



Citation : *AD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 255

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

Décision

Partie appelante : A. D.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (695747) datée du 12 novembre 2024 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Normand Morin

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 3 février 2025

Personne présente à l'audience : L'appelant

Date de la décision : Le 7 février 2025

Numéro de dossier : GE-24-4126

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] Je conclus que la somme de 12 233,00 \$ que l'appelant a reçue de la part de l'employeur, le gouvernement du Québec (*Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* – CNESST) à titre de paie de vacances, constitue une rémunération¹.

[3] Cette somme doit donc être répartie ou déduite de ses prestations d'assurance-emploi².

[4] La *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) a réparti cette rémunération sur les bonnes semaines de la période de prestations d'assurance-emploi de l'appelant³.

[5] Je conclus que la Commission est justifiée de réclamer une somme d'argent à l'appelant pour des prestations versées en trop (trop-payé)⁴.

Aperçu

[6] Du 29 avril 2019 au 31 mars 2024 inclusivement, l'appelant a travaillé pour le gouvernement du Québec (CNESST ou l'employeur) et a cessé de travailler pour cet employeur en raison d'un manque de travail⁵.

[7] Le 11 avril 2024, il présente une demande initiale de prestations d'assurance-emploi (prestations régulières)⁶. Une période de prestations a été établie à compter du 31 mars 2024⁷.

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

² Voir l'article 36 du Règlement.

³ Voir l'article 36 du Règlement.

⁴ Voir les articles 43, 44, 47 et 52 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

⁵ Voir les pièces GD3-14 à GD3-17.

⁶ Voir les pièces GD3-3 à GD3-13.

⁷ Voir les pièces GD3-1 et GD4-1.

[8] Le 5 septembre 2024, la Commission l'informe qu'il a reçu une somme de 12 233,00 \$⁸ à titre de paie de vacances provenant de l'employeur. Elle lui explique que ce montant, avant retenues, est considéré comme un revenu et qu'il sera réparti sur ses prestations du 31 mars 2024 au 29 juin 2024. La Commission lui indique que s'il doit de l'argent, il recevra un avis de dette⁹.

[9] Le 7 septembre 2024, *Emploi et Développement social Canada* (EDSC) envoie un avis de dette à l'appelant indiquant un solde total de 7 183,00 \$¹⁰.

[10] Le 12 novembre 2024, à la suite d'une demande de révision, la Commission l'avise qu'elle maintient la décision rendue à son endroit, en date du 5 septembre 2024 (Litige : Rémunération – Sommes liées à la cessation d'emploi)¹¹.

[11] Le 24 décembre 2024, l'appelant conteste la décision en révision de la Commission auprès du *Tribunal de la sécurité sociale du Canada* (le Tribunal)¹².

[12] L'appelant soutient que la somme d'argent reçue de l'employeur à titre de paie de vacances ne constitue pas une rémunération et qu'elle ne devrait donc pas être répartie sur ses prestations d'assurance-emploi. Il fait valoir que sa paie de vacances représente une somme d'argent qu'il a accumulée au cours de ses années de travail pour l'employeur et qu'elle ne correspond pas à du travail qu'il a effectué pour celui-ci ou pour une période d'emploi donnée. L'appelant explique que l'employeur a émis un premier relevé d'emploi sans inscrire le montant représentant la paie de vacances à laquelle il avait droit. Il indique que l'employeur lui a versé sa paie de vacances plusieurs semaines après avoir cessé de travailler et a ensuite émis un autre relevé d'emploi plusieurs mois après la fin de son emploi en incluant, cette fois, le montant qu'il lui avait versé. L'appelant explique que cette situation a fait en sorte que la Commission lui réclame une somme d'argent représentant des prestations versées en

⁸ Montant arrondi au dollar le plus près, comme le prévoit l'article 6(2) de la Loi et l'article 36(20) du Règlement.

⁹ Voir les pièces GD3-18 et GD3-19.

¹⁰ Voir les pièces GD3-20 et GD3-21.

¹¹ Voir les pièces GD2-13 et GD3-28.

