



[TRADUCTION]

Citation : *MS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 181

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

Décision

Partie appelante : M. S.

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 (429449) datée du 16 août 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gary Conrad

Mode d'audience : Téléconférence

Date d'audience : Le 24 septembre 2021

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 27 septembre 2021

Numéro de dossier : GE-21-1568

Décision

[1] L'appel est rejeté avec des modifications. La prestataire a reçu une rémunération, mais la Commission ne l'a pas répartie correctement. Elle a utilisé le bon article de la loi, mais a commencé la répartition à la mauvaise semaine.

Aperçu

[2] La prestataire a reçu les sommes suivantes de son ancien employeur : 4 885,94 \$ à titre de paie de vacances, 1 210 \$ à titre d'indemnité de préavis et 52 860 \$ à titre d'indemnité de départ. La Commission a décidé que ces sommes constituaient une « rémunération » selon la loi parce qu'il s'agissait d'un revenu provenant de l'emploi de la prestataire.

[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 compter de la semaine du 29 septembre 2019, car c'est cette semaine-là que la Commission a déclaré que la prestataire avait cessé son emploi. La Commission a affirmé que la cessation d'emploi de la prestataire (c'est-à-dire la fin de son emploi) était la raison pour laquelle elle a reçu la rémunération.

[5] La prestataire est d'accord avec les montants qu'elle a reçus, mais soutient qu'on ne lui a jamais dit que les paiements provenant de son emploi l'obligeraient à rembourser autant d'argent.

[6] Elle dit qu'on lui demande de rembourser plus d'argent que ce qu'elle a reçu en prestations d'assurance-emploi.

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

[7] La prestataire affirme que la Commission ne tient pas compte non plus du fait que son indemnité de départ a été versée directement dans un compte REER et que l'argent n'a jamais été versé dans son compte bancaire.

Questions en litige

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

- a) Les sommes que la prestataire a reçues constituent-elles une rémunération?
- b) Si oui, la Commission a-t-elle réparti la rémunération correctement?

Analyse

Les sommes que la prestataire a reçues constituent-elles une rémunération?

[9] Oui, la somme de 4 885,94 \$ reçue par la prestataire à titre de paie de vacances, la somme de 1 210 \$, à titre d'indemnité de préavis et la somme de 52 860 \$, à titre d'indemnité de départ constituent une rémunération. Les raisons de ma décision sont expliquées ci-dessous.

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

[11] Le **revenu** est tout ce qu'on a reçu ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne. C'est souvent une somme d'argent, mais pas toujours³. La jurisprudence précise que l'indemnité de départ est une rémunération⁴.

[12] Un **emploi** est tout travail qu'on a fait ou fera dans le cadre d'un contrat de travail ou de services⁵.

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

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

[13] La prestataire doit démontrer que ces sommes ne sont **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 les sommes ne sont pas une rémunération.

[14] L'ancien employeur de la prestataire lui a versé une somme de 4 885,94 \$ à titre de paie de vacances, une somme de 1 210 \$ à titre d'indemnité de préavis et une somme de 52 860 \$ à titre d'indemnité de départ. La Commission a décidé que ces sommes étaient une rémunération découlant de l'emploi de la prestataire.

[15] La prestataire a déclaré qu'elle reconnaît avoir reçu de son ancien employeur une somme de 4 885,94 \$ à titre de paie de vacances, une somme de 1 210 \$ à titre d'indemnité de préavis et une somme de 52 860 \$ à titre d'indemnité de départ.

[16] La prestataire affirme qu'elle a été congédiée sans raison et qu'elle a reçu la somme de 4 885,94 \$ à titre de paie de vacances et la somme de 1 210 \$ en guise d'indemnité de préavis.

[17] Lors de son témoignage, la prestataire a déclaré que le montant de l'indemnité de départ que son employeur lui avait offert était insultant. Elle a donc embauché un avocat et est parvenue à un règlement. Au bout du compte, après avoir déduit les frais juridiques et les autres frais, elle a reçu de son ancien employeur une indemnité de départ d'une somme de 52 860 \$, qui a été déposée directement dans son compte REER.

[18] Je constate que la prestataire a reçu de son ancien employeur la somme de 4 885,94 \$ à titre de paie de vacances, la somme de 1 210 \$ à titre d'indemnité de préavis et la somme de 52 860 \$ à titre d'indemnité de départ. La prestataire convient qu'elle a reçu ces montants, et son relevé d'emploi le confirme⁶.

[19] J'estime que, comme la prestataire a reçu de son ancien employeur la somme de 4 885,94 \$ à titre de paie de vacances, la somme de 1 210 \$ à titre d'indemnité de

⁶ Voir la page GD03-23 du dossier d'appel.

préavis et la somme de 52 860 \$ à titre d'indemnité de départ, ces sommes proviennent de son emploi et constituent une rémunération.

