



Citation : *ML c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1891

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

Décision

Partie appelante : M. L.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (580337) datée du 12 avril 2023 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Mylène Fortier

Mode d'audience : En personne

Date de l'audience : Le 15 août 2023

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 5 septembre 2023

Numéro de dossier : GE-23-1241

Décision

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

Aperçu

[2] L'appelant a reçu un avis de dette de la Commission. La Commission lui réclame un trop-payé de 638 \$. Ce trop payé est le résultat d'une décision de la Commission concernant la répartition des rémunérations.

[3] L'appelant n'est pas d'accord avec le montant du trop-payé. Il dit que celui-ci devrait plutôt être de 234 \$ et non de 638 \$. Cependant, il soutient qu'il n'a pas à payer cette somme, car le trop-payé est le résultat d'une erreur de la Commission.

[4] L'appelant dit que trop de personnes différentes à la Commission ont travaillé sur son dossier. Cela a entraîné de la confusion et plusieurs erreurs dans son dossier qu'il désire présenter au Tribunal.

[5] L'appelant a reçu une somme de 10 959 \$ de son ancien employeur. La Commission a décidé que cette somme était une « rémunération » au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* versée sous forme d'indemnité de paie de vacances.

[6] 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 rémunération¹.

[7] La Commission a réparti la rémunération sur sept semaines, à partir de la semaine du 4 décembre 2022, à raison de 1 692 \$ par semaine. Selon la Commission, c'est la semaine où l'appelant a cessé de travailler. La Commission a affirmé que la cessation d'emploi de l'appelant (c'est-à-dire la fin de son emploi) était la raison pour laquelle il a reçu la rémunération.

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

[8] La Commission a admis son erreur dans la répartition de la rémunération de l'appelant. Elle avait réparti la somme sur six semaines au lieu de sept semaines. Ceci a entraîné un trop-payé de 638 \$.

Questions que je dois examiner en premier

Les erreurs de la Commission peuvent-elles justifier que l'appelant ne rembourse pas le trop-payé?

[9] L'appelant a demandé à ne pas payer le trop-payé que la Commission lui réclame. L'appelant est d'avis qu'il n'est pas juste de devoir payer ce montant puisqu'il a été causé par une erreur de la Commission. Il est aussi d'avis que d'autres erreurs se retrouvent à son dossier et il n'est pas satisfait de la Commission.

[10] La Loi prévoit que la Commission peut examiner à nouveau toute demande dans les 36 mois qui suivent le versement de prestations². Lorsque le versement de prestations est insuffisant ou donne lieu à un trop-payé, comme c'était le cas ici, la Commission doit calculer le montant et en aviser le prestataire³. C'est ce qu'a fait la Commission.

[11] Concernant l'erreur de la Commission qui a mené à un trop-payé, il est bien établi par la jurisprudence que les erreurs de la Commission ne permettent pas d'accorder le bénéfice de prestations qui ne seraient pas payables en vertu de la Loi⁴. En d'autres mots, la Commission était en droit de réclamer un trop-payé, même si celui-ci était la conséquence de son erreur.

[12] Je n'ai pas l'autorité d'annuler un trop-payé. Seulement la Commission a l'autorité de le faire.

² Voir l'article 52(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Voir l'article 52(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir la décision *Granger c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-684-85.

[13] Toutefois, j'ai la compétence, c'est à dire la capacité, de rendre des décisions au sujet du droit aux prestations d'une personne et sur le montant de ces prestations, ce qui peut en résulter un trop-payé ou un recalcul de ce dernier.

[14] Je peux donc décider si la paie de vacances reçue par l'appelant constitue une rémunération au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* et si celle-ci a été bien répartie.

[15] Je me pencherai donc sur ces aspects.

[16] Quant aux autres erreurs soulevées par l'appelant, celles-ci sont en lien avec le nombre élevé d'agents de la Commission avec qui il a parlé et les informations différentes reçues par ces derniers. Il se dit insatisfait de la Commission.

[17] Bien que je comprenne la frustration mentionnée par l'appelant, je n'ai aucune autorité sur cet aspect. J'ai informé l'appelant de son droit de communiquer avec le service à la clientèle de la Commission et de déposer une plainte.

L'appelant ne désire plus contester la durée de la période de prestations

[18] L'appelant avait initialement aussi contesté la durée de la période de prestations. Il a affirmé à l'audience qu'il ne conteste plus la durée de la période de prestations ni le maximum de semaines de prestations auxquelles il avait droit.

[19] Je n'adresserai donc pas ces enjeux dans mon analyse et ma conclusion. Je considère qu'il n'y a plus de litige concernant la durée de la période de prestations ni le maximum de semaines de prestations.

