



[TRADUCTION]

Citation : *OR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 371

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : O. R.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (424733) datée le 2 juin 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Solange Losier

Mode de l'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 9 juillet 2021

Personne présente à l'audience : Partie appelante

Date de la décision : Le 12 juillet 2021

Numéro de dossier : GE-21-1032

Décision

[1] L'appel est rejeté. La prestataire a reçu une rémunération et la Commission de l'assurance-emploi du Canada l'a répartie sur les bonnes semaines.

Aperçu

[2] La prestataire a reçu une somme de 5 060,77 \$ de son ancien employeur. La Commission a décidé que cette somme était une « rémunération » au sens de la loi versée sous forme d'indemnité de départ, de paie de vacances et d'indemnité tenant lieu de préavis.

[3] La loi prévoit que toute la rémunération doit être répartie. Les semaines sur lesquelles la rémunération est répartie dépendent de la raison pour laquelle la personne a reçu la rémunération¹.

[4] La Commission a réparti la rémunération à partir de la semaine du 24 juin 2018, à raison de 854,00 \$ par semaine. Selon la Commission, c'est le début de la semaine où la prestataire a été licenciée. La Commission a affirmé que le licenciement de la prestataire était la raison pour laquelle elle a reçu la rémunération.

[5] La prestataire n'est pas d'accord avec la Commission. Elle affirme que l'employeur a fait une erreur lui versant une rémunération en juin 2018 parce qu'elle recevait toujours à cette époque des prestations de maternité de l'assurance-emploi.

Questions en litige

[6] Voici les deux questions que je dois trancher :

- a) La somme que la prestataire a reçue est-elle une rémunération?
- b) Si c'est le cas, la Commission a-t-elle réparti la rémunération correctement?

¹ Voir l'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Analyse

La somme que la prestataire a reçue est-elle une rémunération?

[7] Oui, j'estime que la somme de 5 066,77 \$ que la prestataire a reçue est une rémunération. Les raisons de ma décision sont expliquées ci-dessous.

[8] La loi établit que la rémunération est le revenu intégral (c'est-à-dire le revenu entier) qu'une personne reçoit de tout emploi². La loi définit à la fois le « revenu » et l'« emploi ».

[9] Le **revenu** peut être tout ce qu'une personne a reçu ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne. Ce n'est pas nécessairement une somme d'argent, mais ça l'est souvent³.

[10] L'**emploi** est tout travail qu'une personne a fait ou fera dans le cadre d'un contrat de travail ou de services⁴.

[11] La prestataire doit démontrer que cette somme n'est **pas** une rémunération. Elle doit le démontrer selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable que la somme n'est pas une rémunération.

Les faits sur lesquels les parties sont d'accord

[12] Les parties conviennent que le licenciement de la prestataire a été déclenché lorsqu'elle a signé l'accord de cessation d'emploi le 8 juin 2018. Elles ont aussi convenu que le licenciement a pris effet le 30 juin 2018. Cela est conforme à la lettre de licenciement dans le dossier (GD3-19 à GD3-20).

[13] Les parties conviennent que l'ancien employeur de la prestataire lui a donné 5 066,71 \$ (montant brut). Cela est conforme au relevé d'emploi dans le dossier, aux

² Voir l'article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

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

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

déclarations de la Commission et de l'employeur et aux autres documents connexes (GD3-11; GD3-12 à GD3-14; GD3-16; GD3-17 à GD3-18; GD3-44 à GD3-45).

[14] Les parties conviennent que l'argent reçu représente l'indemnité de départ, la paie de vacances et l'indemnité tenant lieu de préavis qui correspondent aux montants suivants :

Indemnité de départ	2 480,77 \$
Paie de vacances	99,23 \$
Indemnité tenant lieu de préavis	2 480,77 \$
Total :	5 066,71 \$

Les parties ne s'entendent pas sur le fait que l'argent reçu était une rémunération

[15] La prestataire n'est pas d'accord. Elle affirme que ces sommes ne sont pas une rémunération; spécifiquement l'indemnité de départ de 2 480,77 \$. Ses raisons sont les suivantes :

