement excédentaire 4 011 \$?**

[25] Le prestataire est tenu de rembourser le versement excédentaire 4 011 \$.

[26] La loi énonce qu'une personne qui obtient des prestations auxquelles elle n'avait pas droit est tenue de les rembourser<sup>8</sup>.

[27] Comme je l'ai indiqué précédemment, le prestataire ne conteste pas qu'il a obtenu une rémunération ni la façon que la Commission l'a répartie. Toutefois, il soutient qu'il devrait être admissible au même nombre de semaines de prestations que d'autres personnes qui ont présenté une demande pendant la pandémie. Si cela n'est pas possible, il affirme qu'il ne devrait pas avoir à rembourser le versement excédentaire de 4 011 \$ calculé par la Commission. Il ne soutient pas que la Commission a mal calculé le montant du versement excédentaire.

[28] Je répète que j'éprouve de la sympathie pour le prestataire. Je comprends qu'il soit frustré qu'en raison de la date de sa demande, il n'a pas pu recevoir les prestations auxquelles il pensait avoir droit.

[29] J'ai examiné le calcul du versement excédentaire de la Commission. Elle a calculé que le versement excédentaire était de sept semaines de prestations, à raison de 573 \$ par semaine, ce

---

<sup>8</sup> Loi sur l'AE, art 44.

qui équivaut à 4 011 \$. Je conclus que la Commission a correctement calculé la somme du versement excédentaire, soit 4 011 \$. Je conclus par ailleurs que la loi exige que le prestataire rembourse cette somme.

## CONCLUSION

[30] L'appel est rejeté. Le prestataire a reçu une rémunération de 11 424 \$. Cette rémunération a été répartie à raison de 1 404 \$ par semaine à partir de la semaine du 26 janvier 2020. La Commission a correctement calculé le versement excédentaire que le prestataire doit rembourser.

Audrey Mitchell

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 5 mars 2021
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	T. K., prestataire