



[TRADUCTION]

Citation : *KL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 272

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

**Décision**

**Partie appelante :**

K. L.

**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 (437966) datée du 10 novembre 2021 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :**

Leanne Bourassa

**Mode d'audience :**

Téléconférence

**Date d'audience :**

Le 19 janvier 2022

**Personnes présentes à l'audience :**

Appelante

**Date de la décision :**

Le 27 janvier 2022

**Numéro de dossier :**

GE-21-2460

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire a reçu une rémunération, et la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) l'a répartie sur la bonne période.

## Aperçu

[2] Après avoir été injustement congédié, le prestataire a accepté une offre de règlement présentée par son employeur. Pour ce faire, il a signé une entente de principe énonçant qu'il continuerait d'être rémunéré, qu'il prendrait une période de congé et qu'il accepterait ensuite de prendre sa retraite et de commencer à recevoir sa pension à son 55<sup>e</sup> anniversaire, en septembre 2021.

[3] Le prestataire avait un emploi temporaire pendant l'été 2021. Quand cet emploi a pris fin, il a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (AE). La Commission l'a informé que les paiements qu'il recevait de sa pension devaient être répartis sur sa période de prestations d'AE. En raison de cela, il ne recevrait pas de prestations.

[4] Le prestataire a commencé à recevoir une somme d'argent du régime de retraite de son ancien employeur. La Commission a décidé que cette somme était une « rémunération » au sens de la loi parce qu'elle est versée sous forme de pension.

[5] 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 rémunération<sup>1</sup>.

[6] La Commission a réparti la rémunération à partir de la semaine du 12 septembre 2021. Selon la Commission, c'est la semaine où le prestataire a reçu la somme qui lui a été versée. La Commission a affirmé que l'emploi du prestataire était la raison pour laquelle il a reçu la rémunération.

---

<sup>1</sup> Voir l'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[7] Le prestataire n'est pas d'accord avec la Commission. Il affirme que la somme qu'il a reçue ne devrait pas être considérée comme une rémunération parce qu'elle a été versée en raison d'une mise à pied ou d'une cessation d'emploi.

## Questions en litige

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

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

## Analyse

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

[9] Oui, la pension que le prestataire a reçue est une rémunération. Les motifs de ma décision sont expliqués ci-dessous.

[10] La loi établit que la rémunération est le revenu intégral (c'est-à-dire le revenu entier) qu'une personne reçoit de tout emploi<sup>2</sup>. La loi définit à la fois le « revenu » et l'« emploi ».

[11] 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 souvent<sup>3</sup>. La pension versée est incluse dans le revenu d'une partie prestataire<sup>4</sup>.

[12] L'**emploi** est tout travail qu'une personne a fait ou fera dans le cadre d'un contrat de travail ou de services<sup>5</sup>.

---

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

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

<sup>4</sup> Voir le paragraphe 35(2)(e) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>5</sup> Voir l'article 35(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[13] Le prestataire a commencé à recevoir des versements de la pension de son ancien employeur en septembre 2021. La Commission a décidé que cette somme était un revenu. La Commission a donc dit qu'il s'agit d'une rémunération selon la loi.

[14] Le prestataire n'est pas d'accord. Il affirme que cette somme ne devrait pas être considérée comme une rémunération provenant d'une pension. Selon lui, elle devrait faire l'objet d'une exception au sens de la loi parce qu'elle était payable à cause de la cessation de son emploi<sup>6</sup>. Il affirme que puisque l'entente avec son employeur l'a forcé à prendre sa retraite et à recevoir sa pension à une date précise, celle-ci ne devrait pas être considérée comme une rémunération.

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

[16] Je conclus que les paiements versés au prestataire aux termes du régime de retraite sont une rémunération.

[17] Le prestataire soutient que l'entente qu'il a conclue avec son ancien employeur l'a forcé à signer le document que les employés doivent soumettre pour confirmer leur retraite. Ce document signifie aussi le début des versements des prestations de retraite. Habituellement, un employé peut choisir quand soumettre le document et cela pourrait être un certain temps après qu'il a bien arrêté de travailler.

[18] Étant donné que l'entente conclue entre le prestataire et son ancien employeur pour mettre fin à son emploi l'a forcé à commencer à recevoir sa pension à une certaine date, il soutient que la somme devrait être considérée comme une rémunération versée à cause de sa cessation d'emploi.

[19] La Commission soutient que la pension était liée à l'emploi du prestataire, donc elle était considérée comme une rémunération à des fins de prestations. Elle affirme

---

<sup>6</sup> Cet argument est fondé sur l'article 35(7)(e) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

que la pension est devenue payable quand le prestataire a atteint l'âge de 55 ans et non quand son emploi a pris fin.

[20] Je comprends que le prestataire sent qu'il n'a pas eu le même choix que les autres employés, celui de retarder la date où il recevrait sa pension. S'il avait eu cette option, il aurait pu retarder cette date jusqu'à ce qu'il ait reçu ses prestations d'AE.

