



[TRADUCTION]

Citation : *DT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 439

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

Décision

Partie appelante : D. T.

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 (0) datée du 17 décembre 2020 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Katherine Wallocha

Mode d'audience : Téléconférence

Date d'audience : Le 30 juin 2021

Personnes présentes à l'audience : Partie appelante

Date de la décision : Le 8 juillet 2021

Numéro de dossier : GE-21-755

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire (D. T.) a reçu une rémunération de 17 271,97 \$ de son employeur lorsque son emploi a pris fin. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a correctement réparti cette rémunération à compter de la semaine commençant le 29 septembre 2019.

APERÇU

[2] Le prestataire est devenu chômeur le 1^{er} octobre 2019 et a demandé des prestations d'assurance-emploi. Le relevé d'emploi indique que le prestataire a reçu 9 213,53 \$ de son employeur lorsque son emploi a pris fin. La Commission a décidé que cette somme constituait une « rémunération » en vertu de la loi parce qu'elle avait été versée au prestataire à titre d'indemnité de vacances et d'indemnité de préavis.

[3] L'employeur a présenté un relevé d'emploi modifié. Cette fois, il indiquait que le prestataire avait reçu 17 271,97 \$ à titre d'indemnité de vacances et d'indemnité de préavis. Cinq mois après avoir reçu le relevé d'emploi modifié, la Commission a décidé que les sommes supplémentaires étaient également une rémunération et a réparti cette rémunération sur la période de prestations d'assurance-emploi du prestataire. Cette répartition a causé un trop-payé.

[4] Le prestataire a alors demandé à la Commission de réviser sa décision. Il a dit avoir reçu une somme d'argent avant le jour de son congédiement, donnant l'exemple de l'acceptation d'une offre de séparation pacifique. Il ne pensait pas que cette somme devait être utilisée dans le calcul relatif à la fin de son emploi. Même si cette somme est utilisée, cela posera des problèmes avec ses impôts et il devrait être indemnisé puisque c'est la faute de la Commission, qui n'a pas révisé le relevé d'emploi plus tôt.

[5] Le prestataire a été contacté par la Commission et a confirmé avoir reçu 17 271,97 \$ de son employeur, mais une partie de cette somme a été payée avant la cessation d'emploi et une autre partie, après. La Commission a maintenu sa décision de répartir le montant total.

[6] Le prestataire a fait appel de la décision auprès de la division générale du Tribunal de la sécurité sociale en affirmant que la somme qu'il a reçue était une prime qu'il aurait reçue même s'il n'avait pas été congédié. La division générale a rejeté l'appel, estimant que la somme de 17 271,97 \$ était une rémunération et que la Commission l'avait correctement répartie.

[7] Le prestataire a fait appel auprès de la division d'appel du Tribunal. La division d'appel a accueilli l'appel en faisant remarquer que le prestataire avait soumis de nouveaux éléments de preuve. L'appel a été renvoyé à la division générale pour la tenue d'une nouvelle audience et pour faire en sorte que l'ensemble de la preuve du prestataire soit examiné pleinement et de manière équitable.

[8] Après avoir examiné le dossier, j'ai demandé à la fois au prestataire et à la Commission de fournir des observations supplémentaires. Suivant la suggestion de la division d'appel, j'ai demandé au prestataire de fournir une copie lisible de sa lettre de congédiement. La division d'appel a également suggéré que je demande à la Commission d'enquêter sur la nature et la composition de la somme de 17 271,97 \$ reçue par le prestataire.

[9] La Commission a enquêté auprès du tiers fournisseur de services de paye de l'employeur et a soumis ces éléments de preuve au Tribunal avant la tenue de l'audience. Après l'audience, la Commission a pu s'entretenir avec l'employeur et a présenté ces éléments de preuve.

DOCUMENTS PRÉSENTÉS APRÈS L'AUDIENCE

[10] Le prestataire a fait valoir que je ne devrais pas accepter les documents de la Commission présentés après l'audience parce que celle-ci n'a pas respecté le processus d'audience. Elle a envoyé les renseignements de l'employeur après la date et l'heure de l'audience.

