



[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c JS*, 2022 TSS 4

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Partie appelante : Commission de l'assurance-emploi du Canada
**Représentante ou
représentant :** Anick Dumoulin
Partie intimée : J. S.

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 27 août 2021
(GE-21-1187)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 4 janvier 2022
**Personnes présentes à
l'audience :** Représentante de la partie appelante
Partie intimée

Date de la décision : Le 6 janvier 2022
Numéro de dossier : AD-21-309

Décision

[1] L'appel est accueilli.

Aperçu

[2] Le 21 décembre 2018, l'intimée (la prestataire) a été licenciée après que son employeur a cessé ses activités. Le 10 avril 2019, elle a reçu 4 128 \$ du programme de protection des salariés à titre d'indemnité de départ et de salaire tenant lieu de préavis. L'appelante (la Commission) a décidé que cette somme était une « rémunération » selon la loi parce qu'elle a été reçue à titre d'indemnité de départ et de salaire tenant lieu de préavis.

[3] La Commission a décidé que la prestataire avait reçu cette rémunération à la suite d'une cessation d'emploi. Elle a réparti une partie de la rémunération dans la semaine du 23 décembre 2018, et le reste de la rémunération à compter de la semaine du 30 décembre 2018, à raison de 930 \$ par semaine. Cette décision a occasionné un trop-payé de 2 290 \$ en prestations d'assurance-emploi. La Commission a maintenu sa décision initiale après révision. La prestataire a fait appel de la décision découlant de la révision devant la division générale.

[4] La division générale a établi que la prestataire a reçu une rémunération au titre de la loi. Cependant, elle a établi que la Commission a commis une erreur en répartissant la rémunération. La division générale a décidé que la rémunération que reçoit une personne pendant qu'elle touche des prestations d'assurance-emploi doit être répartie au taux de 0,50 \$ pour chaque dollar gagné jusqu'à concurrence de 90 % de la rémunération assurable hebdomadaire de la personne. Les sommes qui excèdent 90 % de la rémunération assurable hebdomadaire de la prestataire doivent être réparties dollar pour dollar. Compte tenu de cette décision, elle a conclu que le trop-payé de la prestataire devait être de 1 738 \$ et non de 2 290 \$.

[5] La division d'appel a accordé à la Commission la permission de faire appel de la décision de la division générale. La Commission soutient que la division générale a commis des erreurs de droit en répartissant la rémunération de la prestataire.

[6] Je dois décider si la division générale a commis des erreurs de droit lorsqu'elle a réparti la rémunération de la prestataire et déterminé la somme du trop-payé.

[7] J'accueille l'appel de la Commission.

Question en litige

[8] La division générale a-t-elle commis des erreurs de droit lorsqu'elle a réparti la rémunération de la prestataire et déterminé la somme du trop-payé?

Analyse

Mandat de la division d'appel

[9] La Cour d'appel fédérale a établi que lorsque la division d'appel juge des appels en se fondant sur l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, le mandat de la division d'appel lui est conféré par les articles 55 à 69 de cette loi¹.

[10] La division d'appel agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la division générale et n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure².

[11] Par conséquent, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait commis une erreur de droit ou qu'elle ait fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou

¹ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Jean*, 2015 CAF 242; *Maunder c Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

² Voir les décisions ci-dessus.

arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, je dois rejeter l'appel.

La division générale a-t-elle commis des erreurs de droit lorsqu'elle a réparti la rémunération de la prestataire et déterminé la somme du trop-payé?

[12] La Commission soutient que la division générale a commis des erreurs de droit lorsqu'elle a réparti la rémunération de la prestataire et déterminé la somme du trop-payé.

