



[TRADUCTION]

Citation : *AT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 190

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

Décision

Partie appelante : A. 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 (425993) datée du 5 juillet 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Solange Losier

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date d'audience : Le 4 novembre 2021

Personne présente à l'audience : Aucune

Date de la décision : Le 4 novembre 2021

Numéro de dossier : GE-21-1341

Décision

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

Aperçu

[2] Le prestataire a reçu une somme de 54 153,85 \$ 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 et de paie de vacances.

[3] La loi prévoit que toute la rémunération doit être répartie. La raison pour laquelle la personne a reçu la rémunération permet de savoir sur quelles semaines elle sera répartie¹.

[4] La Commission a réparti la rémunération à partir de la semaine du 20 octobre 2019, à raison de 3 519 \$ par semaine, jusqu'au 21 décembre 2019 (voir les pages GD3-18 et GD3-29 du dossier d'appel). Selon la Commission, c'est la semaine où le prestataire a cessé de travailler. La Commission a affirmé que la cessation d'emploi du prestataire (c'est-à-dire la fin de son emploi) était la raison pour laquelle il a reçu la rémunération. Cela a entraîné un trop-payé de prestations pour le prestataire (voir les pages GD3-23, GD3-25 et GD6-2).

[5] Le prestataire n'est pas d'accord avec la Commission (voir les pages GD2-1 à GD2-9). Il a dit avoir dû payer des frais juridiques importants dans le cadre du règlement avec son employeur.

Questions que je dois examiner en premier

Le prestataire a demandé de reporter la date de la première audience

[6] Cette affaire devait être entendue pour la première fois le 6 octobre 2021 (voir le document GD1). Le prestataire a écrit au Tribunal dans le délai de grâce de deux jours, de sorte que l'affaire a été reportée au 4 novembre 2021. Le prestataire a dit à un agent

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

du Tribunal qu'il était à l'extérieur du pays, mais qu'il était de retour et disponible pour une audience au début de novembre 2021. L'affaire a été reportée au 4 novembre 2021.

Le prestataire et la Commission ne se sont pas présentés à la deuxième date d'audience

[7] Ni le prestataire ni la Commission ne se sont présentés à l'audience reportée du 4 novembre 2021. L'audience a donc eu lieu à la date prévue, mais sans le prestataire et la Commission.

[8] Une audience peut avoir lieu en l'absence du prestataire si ce dernier a reçu l'avis d'audience². Je juge que l'avis d'audience a été envoyé au prestataire et à la Commission par courriel le 1^{er} septembre 2021 (voir le document GD1A). Un agent du Tribunal a également fait trois appels de courtoisie et a laissé des messages vocaux pour rappeler au prestataire la tenue de l'audience.

J'ai demandé à la Commission plus d'informations avant l'audience

[9] J'ai écrit à la Commission pour lui demander de fournir une copie du tableau des trop-payés (voir le document GD5). La Commission en a envoyé une copie au Tribunal, et celle-ci a été transmise au prestataire (voir le document GD6).

Questions en litige

[10] 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?

² L'article 12 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* établit cette règle.

Analyse

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

[11] Oui, la somme de 54 135,85 \$ que le prestataire a reçue est une rémunération. Les raisons de ma décision sont expliquées ci-dessous.

[12] La loi établit que la rémunération est le revenu intégral (c'est-à-dire le revenu entier) qu'une personne reçoit pour tout emploi³. La loi définit les termes « revenu » et « emploi ».

[13] Le **revenu** est tout ce qu'une personne a reçu ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne. C'est souvent une somme d'argent, mais pas toujours⁴. La jurisprudence précise que l'indemnité de départ est une rémunération⁵.

[14] Un **emploi** est tout travail qu'une personne a fait ou fera dans le cadre d'un contrat de travail ou de services⁶.

[15] Le prestataire a reçu une somme de 54 153,85 \$ de son ancien employeur⁷. La Commission a décidé que cette somme était une indemnité de départ et une paie de vacances. La Commission a donc dit qu'il s'agit d'une rémunération selon la loi.