[11] J'accepte les documents de la Commission présentés après l'audience pour les raisons suivantes :

- Il a été expressément demandé à la Commission d'enquêter auprès de l'employeur sur la nature et la composition de la somme de 17 271,97 \$ reçue par le prestataire;
- La Commission a fourni des mises à jour jusqu'à la date de l'audience, démontrant qu'elle continuait à faire des efforts pour communiquer avec l'employeur;
- La Commission a présenté les éléments de preuve de l'employeur le jour de l'audience, mais après que celle-ci se soit terminée;
- Les éléments de preuve sont pertinents pour la question faisant l'objet de l'appel et ont été soumis en temps opportun.

[12] J'ai donné au prestataire l'occasion de répondre à cette preuve par écrit, ce qu'il a fait.

[13] Pour rendre ma décision, j'ai pris en compte tous les renseignements qui se trouvaient dans le dossier d'appel devant la division générale lors de l'audience initiale, l'enregistrement de l'audience initiale, les nouveaux éléments de preuve fournis à la division d'appel et les renseignements reçus à ma demande, y compris les documents présentés après l'audience.

CE QUE JE DOIS TRANCHER

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

1. La somme que le prestataire a reçue de son employeur est-elle une rémunération?
2. Si c'est le cas, la Commission a-t-elle réparti la rémunération correctement?

MOTIFS DE MA DÉCISION

[15] Lorsqu'une personne qui demande des prestations d'assurance-emploi reçoit une somme d'argent d'un employeur, il faut décider si cette somme constitue une

« rémunération » au sens de la loi¹. S'il s'agit d'une rémunération, celle-ci doit être répartie sur certaines semaines².

[16] Les prestataires ont la charge de prouver³ que les paiements reçus ne constituent pas une rémunération⁴.

La somme que le prestataire a reçue de son employeur est-elle une rémunération?

[17] Oui, le prestataire a reçu une rémunération de 17 271,97 \$ de son employeur sous forme d'indemnité de vacances, d'indemnité de préavis et d'indemnité de départ.

[18] La loi établit que la rémunération est le revenu intégral (c'est-à-dire le revenu entier) qu'une personne reçoit de tout emploi⁵. La loi définit le « revenu » comme tout revenu qu'une personne a reçu ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne, que ce soit sous forme d'argent ou autrement⁶.

[19] Pour que le revenu soit considéré comme une rémunération, il faut qu'il existe un « lien suffisant » entre l'emploi et les sommes reçues⁷.

[20] La Commission affirme que le prestataire a reçu une somme de 4 689,70 \$ en indemnité de vacances qui lui étaient due. Il n'est plus un employé et toute indemnité de vacances accumulée doit être payée en argent plutôt qu'en temps libre.

[21] La Commission affirme que le montant de 12 582,27 \$ représente une indemnité tenant lieu de préavis de cessation d'emploi et a été versé au prestataire au lieu de lui donner un préavis approprié.

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

² Voir l'article 36 du Règlement sur l'AE.

³ Il incombe aux prestataires de le prouver selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie que quelque chose est plus probable qu'improbable.

⁴ Voir la décision *Bourgeois c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 117 de la Cour d'appel fédérale.

⁵ Voir l'article 35(2) du Règlement sur l'AE.

⁶ Voir l'article 35(1) du Règlement sur l'AE.

⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Roch*, 2003 CAF 356 de la Cour d'appel fédérale.

[22] Le prestataire convient qu'il a été payé 17 271,97 \$. Cependant, il n'est pas d'accord avec le fait que la totalité de cette somme devrait être considérée comme une rémunération. Je vais d'abord examiner ses arguments concernant son indemnité de vacances. J'examinerai ensuite ses arguments concernant son indemnité de préavis.