[13] La Commission soutient que la prestataire a été licenciée le 21 décembre 2018 et non le 23 décembre 2018. La dernière semaine de travail de la prestataire était donc celle du 16 au 22 décembre 2018. De plus, elle soutient qu'une personne n'est pas admissible au bénéfice des prestations tant qu'il ne s'est pas écoulé un délai de carence d'une semaine de chômage pour laquelle des prestations devraient sans cela être versées et que la rémunération reçue pendant le délai de carence doit être déduite dollar pour dollar (100 %) des trois premières semaines pour lesquelles des prestations auraient autrement été payables.

[14] Aux fins de l'assurance-emploi, on entend par une semaine une période de sept jours consécutifs commençant le dimanche³. La dernière journée de travail de la prestataire était le vendredi 21 décembre 2018. Par conséquent, la semaine du licenciement est celle du dimanche 16 décembre au samedi 22 décembre 2018.

[15] La loi précise que toute rémunération payée ou payable à une personne en raison d'un licenciement ou d'une cessation d'emploi doit être répartie sur un nombre de semaines **qui commence par la semaine du licenciement**⁴.

³ Voir l'article 2 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir l'article 36(9) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[16] Je juge que la division générale a commis une erreur de droit quand elle a omis de prendre en compte la rémunération totale de la prestataire découlant de son emploi au cours de la semaine du licenciement ou de la cessation d'emploi et qu'elle a conclu que la répartition devait commencer la semaine du 23 décembre 2018. La division générale ne pouvait ignorer que la prestataire a déclaré une rémunération de 852 \$ au cours de sa dernière semaine, celle du 16 décembre 2018⁵.

[17] De plus, la Commission soutient que la division générale a décidé à tort que la rémunération qui a été reçue par la prestataire alors qu'elle touchait des prestations d'assurance-emploi devait être répartie au taux de 0,50 \$ pour chaque dollar gagné jusqu'à concurrence de 90 % de la rémunération assurable hebdomadaire de la prestataire avant qu'elle purge son délai de carence.

[18] J'estime que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a appliqué les déductions des prestations à la rémunération pendant la période de chômage et non à la rémunération pendant le délai de carence qui doit être déduite dollar pour dollar (100 %) des trois premières semaines pour lesquelles des prestations auraient autrement été payables⁶.

[19] Il est donc justifié que j'intervienne.

Réparation

[20] Étant donné que les deux parties ont eu l'occasion de défendre leur cause devant la division générale, je vais rendre la décision que la division générale aurait dû rendre⁷.

[21] Tout d'abord, il est nécessaire de répéter que la loi qui empêche la répartition de l'indemnité de départ en réponse à la pandémie de COVID-19

⁵ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Cantin*, 2008 CAF 192; *Commission de l'assurance-emploi du Canada c DD*, 2019 TSS 396.

⁶ Voir les articles 13 et 19(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ Conformément à l'article 59(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

s'applique uniquement aux périodes de prestations qui ont commencé le 27 septembre 2020 ou après cette date⁸. La période de prestations de la prestataire a commencé le 23 décembre 2018. Malheureusement pour la prestataire, je n'ai pas le pouvoir de me soustraire aux règles établies par le Parlement pour l'exclusion de la rémunération pendant la pandémie.

[22] Par conséquent, l'indemnité de départ de doit être répartie à compter du 16 décembre 2018, et le montant doit s'établir à 79 \$ pour cette semaine-là. Le solde de l'indemnité doit être réparti du 23 décembre 2018 au 19 janvier 2019 à raison de 931 \$ par semaine, et le solde de 325 \$ doit être réparti sur la semaine commençant le 20 janvier 2019.

[23] Le délai de carence sera purgé la semaine du 20 janvier 2019 et la rémunération au cours du délai de carence doit être déduite des trois premières semaines pour lesquelles des prestations auraient autrement été payables.

Conclusion

[24] L'appel est accueilli.

[25] Je recommande à la Commission de transmettre directement à la prestataire la répartition finale du trop-payé et le calcul détaillé du solde dû à la suite de la présente décision.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel

⁸ Voir l'article 153.193 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.