



[TRADUCTION]

Citation : *YH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 80

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

Décision

Partie appelante : Y. H.
Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (690945) datée du 27 novembre 2024 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Audrey Mitchell
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 16 janvier 2025
Personne présente à l'audience : Appelant
Date de la décision : Le 23 janvier 2025
Numéro de dossier : GE-24-3946

Décision

[1] L'appel est rejeté. La rémunération est payable à l'appelant, et la Commission de l'assurance-emploi du Canada l'a répartie sur les bonnes semaines.

Aperçu

[2] L'ancien employeur de l'appelant a déclaré lui avoir versé 1 559,82 \$. La Commission a décidé que cette somme était une « rémunération » au sens de la loi parce qu'elle est versée sous forme d'indemnité de congé.

[3] La loi prévoit que toute 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 rémunération¹.

[4] La Commission a réparti la rémunération à partir de la semaine du 16 juin 2024, à raison de 815 \$ par semaine. Selon la Commission, c'est la semaine où l'appelant a cessé d'occuper son emploi. La Commission a déclaré que la cessation d'emploi est la raison pour laquelle l'appelant a reçu la rémunération.

[5] L'appelant n'est pas d'accord avec la Commission. Il affirme qu'il n'a reçu aucune somme d'argent de son employeur et soutient donc que la décision de la Commission est erronée.

Questions en litige

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

- a) La somme que l'appelant a reçue ou aurait dû recevoir est-elle une rémunération?
- b) Si c'est le cas, la Commission a-t-elle réparti la rémunération correctement?

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

Analyse

La somme que l'appelant a reçue ou aurait dû recevoir est-elle une rémunération?

[7] Oui, la somme de 1 599,82 \$ que l'appelant aurait dû recevoir est une rémunération. Les motifs de ma décision sont expliqués ci-dessous.

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

[9] **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 souvent³.

[10] **L'emploi** est tout travail qu'une personne a fait ou fera pour un contrat de travail ou de services⁴.

[11] L'ancien employeur de l'appelant a produit deux relevés d'emploi. Le premier a été produit en raison d'un congé de maladie. Il souligne que la date prévue de retour au travail de l'appelant est inconnue⁵.

[12] L'appelant a déclaré qu'il était en congé de maladie à la fin de décembre 2023. Il a dit qu'il a été malade pendant environ une semaine avant de retourner au travail. Cependant, il a expliqué que, vers la fin de décembre 2023, son ancien employeur a perdu le contrat du site où il travaillait. Il a donc été engagé par la nouvelle entreprise qui a repris le contrat.

[13] L'employeur a produit un relevé d'emploi modifié le 19 juin 2024. Il montre que le dernier jour rémunéré de l'appelant était le 29 décembre 2023 et que la raison de la production du relevé d'emploi est une démission. Le relevé d'emploi montre que

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

⁵ Voir la page GD3-17 du dossier d'appel.

l'employeur a versé à l'appelant une indemnité de congé de 3 119,64 \$, puisque l'appelant ne travaillait plus pour l'employeur. Cependant, lorsque l'employeur a parlé plus tard à la Commission, il a dit que la somme pour l'indemnité de congé était en fait de 1 559,82 \$.

[14] La Commission a établi que l'argent versé par l'employeur à l'appelant est une rémunération. Elle a expliqué que c'est parce que l'employeur a indemnisé l'appelant pour des vacances accumulées lorsque son dossier aux ressources humaines a été fermé, le 21 juin 2024.

[15] L'appelant a insisté sur le fait qu'il n'a reçu aucune indemnité de congé de son ancien employeur après le 21 juin 2024. Il affirme que s'il avait reçu cette somme d'argent, elle aurait dû être attribuée à la période du 4 au 18 février 2024, période pendant laquelle il était en vacances à l'étranger.

[16] L'appelant avait informé la Commission qu'il n'avait reçu aucune somme d'argent de son ancien employeur. La Commission a donc vérifié cette information auprès de l'employeur, qui a répondu qu'il avait envoyé un chèque par la poste à l'appelant puisqu'il ne remet pas de paiements finaux par dépôt direct. L'employeur a également déclaré que si l'appelant n'avait pas reçu le chèque, il devrait faire un suivi auprès des ressources humaines.

[17] J'accepte la preuve de l'appelant selon lequel il n'a reçu aucune somme d'argent de son ancien employeur au moment de sa cessation de l'emploi. Je n'ai aucune raison de douter de ses affirmations, d'autant plus qu'il a fourni un relevé bancaire qui montre seulement le dépôt d'un chèque de 130 \$. Il est possible que l'appelant ait reçu le chèque plus tard, mais encore une fois, je n'ai aucune raison de douter de sa preuve affirmant qu'il n'a pas reçu le chèque pour l'indemnité de congé que l'employeur lui a versée.

[18] Malgré cela, j'estime que la somme de 1 559,82 \$ était due à l'appelant pour deux semaines de vacances. J'estime que l'indemnité de congé découle du travail de l'appelant pour l'employeur, alors il s'agit d'une rémunération.

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

[19] 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 vous avez reçu la rémunération⁶.

[20] La rémunération de l'appelant est une indemnité de congé. Son employeur a déclaré avoir versé cette somme lorsque l'appelant a cessé d'occuper son emploi. Cependant, je dois décider si l'employeur lui a versé cette somme pour une période de vacances précise ou s'il s'agissait d'une indemnité versée pour compenser des congés non utilisés en raison de la cessation d'emploi.

