



[TRADUCTION]

Citation : *YH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 79

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : Y. H.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 23 janvier 2025
(GE-24-3946)

Membre du Tribunal : Glenn Betteridge

Date de la décision : Le 4 février 2025

Numéro de dossier : AD-25-64

Décision

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

Aperçu

[2] Y. H. est le prestataire. Il est parti en congé de maladie et a demandé des prestations de maladie de l'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada lui a versé ces prestations.

[3] En février 2024, il a pris deux semaines de vacances à l'étranger. C'était pendant sa demande d'assurance-emploi.

[4] En juin 2024, son employeur a fermé son dossier aux ressources humaines. Il affirme lui avoir envoyé un chèque pour les vacances qui lui étaient dues (1 559 \$). La Commission a décidé que cette somme comptait comme une rémunération versée en raison de la cessation d'emploi. Elle l'a répartie et déduite à partir de la semaine de la cessation d'emploi¹.

[5] Le prestataire n'était pas d'accord. Il a soutenu que son employeur avait approuvé ses vacances, et aurait donc dû lui verser son indemnité de congé lorsqu'il était en vacances, et non plusieurs mois plus tard. De plus, la Commission ne lui a pas versé de prestations lorsqu'il était en vacances.

[6] Le prestataire a fait appel à la division générale du Tribunal. La division générale était d'accord avec la Commission et a rejeté son appel.

[7] Pour obtenir la permission de faire appel de la décision de la division générale, le prestataire doit démontrer qu'il est possible de soutenir que la division générale a commis une erreur. Malheureusement, il ne l'a pas fait.

¹ Voir les articles 35(2) et 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi* et l'article 19(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Questions en litige

[8] Je dois trancher deux questions.

- Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante au sujet des dates de vacances du prestataire?
- Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une autre erreur que la loi me permet d'examiner?

Je ne donne pas au prestataire la permission de faire appel

[9] J'ai lu la demande de permission de faire appel du prestataire². J'ai aussi lu la décision de la division générale et examiné les documents dans le dossier de la division générale³. De plus, j'ai écouté l'enregistrement de l'audience⁴.

[10] J'ai beaucoup de sympathie pour le prestataire. Il gagnait un faible salaire, avait des problèmes de santé et a payé des vacances dont il avait besoin. Son employeur avait approuvé sa demande de vacances. Par la suite, il est parti en congé de maladie. Avant de prendre ses vacances, son employeur a perdu le contrat de son site de travail. Et son nouvel employeur n'a pas voulu lui accorder les vacances approuvées par l'ancien employeur.

[11] Cependant, son premier employeur lui devait toujours l'indemnité de vacances qu'il avait accumulée. L'employeur affirme lui avoir versé cette somme lorsqu'il a fermé son dossier de ressources humaines, plusieurs mois après la prise de ses vacances.

[12] Malheureusement pour le prestataire, le droit ne tient pas compte de la sympathie ou de l'équité lorsqu'il est question de l'absence du Canada pendant une période de prestations ou de la répartition et de la rémunération.

² Voir le document AD1 dans le dossier d'appel.

³ Voir les documents GD2, GD3 et GD4 dans le dossier d'appel.

⁴ L'audience de la division générale a duré environ une heure et deux minutes.

[13] La loi sur la rémunération et la répartition est compliquée. Cependant, elle est claire sur la façon dont la Commission doit traiter l'indemnité de congé versée par l'employeur lors de la cessation d'emploi. La division générale devait appliquer cette loi, c'est ce qu'elle a fait. De plus, il n'est pas possible de soutenir qu'elle aurait commis une erreur en rendant sa décision.

[14] Le fait que la Commission ne lui a pas versé de prestations pendant ses vacances n'a aucun lien avec le fait qu'il était en vacances. C'est parce qu'il était à l'étranger alors qu'il recevait des prestations de maladie⁵. Ce n'est pas parce qu'il avait accumulé du temps de vacances ou que son employeur avait approuvé ses vacances.

[15] Malheureusement pour le prestataire, le régime d'assurance-emploi ne tient pas compte de la question de savoir s'il a effectivement reçu ou non son indemnité de congé. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* examine si l'argent lui a été versé ou lui était « payable »⁶. Si le prestataire n'a pas reçu son indemnité de congé de son ancien employeur, il peut faire un suivi auprès de l'employeur, communiquer avec son syndicat ou envisager de déposer une plainte par l'entremise du ministère du travail de sa province.

[16] Pour les motifs ci-dessus et les motifs qui suivent, je n'accorde pas au prestataire la permission de faire appel.

Critère à remplir pour obtenir la permission de faire appel

[17] Je peux donner au prestataire la permission de faire appel s'il démontre que la division générale a commis une des erreurs que la loi me permet de prendre en considération et qui est défendable⁷.

⁵ L'article 37 de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise qu'une personne n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pour toute période où elle n'est pas au Canada.

⁶ Voir l'article 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. La Cour fédérale a déclaré qu'un appel a une chance raisonnable de succès lorsqu'on peut soutenir que la division générale a commis une erreur. Voir la décision *Brown c Canada (Procureur général)*, 2024 CF 1544 au paragraphe 41, citant la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 au paragraphe 12.

- Elle a eu recours à une procédure injuste ou a fait preuve de partialité⁸.
- Elle a utilisé son pouvoir décisionnel de façon inappropriée, ce qu'on appelle une erreur de compétence.
- Elle a commis une erreur de fait importante.
- Elle a commis une erreur de droit.