¹² Voir les pièces GD2-1 à GD2-13.

trop (trop-payé) pour plusieurs semaines de prestations. Il affirme qu'un représentant de la Commission lui a expliqué que si l'employeur lui avait versé sa paie de vacances avec sa dernière semaine de paie, avant d'émettre son relevé d'emploi, il n'aurait pas eu de prestations versées en trop. L'appelant explique être en désaccord avec le fait de devoir rembourser la somme d'argent que lui réclame la Commission pour des prestations versées en trop (trop-payé). Il demande l'annulation de la dette qui en a découlée.

Questions en litige

[13] Je dois déterminer si la somme de 12 233,00 \$¹³ que l'appelant a reçue de l'employeur constitue une rémunération¹⁴ et, le cas échéant, déterminer si la répartition de cette rémunération a été effectuée correctement¹⁵. Je dois répondre aux questions suivantes :

- Est-ce que la somme d'argent que l'appelant a reçue de l'employeur représente une rémunération?
- Si tel est le cas, est-ce que la Commission a correctement réparti la rémunération?

[14] Je dois également déterminer si la Commission est justifiée de réclamer à l'appelant la somme d'argent qui lui a été versée en trop en prestations¹⁶.

¹³ Montant arrondi au dollar le plus près, comme le prévoit l'article 6(2) de la Loi et l'article 36(20) du Règlement.

¹⁴ Voir l'article 35 du Règlement.

¹⁵ Voir l'article 36 du Règlement.

¹⁶ Voir les articles 43, 44, 47 et 52 de la Loi.

Analyse

[15] L'article 35 du Règlement définit ce qui constitue un revenu et un emploi, et précise quels types de revenus doivent être considérés comme une rémunération. L'article 36 du Règlement indique de quelle manière une rémunération doit être répartie ou déduite des prestations d'assurance-emploi d'un prestataire.

[16] La rémunération est le revenu intégral du prestataire, c'est-à-dire le revenu entier provenant de tout emploi¹⁷. Une somme reçue ne sera pas considérée comme une rémunération si elle est visée par les exceptions prévues au Règlement¹⁸ ou si elle ne provient pas d'un emploi.

[17] 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 cela est souvent le cas¹⁹. L'emploi est tout travail qu'une personne a fait ou fera dans le cadre d'un contrat de travail ou de services²⁰.

[18] La Loi prévoit que toute la rémunération doit être répartie²¹. Les semaines sur lesquelles la rémunération est répartie dépendent de la raison pour laquelle la personne a reçu la rémunération²².

[19] Le prestataire doit démontrer que la somme d'argent qu'il a reçue ou à laquelle il a droit n'est pas une rémunération. Il doit le démontrer selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable que la somme d'argent en question n'est pas une rémunération.

¹⁷ Voir l'article 35 du Règlement.

¹⁸ Voir l'article 35(7) du Règlement.

¹⁹ Voir l'article 35(1) du Règlement.

²⁰ Voir l'article 35(1) du Règlement.

²¹ Voir l'article 36 du Règlement.

²² Voir l'article 36 du Règlement.

Question no 1 : Est-ce que la somme d'argent que l'appelant a reçue de l'employeur représente une rémunération?

[20] Je considère que la somme de 12 233,00 \$, que l'appelant a reçue de l'employeur comme paie de vacances, constitue une rémunération²³. Il s'agit d'une somme prévue en contrepartie d'un travail que l'appelant a accompli. Cette somme représente un revenu qui lui était dû après avoir travaillé pour l'employeur.

[21] La Cour d'appel fédérale (la Cour) a établi qu'une somme d'argent sera considérée comme une rémunération si celle-ci est gagnée par un travailleur grâce à son travail ou en contrepartie d'un travail, ou s'il existe un « lien suffisant » entre l'emploi du prestataire et la somme reçue²⁴.

[22] La preuve au dossier indique que l'appelant a reçu une somme de 12 233,00 \$ (12 232,64 \$) de la part de l'employeur à titre de paie de vacances²⁵.