- a) L'employeur lui a attribué la somme de 5 066,71 \$ (montant brut), mais elle a seulement reçu un montant net d'environ 3 000,00 \$.
- b) Ce montant représentait une indemnité, non pas une rémunération, parce qu'elle a été licenciée.
- c) Elle n'a pas gagné cet argent, ni travaillé pour cet argent parce qu'elle s'occupait alors de ses enfants à la maison pendant son congé de maternité.
- d) L'employeur l'a payée à la mauvaise date parce qu'elle recevait des prestations de maternité.
- e) Elle s'est servie de cet argent pour subvenir à ses besoins jusqu'à ce qu'elle trouve un autre emploi, au lieu de demander des prestations régulières.
- f) Le gouvernement ne devrait pas exiger qu'elle rembourse le versement excédentaire parce qu'il a permis à plusieurs prestataires de recevoir des

versements de la Prestation canadienne d'urgence, même ceux qui les ont demandés frauduleusement.

[16] J'estime que l'indemnité de départ de 2 480,77 \$, la paie de vacances de 99,23 \$ et l'indemnité tenant lieu de préavis de 2 480,77 \$ constituent une rémunération parce qu'il s'agit d'un revenu provenant d'un emploi. Selon la jurisprudence, l'indemnité de départ est une rémunération⁵.

[17] La prestataire a reçu cet argent de son employeur parce qu'elle a signé volontairement l'accord de cessation d'emploi avec son employeur (GD3-19 à GD3-20). Elle a accepté les conditions offertes par l'employeur, dont la date de fin d'emploi qui prenait effet le 30 juin 2018. Elle a été licenciée parce que l'entreprise était en cours de restructuration.

[18] Je n'ai pas été convaincue par la déclaration de la prestataire affirmant que son cas devrait faire exception. Il y a des exceptions dans le droit, mais aucune ne s'appliquait ici⁶. Il est évident que ces versements servaient d'indemnité de départ, de paie de vacances et d'indemnité tenant lieu de préavis parce qu'elle a été licenciée. Il n'y avait aucune preuve qu'il s'agissait d'une indemnité reçue pour une autre raison. Par conséquent, j'estime que la prestataire a reçu une rémunération de 5 066,71 \$.

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

[19] La loi prévoit que la rémunération doit être répartie sur certaines semaines. Les semaines sur lesquelles la rémunération est répartie dépendent de la raison pour laquelle la personne a reçu la rémunération⁷.

[20] La rémunération de la prestataire est l'indemnité de départ, la paie de vacances et l'indemnité tenant lieu de préavis. Elle a été licenciée parce que l'entreprise était en cours de restructuration. Cela est conforme à la lettre de licenciement dans le dossier.

⁵ Voir la décision *Blais c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 320.

⁶ Voir l'article 35(7) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir l'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[21] La loi stipule que la rémunération qu'une personne reçoit en raison d'un licenciement doit être répartie à partir de la semaine au cours de laquelle elle a été licenciée. La date à laquelle la personne reçoit la rémunération ne change rien. La rémunération doit être répartie à partir de la semaine où le licenciement a eu lieu, même si la personne n'a pas reçu cette rémunération à ce moment-là⁸.

[22] Tel que mentionné ci-dessus, les parties conviennent que la prestataire a été licenciée le 30 juin 2018. Cette semaine commençait le 24 juin 2018.

[23] J'estime que la Commission a correctement réparti la rémunération de la prestataire à partir du début de la semaine de son licenciement. La somme d'argent à répartir à partir de cette semaine-là est de 854,00 \$, parce qu'il s'agit de la rémunération hebdomadaire typique de la prestataire.

[24] Cela signifie qu'à compter de la semaine du 24 juin 2018, une somme de 854,00 \$ est répartie sur chaque semaine. Ce qu'il reste de la somme de la rémunération, soit 791,00 \$, est réparti sur la dernière semaine du 29 juillet 2018. Toutefois, je signale que ses prestations de maternité ont pris fin le 21 juillet 2018, donc ce qu'il reste de la somme n'était pas applicable.

Conclusion

[25] L'appel est rejeté. La prestataire a reçu une rémunération et cette rémunération a été correctement répartie par la Commission.

Solange Losier

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

⁸ Voir l'article 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.