[21] La Commission a fourni une capture d'écran des renseignements sur le régime de retraite du prestataire. Il énonce que les participants au régime peuvent prendre leur retraite avec une pension non réduite à l'âge de 55 ans s'ils comptent 30 ans de service rémunéré. Le prestataire est d'accord avec cela.

[22] Quand le prestataire a signé l'entente avec son employeur, ce dernier a accepté de continuer à le rémunérer pendant deux ans, puis de faire comme s'il était en congé non payé jusqu'à son 55<sup>e</sup> anniversaire.

[23] Le prestataire et l'employeur auraient pu mettre fin à l'emploi à une date antérieure. La période de continuation du salaire du prestataire a pris fin le 25 juillet 2021. Le prestataire a déclaré que quand cette date lui a été proposée, il a négocié avec son employeur pour prolonger l'entente. Pourquoi l'entente devait-elle durer jusqu'au 55<sup>e</sup> anniversaire du prestataire? C'est parce que la pension du prestataire devenait payable à un taux non réduit à ce moment-là<sup>7</sup>.

[24] Le prestataire n'était plus rémunéré à partir du 25 juillet 2021. S'il avait décidé de toucher sa pension à ce moment-là, il aurait seulement eu droit à une pension « réduite ». Cependant, il aurait quand même été admissible aux paiements du régime de retraite parce qu'il a travaillé pour son employeur. De plus, son emploi et son régime de pension étaient directement liés. Le seul facteur affecté par son 55<sup>e</sup> anniversaire était le montant de la pension.

---

<sup>7</sup> Le régime exigeait aussi 30 ans de service pour être admissible à la pension non réduite, mais ce n'est pas mis en question dans ce cas.

[25] Étant donné le lien direct entre le régime de retraite et l'emploi du prestataire, le montant reçu par ce dernier aurait été considéré comme une rémunération, à moins qu'il puisse prouver qu'il fait l'objet d'une exception au sens de la loi.

[26] Le prestataire soutient que la rémunération était payable uniquement à cause de la cessation de son emploi. Je suis en désaccord.

[27] Le prestataire soutient que dans le cadre de l'entente avec son employeur, il a été forcé à signer son avis d'intention de démissionner entrant en vigueur à son 55<sup>e</sup> anniversaire. Comme cela faisait partie du processus de sa cessation d'emploi, la pension était payable en raison de la cessation d'emploi.

[28] J'ai deux motifs pour ne pas accepter cet argument. Tout d'abord, le dernier jour où le prestataire a été rémunéré est le 25 juillet 2021. Ce jour marquait donc la cessation de son emploi. Il commencerait seulement à recevoir les paiements de sa pension de nombreuses semaines plus tard, à son 55<sup>e</sup> anniversaire.

[29] Ensuite, le prestataire était en mesure de choisir quand il commencerait à recevoir ses prestations de retraite. Il a fait ce choix il y a de nombreuses années, quand il a accepté les termes de l'entente de principe avec son employeur mettant fin à son emploi. Il pouvait choisir d'accepter cette offre ou de la refuser. Il a négocié avec son employeur pour entretenir leur relation jusqu'à son 55<sup>e</sup> anniversaire pour devenir admissible à une pension non réduite.

[30] Je reconnais que refuser l'entente avec son employeur aurait pu entraîner certaines conséquences. Cela ne change pas le fait que le prestataire a bien demandé à son employeur de commencer à lui verser les prestations de pension non réduite auxquelles il avait droit, car il avait travaillé pour celles-ci.

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

[31] 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 rémunération<sup>8</sup>.

[32] La rémunération du prestataire est une somme versée à titre de pension. L'employeur l'a payée au prestataire parce que celui-ci lui a fourni un avis d'intention de démissionner quand il a signé l'entente de principe.

[33] Voici ce que la loi prévoit. La rémunération qu'une personne reçoit en raison d'une pension doit être répartie sur les semaines au cours desquelles elle est payée ou payable. La date à laquelle la personne reçoit la rémunération ne change rien<sup>9</sup>.

[34] Je suis d'avis que la pension du prestataire était payable la semaine du 12 septembre 2021. J'estime que c'est le cas parce que c'est la première semaine après qu'il a commencé à recevoir ses paiements de pension non réduite.

[35] La somme d'argent à répartir à partir de cette semaine-là est de 1305,00 \$, parce que le prestataire recevait 5654,56 \$ par mois en revenus de pension mensuels. Les parties ne contestent pas cette somme, et je l'accepte comme un fait. Par conséquent, à compter de la semaine du 12 septembre 2021, une somme de 1305,00 \$ sera répartie sur chaque semaine.

## **Conclusion**

[36] L'appel est rejeté.

[37] Les revenus de pension du prestataire doivent être considérés comme une rémunération et répartis sur sa période de prestations d'AE.

Leanne Bourassa

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

---

<sup>8</sup> Voir l'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>9</sup> Voir l'article 36(14) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.