



Citation : *MT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 385

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada**  
**Division d'appel**

**Décision relative à une demande de  
permission de faire appel**

**Partie demanderesse :** M. T.  
**Partie défenderesse :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
31 janvier 2024 (GE-23-3264)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine  
**Date de la décision :** Le 18 avril 2024  
**Numéro de dossier :** AD-24-159

## Décision

[1] La permission de faire appel n'est pas accordée. L'appel n'ira pas de l'avant.

## Aperçu

[2] Le demandeur (prestataire) occupait un emploi au X et il a été congédié le 3 mai 2019. Il a présenté une demande de prestations le 4 mai 2019.

[3] Le 24 octobre 2023, la défenderesse (Commission) a rendu une décision indiquant qu'un montant de 19 330,38 \$ devait d'être réparti sur sa période de prestations débutant le 5 mai 2019. Le prestataire a contesté la décision de la Commission mais celle-ci a maintenu sa décision après révision. Il a interjeté appel auprès de la division générale du Tribunal.

[4] La division générale a déterminé que le montant total de 19 330,38 \$ versé au prestataire à titre de paie de vacances et d'indemnité de départ constitue une rémunération qui doit être répartie sur sa période de prestations à compter de la semaine de la cessation de son emploi, soit le 28 avril 2019.

[5] Le prestataire désire porter en appel devant la division d'appel la décision de la division générale.

## Remarques préliminaires

[6] J'ai demandé au prestataire d'expliquer en détail les motifs de son appel. Il n'a pas répondu à ma demande.

[7] Afin de décider de la présente demande pour permission d'en appeler, je dois considérer uniquement la preuve produite devant la division générale. Les pouvoirs de la division d'appel sont limités.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157.

## Question en litige

[8] La loi spécifie les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale.

Ces erreurs révisables sont que :

1. Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable d'une certaine façon.
2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher. Ou encore, elle s'est prononcée sur une question sans pouvoir de le faire.
3. La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
4. La division générale a commis une erreur de droit dans sa décision.

[9] La demande de permission d'en appeler est une étape préliminaire à une audience sur le fond de l'affaire. C'est une première étape que le prestataire doit franchir, mais le fardeau est ici inférieur à celui auquel il devra rencontrer à l'audience de l'appel sur le fond. À l'étape de la demande de permission d'en appeler, le prestataire n'a pas à prouver sa thèse mais, il doit établir que son appel a une chance raisonnable de succès. En d'autres mots, il doit établir que l'on peut soutenir qu'il y a eu erreur révisable sur laquelle l'appel peut réussir.

[10] La permission d'en appeler sera en effet accordée si je suis convaincu qu'au moins l'un des moyens d'appel soulevé par le prestataire confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

## Je n'accorde pas la permission de faire appel au prestataire

[11] Le prestataire fait valoir que la division générale ne mentionne pas plusieurs faits dans son analyse, comme le fait qu'il a appelé la Commission pour l'aviser de la réception d'un montant de son employeur bien après la date de cessation d'emploi. Il soutient que personne à la Commission n'a alors été en mesure de lui répondre. Il fait valoir que ce n'est que deux ans plus tard que la Commission est revenue vers lui pour lui dire qu'il n'avait pas déclaré les montants reçus. Il soutient qu'il a reçu un montant de 57,48 \$ et non de 91,58 \$ de son employeur.

[12] La preuve devant la division générale démontre sans équivoque que les sommes reçues ont été payées en raison du licenciement du prestataire.

[13] La division générale a retenu les montants fournis par l'employeur, soit 91,58 \$ (brut) reçu à titre de paie de vacances ainsi que d'un montant de 19 238,80 \$ versé à titre d'indemnité de départ, pour un montant total de 19 330,38 \$.

[14] Afin de bénéficier de la prolongation du délai de réexamen de 72 mois, la Commission n'a pas à établir que le prestataire visé a effectivement fait des déclarations fausses ou trompeuses mais doit plutôt simplement démontrer qu'elle pouvait **raisonnablement estimer** qu'une déclaration fausse ou trompeuse avait été faite relativement à une demande de prestations.<sup>2</sup>

[15] À la demande de la Commission, l'employeur a complété un formulaire en date du 19 juillet 2019 concernant le registre de paie. L'employeur y indique les sommes payées qui n'ont pas été déclarées par le prestataire à la suite de son licenciement du 3 mai 2019.<sup>3</sup> La conversation avec la Commission dont réfère le prestataire au soutien de sa demande de permission d'en appeler n'est survenue qu'après la production du formulaire de l'employeur.<sup>4</sup>

[16] Tel que souligné par la division générale, la Commission pouvait donc raisonnablement estimer qu'elle était en présence d'une déclaration fausse ou trompeuse du prestataire au moment de la réception du formulaire de l'employeur, et ainsi bénéficier de la période de réexamen de 72 mois.

[17] La Cour d'appel fédérale a clairement établi que les sommes versées en raison de la cessation d'un emploi constituent une rémunération au sens de l'article 35 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE) et qu'elles doivent être réparties conformément à l'article 36(9) du Règlement sur l'AE.

---

<sup>2</sup> Voir article 52(5) de la *Loi sur l'assurance-emploi*; Langelier (A-140-01), Lemay (A-172-01) et Dussault (A-646-02)

<sup>3</sup> Voir GD3-21.

<sup>4</sup> Voir GD6-6.

[18] La Cour d'appel fédérale a également établi que l'article 36(9) du Règlement met l'accent sur le motif ou la raison du versement de la rémunération **et non sur le moment du versement par l'employeur**.<sup>5</sup>

[19] Par conséquent, la division générale n'a pas commis d'erreur lorsqu'elle a conclu que le prestataire avait reçu une rémunération et que cette rémunération devait être répartie en vertu de l'article 36(9) du Règlement sur l'AE parce qu'elle avait été versée en raison d'une cessation d'emploi. Tel que souligné par la division générale, la rémunération doit être répartie à partir de la semaine du licenciement et chaque semaine par la suite, jusqu'à ce qu'elle soit épuisée.

[20] Devant la division générale, le prestataire a fait valoir que les montants indiqués par l'employeur n'étaient pas exacts. Cependant, il n'a produit aucune preuve contraire, de façon à prouver sa position. Il n'est pas suffisant pour un prestataire de simplement mettre en doute les renseignements de l'employeur afin de s'acquitter du fardeau de la preuve qui lui incombe.

[21] Après examen du dossier d'appel, de la décision de la division générale et des arguments au soutien de la demande de permission d'en appeler, je n'ai d'autres choix que de conclure que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

## **Conclusion**

[22] La permission de faire appel n'est pas accordée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine  
Membre de la division d'appel

---

<sup>5</sup> *Brulotte c Canada (Procureur général)*, 2009 CAF 149, *Canada (Procureur général) c Roch*, 2003 CAF 356, *Canada (P.G.) c King*, [1996] F.C.J. No. 483.