[23] L'appelant déclare que cette somme lui a été versée plusieurs semaines après la fin de son emploi²⁶.

[24] Il soutient que cette somme ne devrait pas être considérée comme une rémunération par la Commission.

[25] L'appelant fait valoir que sa paie de vacances correspond à une somme d'argent qu'il a accumulée au cours de toutes ses années de service chez l'employeur.

[26] Il souligne que sa paie de vacances ne constitue pas une somme d'argent représentant un travail qu'il a effectué. Il fait valoir que si cela avait été le cas, il ne contesterait pas le fait que la somme d'argent en question soit une rémunération.

²³ Voir l'article 35 du Règlement.

²⁴ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Roch*, 2003 CAF 356.

²⁵ Voir les pièces GD3-16 et GD3-17.

²⁶ Voir les pièces GD2-11, GD3-24 et GD3-25.

[27] Selon l'appelant, en considérant cette somme comme une rémunération, il est pénalisé parce que cette situation fait en sorte de diminuer le montant qui lui a été versé en prestations.

[28] Je ne retiens pas les arguments de l'appelant selon lesquels sa paie de vacances de 12 333,00 \$ ne devrait pas être considérée comme une rémunération.

[29] Je considère que cette somme constitue une rémunération puisqu'elle fait partie du revenu intégral provenant de son emploi, comme l'indique le Règlement²⁷.

[30] La somme d'argent que représente cette paie de vacances est en lien avec l'emploi que l'appelant a occupé chez l'employeur en contrepartie pour le travail qu'il a effectué²⁸.

[31] De plus, cette somme n'est pas visée par les exceptions prévues au Règlement qui permettrait de ne pas la considérer comme une rémunération²⁹.

Question no 2 : Est-ce que la Commission a correctement réparti la rémunération?

[32] Je considère que la somme de 12 233,00 \$ que l'appelant a reçue de l'employeur a été correctement répartie selon les dispositions prévues au Règlement puisqu'elle représente une rémunération³⁰.

[33] 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 rémunération.

²⁷ Voir l'article 35(2) du Règlement.

²⁸ Voir la décision rendue par la Cour dans la décision *Roch*, 2003 CAF 356.

²⁹ Voir l'article 35(7) du Règlement.

³⁰ Voir l'article 36(9) du Règlement.

[34] Le Règlement prévoit que la rémunération payée ou à payer à un prestataire en raison de son licenciement ou de sa cessation d'emploi est répartie sur un nombre de semaines qui commence par la semaine du licenciement ou de la cessation d'emploi³¹.

[35] La Cour a établi que les sommes qui constituent une rémunération aux termes de l'article 35 du Règlement doivent être réparties aux termes de l'article 36 du Règlement³².

[36] La Cour nous indique que les sommes versées en raison d'une cessation d'emploi qui constituent une rémunération au sens de l'article 35 du Règlement doivent être réparties selon l'article 36(9) du Règlement³³.

[37] La Cour nous informe aussi que pour calculer le montant à déduire des prestations, le revenu intégral du prestataire provenant de tout emploi doit être pris en considération³⁴.

[38] L'appelant soutient que la somme d'argent qu'il a reçue comme paie de vacances ne doit pas être répartie sur ses prestations d'assurance-emploi puisque, selon lui, il ne s'agit pas d'une rémunération.

[39] Outre cet élément, l'appelant fait avant tout valoir que parce que l'employeur lui a versé sa paie de vacances plusieurs semaines après la fin de son emploi, après avoir émis un premier relevé d'emploi qui ne mentionnait pas ce montant³⁵, la répartition de sa paie de vacances a fait en sorte de créer un trop-payé en prestations³⁶.

³¹ Voir l'article 36(9) du Règlement.

³² Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Boone et al*, 2002 CAF 257.

³³ Ce principe a été établi par la Cour dans les décisions suivantes : *Boucher Dancause*, 2010 CAF 270, *Cantin*, 2008 CAF 192.

³⁴ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *McLaughlin*, 2009 CAF 365.