[18] Je dois d'abord examiner les erreurs que le prestataire a mentionnées dans sa demande⁹. Comme le prestataire se représente lui-même, je ne devrais pas appliquer le critère de la permission de faire appel de façon mécanique¹⁰.

On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante au sujet des vacances et de l'indemnité de congé du prestataire

[19] Dans son formulaire de demande d'appel, le prestataire a coché la case indiquant que la division générale a commis une erreur de fait importante¹¹. Il soutient que la division générale a fait des erreurs dans les dates de vacances qu'elle a mentionnées dans ses conclusions¹². La division générale a écrit que l'employeur avait approuvé quatre semaines de vacances du 15 janvier au 9 février 2024. Il dit que son employeur avait en réalité approuvé des vacances du 15 janvier au 19 février 2024 et qu'il était effectivement en vacances du 4 au 18 février 2024.

⁸ Il s'agit des moyens d'appel au titre de l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. Je les appelle des erreurs.

⁹ Voir la décision *Twardowski v Canada (Attorney General)*, 2024 FC 1326 au paragraphe 26 [en anglais seulement].

¹⁰ C'est ce que la Cour fédérale a affirmé dans des décisions comme *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874, *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 et *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

¹¹ Voir la page AD1-3 du dossier d'appel.

¹² Voir la page AD1-8 du dossier d'appel.

[20] La division générale commet une erreur de fait importante si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait erronée en ignorant ou en interprétant mal la preuve **pertinente**¹³. Ici, l'adjectif « pertinente » signifie **pertinente selon la loi**.

[21] La division générale n'a pas ignoré ou mal interprété une preuve pertinente. Elle devait appliquer le critère juridique pour la répartition de la rémunération. Selon ce critère, la rémunération est répartie en fonction de la raison pour laquelle l'employeur a versé au prestataire son indemnité de congé.

[22] Après avoir examiné la preuve, la division générale a décidé que l'employeur avait versé 1 559 \$ au prestataire pour deux semaines de vacances accumulées lors de **la cessation d'emploi**, et non pour une période de vacances précise (paragraphe 18 et 30 de la décision de la division générale). De plus, la division générale a estimé que le prestataire avait quitté son employeur la semaine du 16 juin 2024 (paragraphe 31).

[23] L'article 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi* précise que la Commission devait répartir cette somme à partir de cette semaine et c'est ce qu'elle a fait. La division générale a décidé que la Commission avait correctement appliqué la loi aux faits. Elle n'a ignoré ni mal interprété aucune preuve pertinente en rendant cette décision.

[24] Je ne peux pas accepter l'argument du prestataire selon lequel [traduction] « la division générale prétend que les dates réelles de mes vacances ne coïncident pas avec les dates approuvées et c'est pour cette raison qu'elle a décidé qu'il ne s'agissait pas d'une indemnité de congé, mais d'un paiement lié à ma cessation d'emploi »¹⁴. Les dates de vacances approuvées par l'employeur n'étaient pas pertinentes au regard de la loi que la division générale devait appliquer. Les dates réelles des vacances du

¹³ L'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* prévoit qu'il existe un moyen d'appel lorsque la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. J'ai décrit ce moyen d'appel en utilisant un langage simple, en me fondant sur les mots de la *Loi* et sur les décisions qui ont interprété la *Loi*.

¹⁴ Voir la page AD1-8 du dossier d'appel.

prestataire n'étaient pas non plus pertinentes. La division générale a compris cela et n'a pas fondé sa décision sur ces dates.

[25] Par conséquent, le prestataire n'a pas démontré qu'il était possible de soutenir que la division générale aurait commis une erreur de fait importante.

Il n'y a aucune autre raison pour laquelle je peux donner au prestataire la permission de faire appel

[26] Le prestataire s'est représenté lui-même. J'ai donc examiné s'il est possible de soutenir que la division générale aurait commis un autre type d'erreur.

– Erreur de compétence

[27] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence. Elle a correctement déterminé les questions juridiques qu'elle devait trancher (paragraphe 6), et elle s'est limitée à ces questions.

– Erreur de droit

[28] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit.

[29] La division générale a correctement énoncé la loi qu'elle devait appliquer pour décider si la somme payable au prestataire était une rémunération (paragraphe 8 à 10). Elle a ensuite appliqué la bonne loi.

[30] La division générale a correctement énoncé la loi qu'elle devait appliquer pour décider si la Commission avait correctement réparti la rémunération (paragraphe 19, 21 et 22). Ensuite, elle a appliqué la bonne loi. Les décisions rendues disent qu'une cessation d'emploi a lieu lorsque la relation d'emploi prend fin¹⁵. La division générale a fondé sa décision sur la fin de la relation d'emploi (paragraphe 29 à 31).

[31] De plus, les motifs de la division générale sont plus que suffisants.

¹⁵ Voir, par exemple, les décisions CUB 17529, 22491, 60571, 73115, 78075 et 78612.

– **Équité procédurale**

[32] Le prestataire n'a pas soutenu que la procédure ou l'audience de la division générale étaient injustes. Et je n'ai relevé aucun élément qui pourrait indiquer une injustice procédurale.

Conclusion

[33] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était possible de soutenir que la division générale aurait commis une erreur que la loi me permet d'examiner. Et je n'ai trouvé aucun argument défendable.

[34] Par conséquent, je ne peux pas lui accorder la permission de faire appel.

Glenn Betteridge
Membre de la division d'appel