Questions en litige

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

- a) La somme que l'appelant 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 l'appelant a reçue est-elle une rémunération?

[21] Oui, la somme de 10 959 \$ que l'appelant a reçue est une rémunération. Les raisons de ma décision sont expliquées ci-dessous.

[22] La loi dit que la rémunération est le revenu intégral (c'est-à-dire le revenu entier) qu'une personne reçoit de tout emploi⁵. La Loi définit à la fois le « revenu » et l'« emploi ».

[23] 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 souvent⁶. La jurisprudence précise que l'indemnité de départ est une rémunération⁷.

[24] L'**emploi** est tout travail qu'une personne a fait ou fera dans le cadre d'un contrat de travail ou de services⁸.

[25] Initialement, l'appelant a indiqué dans sa demande de renouvellement de prestation qu'il avait reçu une somme de 2 400 \$ en paie de vacances de son ancien employeur.

[26] L'employeur a émis un premier relevé d'emploi indiquant que la paie de vacances était plutôt de 7 659 \$.

[27] Par la suite, l'employeur a fourni un deuxième relevé d'emploi. Le montant de la paie de vacances était maintenant de 10 959 \$.

⁵ Voir l'article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

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

⁷ Voir la décision *Blais c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 320.

⁸ Voir l'article 35(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[28] La Commission a décidé que cette somme était une paie de vacances dans le cadre d'une fin d'emploi. La Commission a donc dit qu'il s'agit d'une rémunération selon la loi.

[29] L'appelant est d'accord avec la Commission. Il affirme que cette somme était une paie de vacances qu'il a reçue parce qu'il a quitté cet employeur.

[30] Je conclus que cette somme est en effet une rémunération au sens de la loi. Elle a été versée en paie de vacances parce que l'appelant a mis fin à son emploi chez cet employeur. Le montant qu'il a reçu est un revenu qu'il a tiré de son emploi.

[31] L'appelant et la Commission sont d'accord que le montant de la paie de vacances est bien 10 959 \$.

[32] Je conclus que la somme totale de la rémunération est de 10 959 \$.

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

[33] Non, la Commission n'a pas réparti correctement la rémunération de l'appelant.

[34] 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 rémunération⁹.

[35] La rémunération de l'appelant est une paie de vacances. L'employeur l'a payée à l'appelant à la suite de sa cessation d'emploi.

[36] 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

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

d'emploi a eu lieu, même si la personne n'a pas reçu cette rémunération à ce moment-là¹⁰.

[37] Les relevés d'emplois indiquent que le dernier jour payé de l'appelant est le 1^{er} décembre 2022. Je n'ai aucune raison d'en douter. Par conséquent, je considère que la cessation d'emploi de l'appelant a eu lieu la semaine du 27 novembre 2022.

[38] La somme d'argent à répartir à compter de cette semaine-là est de 1 692 \$, parce qu'il s'agit de la rémunération hebdomadaire normale de l'appelant. Les parties ne contestent pas ce montant, et je l'accepte comme un fait. Ce montant correspond en effet à ce que l'appelant reçoit normalement de son employeur chaque semaine.

[39] Par conséquent, à compter de la semaine du 27 novembre 2022, 1 692 \$ doivent être répartis sur chaque semaine. Ce qu'il reste de la somme de la rémunération sera réparti sur la dernière semaine.

[40] J'estime donc que les 10 959 \$ doivent être répartis sur sept semaines. Plus précisément, le montant total de la rémunération hebdomadaire normale est réparti sur les six premières semaines et le restant est réparti sur la septième semaine. Cela signifie qu'aucune prestation n'est versée pour ces six premières semaines et que le restant de la rémunération répartie sur la septième semaine est déduit de ses prestations.

[41] Il n'y a pas de délai de carence à observer car il s'agit d'une réactivation d'une période de prestation. Le délai de carence a donc déjà été observé.

[42] La Commission a reconnu son erreur quant au nombre de semaines de répartition. Suivant le recalcul de la répartition sur sept semaines, la Commission a conclu qu'il y avait un trop-payé de 638 \$.

[43] Cependant, la Commission n'avait pas commencé la répartition à la bonne semaine. Celle-ci doit commencer à partir de la semaine du 27 novembre 2022 et non

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

du 4 décembre 2022. La Commission devra donc revoir son calcul en fonction de cette conclusion.

Conclusion

[44] L'appel est accueilli.

[45] L'appelant a reçu une rémunération de 10 959 \$. Cette somme doit être répartie sur sept semaines, à partir de la semaine du 27 novembre 2022, selon une somme de 1 692 \$ par semaine. Ce qu'il reste de la somme de la rémunération est réparti sur la dernière semaine.

Mylène Fortier

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