[21] La loi prévoit que la rémunération qu'une personne reçoit en raison d'une cessation d'emploi doit être répartie à partir de la semaine de cette cessation. La date à laquelle la personne reçoit la rémunération n'a pas d'importance. 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 cette rémunération à cette date. Cela s'applique également à l'indemnité de congé⁷.

[22] La loi précise également que si l'indemnité de congé est due pour une période de congé précise, elle est répartie sur la période de vacances selon la rémunération hebdomadaire normale du prestataire⁸.

[23] L'appelant a confirmé que son ancien employeur avait approuvé sa demande de quatre semaines de vacances, du 15 janvier au 9 février 2024. Il a déclaré qu'il avait légalement droit à deux semaines de vacances, mais qu'il avait demandé une période un peu plus longue, laquelle avait été approuvée par l'ancien employeur pour les dates mentionnées ci-dessus.

⁶ Voir l'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir l'article 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

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

[24] La Commission a interrogé l'ancien employeur au sujet de cette indemnité de congé. L'employeur a reconnu que la demande de congé pouvait avoir été approuvée, mais a précisé qu'aucun document ne prouvait qu'il s'agisse d'un congé payé.

[25] Comme mentionné précédemment, l'appelant a déclaré que le contrat du site où il travaillait avait été transféré à une nouvelle entreprise. Il a envoyé des courriels à la Commission pour l'informer de son emploi chez le nouvel employeur. Dans un courriel, probablement daté du 22 décembre 2023, le nouvel employeur décrit les conditions d'embauche pour le nouveau contrat⁹.

[26] Ce courriel précise également que le nouvel employeur ne pourra pas honorer la demande de congé d'un mois que l'appelant avait fait à son ancien employeur. Il y a déclaré que si l'appelant restait chez son ancien employeur, il serait obligé d'honorer sa demande.

[27] L'appelant a accepté le poste avec le nouvel employeur. Un autre courriel confirme que son emploi avec ce nouvel employeur a débuté le 1er janvier 2024. J'accepte cette information comme un fait établi. J'accepte également que l'appelant ait de nouveau été en congé de maladie à partir du 4 janvier 2024, comme il l'a déclaré. Comme il était incapable de travailler, il a pu partir en vacances du 4 au 18 février 2024.

[28] Je reconnais que l'ancien employeur de l'appelant avait approuvé sa demande de quatre semaines de vacances. Cependant, cet employeur a perdu son contrat, et l'appelant a été engagé par un nouvel employeur pour pouvoir continuer à travailler sur le même site.

[29] L'appelant a déclaré qu'il avait tenté de retourner travailler chez son ancien employeur, mais que celui-ci n'avait pas pu lui offrir un poste respectant les restrictions médicales établies par son médecin. L'appelant a affirmé que l'employeur l'avait simplement laissé partir.

⁹ Voir la page GD3-28 du dossier d'appel.

[30] La demande initiale de l'appelant à son ancien employeur portait sur quatre semaines de vacances. Toutefois, il n'a pris que deux semaines de congé, et celles-ci ne correspondent pas exactement à la période approuvée sauf pour un chevauchement de six jours. Par conséquent, j'estime qu'il est plus probable qu'improbable que la rémunération déclarée par l'employeur comme indemnité de congé n'était pas destinée à couvrir une période de congé précise, mais a plutôt été versée en raison de la cessation d'emploi de l'appelant.

[31] Je considère que l'appelant a cessé d'occuper son emploi à partir de la semaine du 16 juin 2024. L'appelant a déclaré à la Commission qu'il était censé retourner travailler pour son ancien employeur en juin. Il est donc probable que cette semaine-là, il ait été confirmé que l'employeur ne pouvait pas lui offrir de mesures d'adaptation et qu'il ne réintégrerait pas son poste.

[32] La Commission a déclaré que le montant à répartir à partir de cette semaine est de 815 \$. Elle a basé ce chiffre sur le fait qu'il représente la rémunération hebdomadaire normale de l'appelant. Toutefois, l'appelant a dit que sa rémunération hebdomadaire normale est de 840 \$.

[33] Je vois que le relevé d'emploi produit par l'employeur montre que le nombre d'heures travaillées et la rémunération variaient selon les périodes de paie. Pour les périodes où l'appelant a travaillé 80 heures, sa rémunération hebdomadaire était de 840 \$. Cependant, il y a des périodes de paie où il a reçu plus ou moins de rémunération que cela. J'accorde donc plus d'importance au calcul de la Commission fondé sur son analyse de la rémunération figurant sur le relevé d'emploi.

[34] Sur cette base, j'estime qu'à partir de la semaine du 16 juin 2024, un montant de 815 \$ est réparti sur chaque semaine. De plus, le montant restant de 744,82 \$ sera réparti sur la semaine du 23 juin 2024. Puisque l'appelant affirme ne pas avoir reçu l'indemnité de congé que son ancien employeur lui a versée par chèque, il pourra envisager de contacter son employeur pour récupérer la somme qui lui est due.

Conclusion

[35] L'appel est rejeté.

[36] L'appelant reçoit une rémunération de 1 559,82 \$. Cette rémunération est répartie à partir de la semaine du 16 juin, à raison de 815 \$ par semaine. Tout montant restant est réparti sur la dernière semaine.

Audrey Mitchell

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