



[TRADUCTION]

Citation : *EB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 960

Tribunal de la sécurité sociale du Canada

Division d'appel

Décision

Partie appelante : E. B.

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

Représentant : Jonathan Dent

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 11 mars 2024
(GE-24-252)

Membre du Tribunal : Elizabeth Usprich

Mode d'audience : Par écrit

Date de la décision : Le 13 août 2024

Numéro de dossier : AD-24-243

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La division générale a commis une erreur de droit. J'ai rendu la décision qu'elle aurait dû rendre. Le résultat est le même. La prestataire a reçu une rémunération qui devait être répartie.

Aperçu

[3] E. B. est la prestataire dans cet appel. Son employeur a fait faillite et a fermé ses portes. Elle a reçu de l'argent du Programme de protection des salariés. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a jugé que cet argent constituait une rémunération et l'a réparti, ce qui a empêché le versement de prestations d'assurance-emploi pendant certaines semaines.

[4] La prestataire a fait appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. La division générale a donné raison à la Commission.

[5] La prestataire affirme que la division générale a commis une erreur de compétence. Elle dit que le paiement du Programme de protection des salariés qu'elle a reçu ne devrait pas être considéré comme une rémunération, mais comme une assurance parce que son employeur ne l'a pas payée. Elle estime que la *Loi sur l'assurance-emploi* est biaisée.

[6] La division générale a commis une erreur de droit. Elle a conclu que le paiement du Programme de protection des salariés était un revenu d'emploi. Elle n'a toutefois pas fourni de raisons suffisantes pour justifier cette conclusion. Il existe aussi une jurisprudence contraignante que la division générale n'a pas prise en compte.

[7] J'ai rendu la décision que la division générale aurait dû rendre. Après avoir appliqué la jurisprudence, je suis parvenue à la même conclusion. L'argent du Programme de protection des salariés que la prestataire a reçu constitue une

rémunération et doit être réparti. Cela signifie que la prestataire n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant cette période.

Questions en litige

[8] Les questions en litige dans cet appel sont les suivantes :

- a) La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en ne fournissant pas de raisons suffisantes lorsqu'elle a conclu que l'argent que la prestataire a reçu du Programme de protection des salariés était un revenu d'emploi?
- b) Dans l'affirmative, comment l'erreur devrait-elle être corrigée?

Analyse

[9] Je peux seulement intervenir si la division générale a commis une erreur. Je ne peux examiner que certaines erreurs¹. En bref, il faut démontrer que la division générale a fait l'une des choses suivantes :

- elle a agi de façon inéquitable;
- elle a tranché une question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher ou n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher;
- elle a commis une erreur de droit, par exemple en ne fournissant pas de raisons suffisantes pour appuyer sa décision;
- elle a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire.

[10] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de compétence. Elle dit que l'argent qu'elle a reçu du Programme de protection des salariés devrait être considéré comme une assurance.

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

[11] Il est préférable de considérer la qualification que la division générale a fait des fonds du Programme de protection des salariés par la division générale comme une erreur de droit. En effet, cette dernière a rendu une décision sur cette question. La division générale commet une erreur de compétence lorsqu'elle ne tranche pas une question qu'elle aurait dû trancher ou lorsqu'elle tranche une question qu'elle n'aurait pas dû trancher.

[12] La division générale devait expliquer adéquatement si le paiement du Programme de protection des salariés que la prestataire a reçu constituait une rémunération au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Dans l'affirmative, elle devait alors expliquer comment cette rémunération devait être répartie.

La division générale a commis une erreur de droit en ne fournissant pas des raisons suffisantes pour expliquer pourquoi le paiement du Programme de protection des salariés était un revenu d'emploi

[13] La division générale a estimé que l'argent que la prestataire avait reçu constituait une rémunération parce qu'il s'agissait d'un revenu d'emploi². Elle a affirmé que la prestataire avait reçu cet argent de son employeur³, mais ce n'était pas le cas. La prestataire a reçu de l'argent du ministère du gouvernement qui administre le Programme de protection des salariés.

[14] Cela signifie que la division générale a commis une erreur de droit et une erreur de fait sur le même point. Elle a commis une erreur de fait en affirmant à tort que c'était l'employeur de la prestataire qui lui avait versé cet argent.

[15] Cela est devenu une erreur de droit parce que la division générale devait expliquer dans quelle mesure le ministère du gouvernement répondait à la définition de l'article 35 du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Plus précisément, elle devait expliquer en quoi l'argent reçu par la prestataire provenait d'un employeur **ou d'une autre personne**.

² Voir le paragraphe 21 de la décision de la division générale.

³ Voir le paragraphe 18 de la décision de la division générale.

[16] Je conclus que la division générale a commis une erreur de droit en ne fournissant pas des raisons suffisantes à l'appui de sa décision.

Réparation

[17] Puisque j'ai trouvé une erreur, il y a deux façons principales dont je peux la corriger. Je peux rendre la décision que la division générale aurait dû rendre. Je peux aussi renvoyer l'affaire à la division générale si je juge que l'audience n'a pas été équitable ou qu'il n'y a pas assez d'informations pour rendre une décision⁴.

[18] Aucune des parties n'a suggéré que l'audience n'était pas équitable ou qu'il n'y avait pas assez d'informations pour que je rende une décision⁵. J'estime que cela signifie que je peux rendre la décision que la division générale aurait dû rendre.