³⁵ Voir le relevé d'emploi émis par le gouvernement du Québec (CNESST), en date du 25 avril 2024 – pièces GD3-14 et GD3-15.

³⁶ Voir les pièces GD2-11, GD2-12 et GD3-24 à GD3-26.

[40] De son côté, la Commission explique qu'il y a eu paiement d'une paie de vacances en raison de la cessation d'emploi de l'appelant³⁷.

[41] Elle précise qu'en conséquence, la paie de vacances de l'appelant a été répartie en se basant sur sa rémunération hebdomadaire normale, soit 969,29 \$, à compter du 31 mars 2024³⁸.

[42] La Commission indique qu'après avoir déterminé que la paie de vacances est payée ou payable en raison de la cessation d'un emploi, la répartition du montant qu'elle représente s'effectue selon la rémunération hebdomadaire normale sur des semaines consécutives à compter de la première semaine de la cessation de l'emploi³⁹.

[43] Elle spécifie que pour cette raison la répartition de la paie de vacances de l'appelant a eu lieu à compter de la semaine ayant commencé le 31 mars 2024 et non à partir de la date du versement de cette paie de vacances⁴⁰.

[44] Je considère que la somme de 12 233,00 \$ doit être répartie selon les dispositions prévues à l'article 36(9) du Règlement puisque cette somme représente une rémunération payée à l'appelant en raison de son licenciement ou de sa cessation d'emploi⁴¹.

[45] Cet article prévoit que la rémunération doit être répartie sur un nombre de semaines qui commence par la semaine de la cessation d'emploi, et ce, abstraction faite de la période pour laquelle elle est présentée comme payée ou à payer⁴².

[46] La rémunération de l'appelant doit ainsi être répartie sur un nombre de semaines qui commence par la semaine de la cessation d'emploi, soit sur un nombre de semaines ayant commencé le 31 mars 2024.

³⁷ Voir l'article 36(9) du Règlement. Voir aussi la pièce GD4-3.

³⁸ Voir l'article 36(9) du Règlement. Voir aussi la pièce GD4-3.

³⁹ Voir la pièce GD4-4.

⁴⁰ Voir la pièce GD4-4.

⁴¹ Voir l'article 36(9) du Règlement.

⁴² Voir l'article 36(9) du Règlement.

[47] Je considère que la Commission a correctement établi le moment à partir duquel la répartition de la rémunération de l'appelant a été effectuée, soit à compter de la semaine ayant commencé le 31 mars 2024, en fonction des dispositions prévues au Règlement.

[48] En résumé, je considère que la rémunération de 12 233,00 \$ que l'appelant a reçue à titre de paie de vacances a été correctement répartie par la Commission⁴³.

Remboursement des prestations versées en trop.

[49] Je considère que la Commission est justifiée de réclamer à l'appelant la somme d'argent qui lui a été versée en trop en prestations⁴⁴.

[50] Si une personne a reçu des prestations d'assurance-emploi auxquelles elle n'était pas admissible ou parce qu'elle était exclue du bénéfice de ces prestations, elle est tenue de les rembourser ou de rembourser le versement excédentaire qui en a découlé⁴⁵.

[51] La Commission dispose d'un délai de 36 mois pour examiner de nouveau toute demande au sujet de prestations payées ou payables à un prestataire et ce délai est de 72 mois si elle estime qu'une déclaration ou affirmation fausse ou trompeuse a été faite relativement à une demande de prestations⁴⁶.

[52] La Commission peut défalquer une somme due selon des conditions spécifiques⁴⁷. La défalcation d'une somme due signifie la radiation ou l'extinction de la somme due ou d'une dette (ex. : trop-payé).

⁴³ Voir l'article 36(9) du Règlement.

⁴⁴ Voir les articles 43, 44, 47 et 52 de la Loi.

⁴⁵ Voir les articles 43 et 44 de la Loi.

⁴⁶ Voir l'article 52 de la Loi.

⁴⁷ Voir l'article 56 du Règlement.