[20] Je reconnais que la prestataire a seulement reçu la somme de 4 885,94 \$ à titre de paie de vacances, la somme de 1 210 \$ à titre d'indemnité de préavis dans son compte bancaire et la somme de 52 860 \$ à titre d'indemnité de départ dans un compte REER, mais la façon dont la prestataire utilise ces sommes ne change rien au fait qu'il s'agit d'un revenu provenant de son emploi, ce qui constitue une rémunération.

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

[21] Non, la Commission n'a pas réparti correctement la rémunération. Bien qu'elle ait utilisé le bon article de la loi, elle a commencé la répartition à la mauvaise semaine.

[22] 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 rémunération⁷.

[23] La rémunération de la prestataire comprend une paie de vacances, une indemnité de préavis et une indemnité de départ.

[24] J'estime que l'employeur de la prestataire a versé cette rémunération à la prestataire parce que celle-ci avait cessé son emploi.

[25] Lors de son témoignage, la prestataire a affirmé qu'elle a reçu la somme de 4 885,94 \$ à titre de paie de vacances et la somme de 1 210 \$ à titre d'indemnité de préavis parce qu'elle avait été congédiée. La prestataire a déclaré avoir reçu la somme de 52 860 \$ en guise d'indemnité de départ lorsqu'elle a conclu un règlement avec son employeur après qu'il l'a congédiée.

[26] J'estime que, selon le témoignage de la prestataire, toutes les sommes qu'elle a reçues de son employeur découlent du fait qu'il l'a congédiée. Je ne vois aucune preuve qui contredit son témoignage.

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

[27] Je comprends que l'indemnité de départ de la prestataire de 52 860 \$ a peut-être été versée directement dans un compte REER, mais cela n'empêche pas la répartition de cette somme. Ce que la prestataire fait avec cette somme ne change pas la façon dont elle est répartie.

[28] La Commission affirme qu'elle a réparti la rémunération de la prestataire à compter de la semaine du 29 septembre 2019, conformément à la loi⁸.

[29] J'estime que la Commission a mal réparti la rémunération de la prestataire.

[30] 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-là⁹.

[31] Je suis d'avis que la cessation d'emploi de la prestataire a eu lieu la semaine du 22 septembre 2019, et non la semaine du 29 septembre 2019.

[32] J'ai tiré cette conclusion pour les raisons suivantes :

- La prestataire affirme que son dernier jour de travail était le 26 septembre 2019¹⁰;
- L'employeur de la prestataire a dit que son dernier jour de travail était le 26 septembre 2019¹¹;
- Selon la *Loi sur l'assurance-emploi*, une semaine commence le dimanche¹²;

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

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

¹⁰ Voir la page GD03-10.

¹¹ Voir la page GD03-23.

¹² Voir l'article 2(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

- Le 26 septembre 2019 tombe dans la semaine qui commence par le dimanche 22 septembre 2019.

[33] Je conclus que, conformément à la loi¹³, la rémunération de la prestataire devrait être répartie à compter de la semaine du 22 septembre 2019, car il s'agit de la semaine où la cessation d'emploi a eu lieu.

Le trop-payé

[34] La prestataire a déclaré qu'elle ne comprenait pas comment la Commission en était arrivée au calcul du trop-payé. Elle dit avoir demandé cette information à plusieurs reprises et ne l'avoir jamais reçue.

[35] Je peux comprendre la frustration de la prestataire de ne pas avoir été informé de la façon dont le trop-payé a été calculé. Cependant, je ne peux pas modifier la décision de la Commission concernant un trop-payé; je n'ai aucun pouvoir sur les décisions relatives aux trop-payés¹⁴.

[36] La prestataire affirme que le fait qu'on lui demande de rembourser autant d'argent n'est pas juste. Elle a été totalement honnête avec la Commission et lui a fait part de toutes les sommes qu'elle a reçues de son employeur. Malgré cela, on ne lui a jamais dit qu'il y aurait un problème et on lui a même dit qu'elle était sous-payée. Dix jours après s'être fait dire qu'elle était sous-payée, elle a reçu un avis de dette pour un montant de plus de 12 000 \$.

[37] Je n'ai aucun doute que la prestataire a été tout à fait honnête avec la Commission et l'a tenue au courant de tout ce qui se passait avec son emploi et les paiements de son ancien employeur. Cependant, même si la Commission ne lui a peut-être pas dit qu'elle pourrait devoir rembourser toutes ces sommes en raison des paiements qu'elle a reçus de son ancien employeur, ou même si on lui a dit quelque

¹³ Voir l'article 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹⁴ Voir l'article 112.1 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

chose d'erroné, cela ne change pas la façon dont la loi doit être appliquée; je dois respecter la loi et répartir la rémunération que la prestataire a reçue¹⁵.

Conclusion

[38] L'appel est rejeté avec des modifications.

[39] Les sommes que la prestataire a reçues de son employeur constituent une rémunération. Toutefois, la Commission n'a pas réparti ces sommes correctement. La Commission a commencé la répartition à la mauvaise semaine.

Gary Conrad

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

¹⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301.