[16] Le prestataire n'est pas d'accord. Il a dit à la Commission qu'il avait dû payer des frais juridiques importants dans le cadre du règlement avec son employeur.

[17] Le prestataire doit démontrer que cette somme n'est **pas** une rémunération. Il doit en faire la preuve 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.

³ Voir l'article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

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

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

⁶ Voir l'article 35(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁷ Le relevé d'emploi montre qu'une somme de 9 153,85 \$ a été versée au prestataire à titre de paie de vacances et qu'une somme de 45 000 \$ a été versée à titre d'indemnité de départ (voir les pages GD3-14 à GD3-17). Le total s'élève donc à 54 153,85 \$.

[18] Je conclus que la somme que le prestataire a reçue de son employeur était une rémunération parce qu'il s'agissait d'un revenu provenant de son emploi. Elle a été versée au prestataire parce qu'il a cessé son emploi. Les relevés d'emploi indiquent que la raison de la cessation d'emploi est [traduction] « la retraite obligatoire/la réduction approuvée des effectifs » (voir les pages GD3-14 à GD3-17).

[19] Le prestataire a dit à la Commission qu'il avait payé des frais juridiques, mais il n'a fourni aucune preuve des frais juridiques qu'il a dû déboursier après qu'on lui a demandé de fournir des documents (voir la page GD3-28).

[20] J'estime qu'il n'y avait pas de preuve dans le dossier que le prestataire a payé des frais juridiques dans le cadre d'un règlement avec son employeur⁸. Par conséquent, la somme totale de la rémunération est de 54 153,85 \$, dont 45 000 \$ à titre d'indemnité de départ et 9 153,85 \$ à titre de paie de vacances (voir les pages GD3-14 à GD3-17).

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

[21] La loi prévoit la répartition de la rémunération sur certaines semaines. Les semaines sur lesquelles la rémunération est répartie dépendent de la raison pour laquelle la personne a reçu la rémunération⁹.

[22] La rémunération du prestataire consiste en une indemnité de départ et une paie de vacances. L'employeur du prestataire lui a versé cette rémunération parce qu'il avait cessé son emploi.

[23] Voici ce que la loi prévoit. La rémunération qu'une personne reçoit en raison d'une cessation d'emploi doit être répartie à partir de la semaine au cours de laquelle elle a cessé de travailler. La date à laquelle la personne reçoit la rémunération ne change rien. La rémunération doit être répartie à partir de la semaine où la cessation d'emploi a eu lieu, même si la personne n'a pas reçu la rémunération à ce moment-là¹⁰.

⁸ Voir les exceptions à l'article 35(7) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

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

¹⁰ Voir l'article 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[24] Je suis d'avis que la cessation d'emploi du prestataire a eu lieu la semaine du 27 octobre 2019. La somme d'argent à répartir à partir de cette semaine-là est de 3 519 \$, parce qu'il s'agit de la rémunération hebdomadaire normale du prestataire. Les parties ne semblent pas contester cette somme, et je l'accepte comme un fait. Par conséquent, à compter de la semaine du 27 octobre 2019, une somme de 3 519 \$ sera répartie sur chaque semaine. Ce qu'il reste de la somme de la rémunération sera réparti sur la dernière semaine. Le tableau des trop-payés figurant au dossier indique comment la répartition a été appliquée à sa demande (voir la page GD6-2).

Conclusion

[25] L'appel est rejeté. Je n'ai pas l'autorité ou le pouvoir discrétionnaire de radier le trop-payé en raison de difficultés financières. Seule la Commission peut prendre cette décision.

[26] Le prestataire a reçu une rémunération de 54 153,85 \$. Cette rémunération est à répartir à partir de la semaine du 27 octobre 2019 selon une somme de 3 519 \$ par semaine. Ce qu'il reste de la somme de la rémunération est réparti sur la dernière semaine.

Solange Losier

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