



Citation : *AD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 254

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

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

**Partie demanderesse :** A. D.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
7 février 2025 (GE-24-4126)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine

**Date de la décision :** Le 20 mars 2025

**Numéro de dossier :** AD-25-170

## Décision

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

## Aperçu

[2] Le demandeur (prestataire) a reçu la somme de 12 233,00 \$ de la part de son ancien employeur.

[3] La défenderesse (Commission) a décidé que cette somme était une rémunération au sens de la loi, versée sous forme de paie de vacances. Elle a réparti la rémunération du 31 mars 2024 au 29 juin 2024, soit la semaine où le prestataire a cessé de travailler, à raison de 969,29 \$ par semaine. En désaccord avec la décision révisée, le prestataire a interjeté appel devant la division générale du Tribunal.

[4] La division générale a déterminé que la somme reçue était une rémunération au sens de la loi. Elle a déterminé que cette rémunération devait être répartie à partir de la semaine du 31 mars 2024, soit la semaine de la cessation d'emploi. Elle a conclu que la Commission a correctement réparti cette rémunération sur les semaines échelonnées du 31 mars au 6 juillet 2024. Elle a conclu que le prestataire devait rembourser les prestations versées en trop.

[5] Le prestataire demande à la division d'appel la permission d'en appeler de la décision de la division générale. Il fait valoir que la division générale n'a pas tenu compte du fait que son employeur ne l'a jamais informé des conséquences du paiement tardif de sa paie de vacances sur ses prestations d'assurance-emploi. Il soutient que s'il avait su les conséquences, il n'aurait jamais autorisé son employeur à agir de la sorte et aurait demandé à son employeur de lui verser sa paie de vacances lors de sa dernière semaine de paie avant d'émettre le relevé d'emploi.

[6] Je dois décider si on peut soutenir que la division générale a commis une erreur révisable qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

[7] Je refuse la permission d'en appeler puisqu'aucun des moyens d'appel soulevés par le prestataire confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

## **Question en litige**

[8] Est-ce que le prestataire soulève, dans ses moyens d'appel, une erreur révisable qu'aurait commise la division générale et qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès?

## **Analyse**

### **Le critère pour obtenir la permission d'en appeler**

[9] La loi spécifie les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale.<sup>1</sup> 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.

[10] 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.

---

<sup>1</sup> Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[11] 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 d'en appeler au prestataire**

[12] Le prestataire fait valoir que la division générale n'a pas tenu compte du fait que son employeur ne l'a jamais informé des conséquences du paiement tardif de sa paie de vacances sur ses prestations d'assurance-emploi. Il soutient que s'il avait su les conséquences, il n'aurait jamais autorisé son employeur à agir de la sorte et aurait demandé à son employeur de lui verser sa paie de vacances lors de sa dernière semaine de paie avant d'émettre le relevé d'emploi.

[13] Tel que décidé par la division générale, la somme reçue par le prestataire constitue une rémunération. Il existe un lien suffisant entre la somme reçue et l'emploi occupé par le prestataire. La Cour d'appel fédérale a d'ailleurs affirmé à maintes reprises que ce genre de versement constituait de la rémunération.<sup>2</sup>

[14] La somme reçue par le prestataire devait être répartie conformément à l'article 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi* puisqu'elle a été payée ou était payable en raison de la cessation de l'emploi.

[15] La Cour d'appel fédérale a réitéré à plusieurs reprises qu'un paiement effectué en vertu de l'article 36(9) du Règlement sur l'AE couvre « *toute partie de rémunération qui devient due et exigible au moment où se termine le contrat de travail et commence l'état de chômage.* »

[16] La Cour d'appel fédérale a également déterminé que la répartition doit être effectuée selon les termes de l'article 36(9) peu importe la période pour laquelle la rémunération est présentée comme étant payée ou payable.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> *Canada (Procureur général) c Savarie*, [1996] A.C.F. no 1270.

<sup>3</sup> *Canada (Procureur général) c Roch*, 2003 CAF 356.

[17] La division générale n'a donc commis aucune erreur lorsqu'elle a déterminé que la rémunération reçue devait être répartie du 31 mars 2024 au 29 juin 2024, soit la semaine où le prestataire a cessé de travailler, à raison de 969,29 \$ par semaine.

[18] Le prestataire soutient qu'il ne devrait pas subir les conséquences de ne pas avoir été informé par son employeur et qu'il aurait agi différemment s'il avait connu les conséquences du retard dans le paiement de son indemnité de vacances.

[19] Il est bien établi qu'un prestataire qui reçoit une somme d'argent à laquelle il n'a pas droit n'est pas dispensé d'avoir à rembourser cette somme.<sup>4</sup> Je dois également réitérer que le Tribunal n'a pas compétence pour ordonner une indemnisation du préjudice que le prestataire allègue avoir subi, même si le Tribunal en venait à la conclusion que son employeur l'a mal informé. C'est une question qui doit être débattue devant un autre forum.<sup>5</sup>

[20] 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 suis d'avis que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Le prestataire ne soulève aucune question dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision contestée.

## Conclusion

[21] La permission d'en appeler est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine  
Membre de la division d'appel

---

<sup>4</sup> *Lanuzo c Canada (Procureur Général)*, 2005 CAF 324.

<sup>5</sup> *TT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 43; *Canada (Procureur Général) c Romero*, A-815-96; *Canada (Procureur général) c Tjong*, A-672-95.