Indemnité de vacances

[23] La Commission affirme que le montant de 4 689,70 \$ représente l'indemnité de vacances qui était due au prestataire. Le prestataire ne travaille plus pour l'employeur et, par conséquent, l'indemnité de vacances due doit être payée en argent plutôt qu'en temps libre. Cette somme est considérée comme une rémunération.

[24] Le prestataire convient qu'il a reçu une indemnité de vacances d'un montant de 4 689,70 \$. Cependant, il affirme que certains de ses jours de vacances ont été reportés d'une année précédente. Son employeur était censé le payer en juillet 2019, mais cela ne s'est pas produit. Les jours de vacances reportés ne devraient pas être utilisés dans le cadre de sa demande.

[25] Je n'accepte pas cet argument. Je conclus que l'indemnité de vacances du prestataire est une rémunération parce qu'il s'agit d'un revenu provenant d'un emploi.

[26] Le fait que le prestataire ait reporté ses jours de vacances des années précédentes ou que son employeur ait tardé à les lui payer ne change rien au fait que l'employeur a versé au prestataire le montant accumulé de son indemnité de vacances lorsque son emploi a pris fin.

[27] J'estime que la somme que l'employeur a versée au prestataire à titre d'indemnité de vacances est considérée comme une rémunération en vertu de la loi. Le prestataire n'a pas prouvé que cette somme n'était pas une rémunération.

Indemnité de préavis

[28] Le prestataire conteste le fait qu'il ait reçu la somme de 12 582,27 \$ à titre d'indemnité de préavis. Il dit avoir reçu un bonus de 8 058,44 \$ pour l'année 2019, et il aurait reçu ce bonus même s'il n'avait pas perdu son emploi.

[29] Après l'audience devant la division d'appel, le prestataire a présenté une photo de sa lettre de congédiement datée du 1^{er} octobre 2019. La division d'appel a jugé qu'il s'agissait d'une nouvelle preuve et m'a encouragé à demander au prestataire de soumettre une photocopie de la lettre qui pourrait être lue. Le prestataire a soumis une lettre d'une page et demie sans bloc de signature.

[30] La lettre de congédiement indique que l'employeur a versé la somme de 9 515,11 \$, moins les retenues obligatoires. Cette somme représente trois semaines de salaire et 15,55 jours de vacances en plus d'un jour de salaire qui lui est dû pour aujourd'hui.

[31] Ces renseignements sont reproduits dans le premier relevé d'emploi. Le relevé d'emploi montre que le dernier chèque de paye du prestataire était de 9 515,11 \$. Il a reçu une indemnité de vacances de 4 689,70 \$ et une indemnité de préavis de 4 523,83 \$ [4 689,70 + 4 523,83 = 9 213,53 + 301,58 (salaire pour une journée) = 9 515,11 \$].

[32] La Commission a parlé à l'employeur qui a également soumis une copie de la lettre de congédiement du prestataire. Cette lettre comporte trois pages et comprend un bloc de signature et une décharge, avec une photo de la décharge signée.

[33] La copie de l'employeur de la lettre de congédiement montre des paragraphes supplémentaires, dont deux disent ce qui suit :

[traduction]

En outre, bien que [employeur] n'ait aucune obligation légale de le faire, nous sommes prêts à vous offrir le montant supplémentaire de 8 058,44 \$ moins les retenues obligatoires en reconnaissance de vos services à [employeur]. Ce montant représente cinq semaines de salaire supplémentaire et 1,72 jour de vacances supplémentaires.

Toutefois, comme condition à cette offre, nous exigerons que vous signiez et renvoyiez à [employeur], au plus tard le mardi 8 octobre 2019, la décharge jointe à la présente lettre (la « décharge »).

[34] Les renseignements figurant au premier paragraphe ci-dessus sont reproduits dans le relevé d'emploi modifié. Les renseignements figurant au premier paragraphe ci-dessus sont reproduits dans le relevé d'emploi modifié.