[53] Le témoignage et les déclarations de l'appelant indiquent les éléments suivants :

- a) L'appelant demande l'annulation de la dette représentant le montant du trop-payé en prestations qui lui est réclamé par la Commission⁴⁸ ;
- b) L'appelant explique que sa paie de vacances lui a été versée plusieurs semaines après la fin de son emploi. L'employeur n'a pas inscrit le montant représentant sa paie de vacances sur le premier relevé d'emploi qu'il a émis⁴⁹, mais seulement sur un autre relevé d'emploi émis plusieurs mois après la fin de son emploi (relevé d'emploi modifié ou remplacé)⁵⁰ ;
- c) Un trop-payé en prestations a été créé à la suite de l'émission du deuxième relevé d'emploi par l'employeur (relevé d'emploi modifié ou remplacé)⁵¹ ;
- d) L'appelant affirme qu'un représentant de la Commission lui a expliqué que si l'employeur lui avait versé sa paie de vacances lors de sa dernière paie, et avant d'émettre son premier relevé d'emploi, il n'aurait pas eu à rembourser une somme d'argent pour des prestations versées en trop⁵² ;
- e) Il fait valoir que l'employeur ne lui a jamais donné cette information et que si cela avait été le cas, il lui aurait demandé de lui verser sa paie de vacances avant qu'il n'émette son relevé d'emploi. De cette façon, il n'aurait pas été pénalisé sur le montant de ses prestations. Il souligne ne jamais avoir donné son aval à l'employeur pour que celui-ci lui verse sa paie de vacances après la fin de son emploi⁵³ ;

⁴⁸ Voir les pièces GD2-12, GD3-24 et GD3-25.

⁴⁹ Voir le relevé d'emploi émis par le gouvernement du Québec (CNESST), en date du 25 avril 2024 – pièces GD3-14 et GD3-15. Voir aussi les pièces GD2-11, GD2-12, GD3-24 et GD3-25.

⁵⁰ Voir le relevé d'emploi émis par le gouvernement du Québec (CNESST), en date du 23 juin 2024 – pièces GD3-16 et GD3-17. Voir aussi les pièces GD2-11, GD2-12, GD3-24 et GD3-25.

⁵¹ Voir le relevé d'emploi émis par le gouvernement du Québec (CNESST), en date du 23 juin 2024 – pièces GD3-16 et GD3-17. Voir aussi les pièces GD2-11, GD2-12, GD3-24 et GD3-25.

⁵² Voir les pièces GD2-11 et GD2-12.

⁵³ Voir les pièces GD2-11, GD2-12, GD3-24 et GD3-25.

- f) L'employeur ne lui a pas expliqué qu'en lui versant sa paie de vacances après la fin de son emploi, cela aurait un impact sur le montant des prestations qui allait lui être versées et qu'il se retrouverait avec une réclamation de la Commission pour celles versées en trop⁵⁴ ;
- g) Il soutient avoir été pénalisé parce que l'employeur lui a versé sa paie de vacances plusieurs semaines après la fin de son emploi, alors qu'il ne lui avait pas donné d'autorisation en ce sens ;
- h) L'appelant explique que ce n'est pas sa faute si l'employeur a mis du temps avant de la lui verser. Il souligne que si l'employeur avait émis un relevé d'emploi « en ordre » dès le départ, il n'aurait pas eu de trop-payé en prestations⁵⁵ ;
- i) L'appelant indique qu'il n'était pas au courant des implications qu'aurait sur le versement de ses prestations le fait de recevoir sa paie de vacances plusieurs semaines après la fin de son emploi. Le site de l'assurance-emploi ne donne pas de précisions à ce sujet. Il souligne que c'est la première fois qu'il demande des prestations. Il n'est pas au courant de toutes les spécificités de la Loi⁵⁶ ;
- j) Il explique que s'il avait été informé dès le début de sa période de prestations que le versement de ses prestations allait être retardé en raison du versement de sa paie de vacances, il aurait préféré cela et aurait accepté cette « frustration ». Il souligne que si cela avait été le cas, il n'aurait pas eu une dette pour des prestations versées en trop ;
- k) L'appelant dit trouver « injuste et frustrant » le fait de devoir rembourser la somme d'argent qui lui est réclamée pour des prestations versées en trop, car il n'a rien fait de contraire à la Loi. Il souligne ne pas avoir « caché » d'informations à la Commission et n'avoir « rien fait de mal ».