[35] Le prestataire a eu l'occasion de répondre aux documents de la Commission présentés après l'audience. L'employeur avait également soumis une copie du contrat de travail du prestataire et son dernier talon de chèque de paye. Le prestataire a répondu en disant que le contrat de travail datait de 2016, alors qu'il était un nouvel employé et qu'il ne devait pas recevoir de prime cette année-là. Il a continué de soutenir qu'il était admissible à une prime en 2019. Il a fourni le nom et l'adresse courriel d'une personne qui, selon lui, serait en mesure de confirmer qu'il était bel et bien admissible à une prime. Toutefois, le prestataire n'a rien dit au sujet de la lettre de congédiement complète présentée par l'employeur.

[36] Je préfère la preuve de la Commission qui révèle que le prestataire n'a pas reçu de prime, mais a plutôt reçu une indemnité de départ d'un montant de 8 058,44 \$. Je préfère cette preuve à celle du prestataire, car l'employeur a fourni la lettre de congédiement dans son intégralité. Dans cette lettre, on explique comment l'indemnité de départ a été calculée ainsi que les conditions à respecter pour recevoir cette somme. La lettre a été signée par le prestataire le 3 octobre 2019.

[37] La lettre de congédiement fournie par le prestataire se termine brusquement au milieu de la page et ne contient ni l'information concernant l'indemnité de départ, ni un bloc de signature, ni le formulaire de décharge.

[38] Dans ses observations présentées après l'audience, la Commission a parlé de la lettre de congédiement et de son explication concernant l'indemnité de départ à deux reprises. Elle a fourni la lettre et une photo de la décharge signée présentée par l'employeur. Je n'ai pas jugé nécessaire de convoquer à nouveau une audience pour

donner au prestataire l'occasion de parler de cette preuve ou d'expliquer pourquoi la lettre qu'il a soumise était incomplète. Le prestataire a eu l'occasion de répondre à cette preuve par écrit, mais il a choisi de ne pas le faire.

[39] De ce fait, j'estime que la preuve de l'employeur est plus crédible. Ainsi, j'accepte que la lettre de congédiement datée du 1^{er} octobre 2019, fournie par l'employeur, soit fiable. Bien que le relevé d'emploi indique que le prestataire a reçu une somme supplémentaire de 8 058,44 \$ en guise de préavis, je trouve que la description de l'employeur de la raison pour laquelle cette somme a été versée est conforme à ce qui est habituellement considéré comme une indemnité de départ plutôt qu'une indemnité de préavis. Par conséquent, je conclus que le prestataire a reçu 8 058,44 \$ à titre d'indemnité de départ.

[40] Le prestataire a fait valoir qu'il avait reçu une prime à la cessation de son emploi. Il a fourni des documents montrant qu'une prime lui a été versée en janvier 2019 pour le travail qu'il a effectué en 2018. Il dit avoir eu droit à une prime cette année, mais comme il a été congédié avant la fin de l'année, cette prime lui a été versée au moment où son emploi a pris fin.

[41] Je ne suis pas convaincue que le prestataire a reçu une prime au moment où son emploi a pris fin. Le prestataire a fourni une preuve qu'il a reçu une prime pour 2018, versée en janvier 2019. Cependant, le prestataire n'a pas fourni d'éléments de preuve démontrant qu'il devait recevoir ou qu'il a effectivement reçu une prime lorsque son emploi a pris fin en octobre 2019.

[42] Cependant, la Commission a fourni la preuve que le prestataire a reçu 4 523,83 \$ d'indemnité de préavis et 8 085,44 \$ d'indemnité de départ, pour un total de 12 582,27 \$. Les deux relevés d'emploi ont fidèlement reproduit les renseignements contenus dans la lettre de congédiement.

[43] Le tiers fournisseur de services de paye a confirmé à la Commission que le prestataire avait reçu une indemnité de préavis de 4 523,83 \$. Puis, à une date

ultérieure, une autre indemnité de préavis de 8 058,44 \$, ce qui représente un total de 12 582,27 \$.