⁵⁴ Voir les pièces GD3-24 et GD3-25.

⁵⁵ Voir la pièce GD3-26.

⁵⁶ Voir les pièces GD2-11 et GD2-12.

[54] De son côté, la Commission explique qu'il est vrai que l'appelant n'aurait pas eu de dette si l'employeur lui avait payé ses vacances à sa dernière paie avant d'émettre son relevé d'emploi, mais que dans ce cas, il aurait commencé à recevoir des prestations seulement à partir de la semaine ayant commencé le 7 juillet 2024⁵⁷.

[55] Elle précise qu'après avoir effectué un nouveau calcul, elle demande à l'appelant le remboursement des prestations qu'il a reçues pour la période échelonnée du 31 mars 2024 au 6 juillet 2024⁵⁸.

[56] Elle spécifie que, finalement, le montant reçu par l'appelant en prestations n'aurait pas changé si celles-ci lui avaient été versées à partir de la semaine ayant commencé le 7 juillet 2024⁵⁹.

[57] La Commission explique avoir réparti la paie de vacances de l'appelant comme cela aurait dû être fait, dès le départ, si l'employeur avait émis immédiatement le bon relevé d'emploi, en incluant les montants de cessation d'emploi⁶⁰.

[58] Malgré le désaccord de l'appelant avec le fait qu'il doive rembourser la somme d'argent qui lui est réclamée pour des prestations versées en trop, il demeure qu'il doit rembourser cette somme. Celle-ci représente un versement excédentaire qui doit être remboursé.

[59] La Cour nous informe que le montant du versement excédentaire indiqué dans un avis de dette devient remboursable à la date de notification et que la personne qui reçoit un versement excédentaire de prestations est tenue d'en restituer immédiatement le montant⁶¹.

⁵⁷ Voir la pièce GD4-5.

⁵⁸ Voir la pièce GD4-5.

⁵⁹ Voir la pièce GD4-5.

⁶⁰ Voir la pièce GD4-5.

⁶¹ Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Faullem*, 2022 CAF 29, *Braga*, 2009 CAF 167. Voir aussi les articles 43, 44, 47 et 52 de la Loi.

[60] Bien que l'appelant demande que la dette représentant le montant des prestations qui lui ont été versées en trop soit annulée, je précise que le Tribunal n'est pas habilité à se prononcer en matière de défalcation d'un trop-payé⁶².

[61] La situation de l'appelant ne peut avoir pour effet de l'exempter de son obligation de rembourser le montant du trop-payé réclamé pour des prestations qui lui ont été versées en trop.

[62] Bien que sympathique à la cause de l'appelant, la Cour nous informe qu'il n'est pas permis aux arbitres, ce qui inclut le Tribunal, de réécrire la Loi ou de l'interpréter d'une manière contraire à son sens ordinaire⁶³.

[63] Je considère que la Commission est justifiée de réclamer le montant du trop-payé à l'appelant. Il appartient à la Commission d'examiner les modalités de remboursement de la somme d'argent qu'elle lui réclame.

Conclusion

[64] Je conclus que la somme de 12 233,00 \$ que l'appelant a reçue à titre de paie de vacances constitue une rémunération. Cette rémunération doit être répartie ou déduite de ses prestations. La Commission a correctement réparti cette rémunération sur les semaines échelonnées du 31 mars 2024 au 6 juillet 2024.

[65] La Commission est justifiée de réclamer à l'appelant la somme d'argent représentant les prestations qui lui ont été versées en trop.

[66] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Normand Morin

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

⁶² Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Villeneuve*, 2005 CAF 440, *Filiatrault* A-874-97, *Romero* A-815-96, *Gagnon* A-676-96.

⁶³ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Knee*, 2011 CAF 301.