[44] L'employeur a confirmé à la Commission que personne n'a reçu de prime en 2019. La lettre de congédiement complète montre comment l'employeur a calculé le revenu supplémentaire de 8 058,44 \$, ainsi que les conditions que le prestataire doit remplir pour recevoir le paiement.

[45] J'estime que le prestataire a reçu une rémunération de son employeur lorsque son emploi a pris fin. Il a reçu :

- une indemnité de vacances d'un montant de 4 689,70 \$;
- une indemnité de préavis d'un montant de 4 523,83 \$;
- une indemnité de départ d'un montant de 8 058,44 \$.

[46] J'ai accordé beaucoup de poids à la lettre de congédiement fournie par l'employeur, car cette lettre fournissait une explication complète des sommes versées au prestataire lorsque son emploi a pris fin. Le prestataire a admis avoir signé un [traduction] « accord pacifique » pour recevoir ce paiement. Je constate que le prestataire a signé la décharge le 3 octobre 2019 et qu'il a reçu une indemnité de départ à la suite d'un accord pacifique pour mettre fin à son emploi.

[47] Le prestataire affirme que le relevé d'emploi a été soumis en octobre 2019, mais que la Commission n'a pas traité le relevé d'emploi ou n'a pas communiqué avec lui avant avril 2020. Il a déclaré qu'en raison de ce retard, il ne peut plus contacter l'employeur pour tenter de résoudre ce problème. Cela l'obligera également à refaire ses impôts, ce qui sera incommode pour lui et lui coûtera de l'argent.

[48] Je respecte l'argument du prestataire et je comprends que le retard de la Commission puisse être frustrant. La Commission dispose toutefois d'un délai de 36 mois pour réviser une demande après le versement des prestations⁸. En outre, le

⁸ Voir l'article 52(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Tribunal est indépendant de la Commission, et je n'ai donc pas le pouvoir de superviser la Commission ou d'accorder des indemnités.

[49] J'estime qu'il est plus probable qu'improbable que l'employeur ait versé 17 271,97 \$ au prestataire à titre d'indemnité de vacances, d'indemnité de préavis et d'indemnité de départ. Il a reçu cette somme parce que son emploi a pris fin. Je trouve qu'il y a un lien suffisant entre l'emploi du prestataire et la somme qu'il a reçue de son employeur lorsque son emploi a pris fin. Cela signifie que l'argent qu'il a reçu de son employeur est une rémunération au sens de la loi et doit être réparti.

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

[50] Oui, la Commission a correctement réparti l'indemnité de vacances, l'indemnité de préavis et l'indemnité de départ du prestataire.

[51] Selon la loi, toute rémunération doit être répartie⁹. La rémunération est répartie en fonction de la raison pour laquelle elle a été versée. Le prestataire a reçu une indemnité de vacances, une indemnité de préavis et une indemnité de départ parce que son emploi a pris fin.

[52] La loi prévoit que toute rémunération payée ou payable en raison d'une cessation d'emploi est répartie à partir de la semaine de la perte d'emploi du prestataire, en fonction de sa rémunération hebdomadaire normale. La rémunération est répartie à partir de cette semaine-là, peu importe la période pour laquelle la rémunération a été payée ou est payable¹⁰.

[53] La Commission a réparti la rémunération du prestataire à compter de la date de la cessation d'emploi en fonction de la rémunération hebdomadaire normale de 1 630 \$. La répartition du prestataire a commencé dans sa dernière semaine travaillée, à partir du 29 septembre 2019, jusqu'au 14 décembre 2019, le solde de 74 \$ étant réparti sur la semaine commençant le 15 décembre 2019.

⁹ Voir l'article 36(1) du Règlement sur l'AE.

¹⁰ Voir l'article 36(9) du Règlement sur l'AE.

CONCLUSION

[54] L'appel est rejeté. La Commission a correctement calculé et réparti l'indemnité de vacances, l'indemnité de préavis et l'indemnité de départ du prestataire.

K. Wallocha

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