La prestataire a reçu une rémunération au sens du *Règlement sur l'assurance-emploi*

[19] La prestataire ne conteste pas le fait qu'elle a reçu de l'argent du gouvernement dans le cadre du Programme de protection des salariés⁶. Elle a confirmé qu'elle avait envoyé à la Commission la lettre qu'elle avait reçue au sujet de cet argent⁷.

[20] Je dois d'abord décider si l'argent que la prestataire a reçu était une rémunération au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁸.

[21] Il n'est pas contesté que l'employeur de la prestataire a fait faillite. Celle-ci a reçu un total de 8 278,83 \$ par l'entremise du ministère qui supervise le Programme de protection des salariés.

⁴ L'article 59(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* me permet de corriger les erreurs de la division générale de ces façons.

⁵ La division générale a donné à la prestataire toutes les chances de présenter ses informations. Elle lui a aussi demandé explicitement si elle avait quelque chose d'autre à dire. Se reporter à l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 24 min 46 s et à 26 min 39 s.

⁶ Voir les pages GD3-33 et GD3-36 du dossier d'appel et se reporter à l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 22 min 30 s.

⁷ Voir la page GD3-34.

⁸ Voir l'article 35 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[22] La prestataire affirme que cet argent est comme une assurance et qu'il ne devrait pas être considéré comme une rémunération. La Commission dit que le ministère du gouvernement est inclus dans la définition de revenu prévue par le *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[23] Les cours ont interprété largement le terme dans ce contexte. L'article 35 prévoit ce qui suit : « **revenu** Tout revenu en espèces ou non que le prestataire reçoit ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne, notamment un syndic de faillite⁹. » Par conséquent, si une personne reçoit de l'argent d'un employeur ou d'une autre personne, il s'agit d'un revenu au sens du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[24] Le fait que la prestataire a reçu de l'argent ne fait aucun doute. L'argent ne provenait pas de son employeur parce que celui-ci avait fait faillite. Je dois donc décider si le ministère du gouvernement est inclus dans l'expression « une autre personne ».

[25] Cette question a été tranchée par la Cour d'appel fédérale¹⁰, qui s'est prononcée sur le Programme de protection des salariés. La Cour a examiné si « une autre personne » incluait le ministère qui administre ce programme¹¹. Elle a conclu que l'argent versé dans le cadre du Programme ne pouvait pas être qualifié d'« allocation de secours ». La Cour a déclaré ce qui suit : [traduction] « Par conséquent, les paiements reçus en vertu du programme doivent être considérés comme une forme de rémunération admissible. » Cela signifie que l'argent reçu dans le cadre du Programme de protection des salariés est un revenu provenant d'une « autre personne ». Cela veut aussi dire qu'il s'agit d'une rémunération au sens du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁹ Voir l'article 35(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c King*, [1996] 2 CF 940 (Cour d'appel fédérale).

¹¹ Cette décision portait sur le *Règlement sur l'assurance-chômage*, C.R.C., ch. 1576 et l'article 57 de ce règlement. L'article 57(1) prévoit que « "revenu" s'entend de tout revenu en espèces ou non que le prestataire reçoit ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne ». La partie pertinente du libellé est exactement la même que celle de l'article 35(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi* actuel.

Répartition de la rémunération reçue

[26] Une fois qu'il est établi qu'une somme d'argent est une rémunération, il faut la répartir¹².

– Rémunération reçue à titre de salaire

[27] La prestataire a reçu 8 278,83 \$ dans le cadre du Programme de protection des salariés. La ventilation de cette rémunération montre que 2 841,53 \$ ont été versés à titre de salaire. Cet argent doit être réparti sur les semaines où la prestataire a fourni des services¹³. Les services en question ont été fournis avant la faillite de l'employeur et avant que la prestataire ne reçoive des prestations d'assurance-emploi. Cela signifie qu'il n'y a pas de trop-payé à la suite de cette répartition. La prestataire n'a donc rien à rembourser à l'assurance-emploi pour cette rémunération.

– Rémunération reçue à titre de paie de vacances, d'indemnité de cessation d'emploi et d'indemnité de départ

[28] Les 5 437,30 \$ restants que la prestataire a reçus étaient une combinaison de paie de vacances, d'indemnité de cessation d'emploi et d'indemnité de départ¹⁴. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* précise clairement que cette rémunération doit être répartie à compter de la semaine de la cessation d'emploi¹⁵.

[29] Même si la prestataire a reçu l'argent des mois après sa cessation d'emploi, il doit être réparti à compter de la semaine de sa cessation d'emploi.

[30] La prestataire a déclaré que son dernier jour de travail était le 14 août 2023. Cela est confirmé par son relevé d'emploi¹⁶. Aux fins de l'assurance-emploi, cela signifie que la semaine de la cessation d'emploi de la prestataire est la semaine du 13 août 2023.

¹² Voir l'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹³ Voir l'article 36(4) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹⁴ La prestataire a reçu 1 947,21 \$ en paie de vacances, 2 841,53 \$ en indemnité de cessation d'emploi et 648,56 \$ en indemnité de départ.

¹⁵ Voir l'article 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹⁶ Voir les pages GD3-15 et GD3-35.

[31] Aucune des parties n'a contesté le calcul de la division générale¹⁷. J'adopte donc cette partie de sa décision¹⁸.

[32] Par conséquent, la somme de 8 278,83 \$ que la prestataire a reçue est une rémunération. Une partie de cette rémunération est un salaire et doit être répartie à partir du moment où elle travaillait pour son employeur. Les 5 437,30¹⁹ \$ restants doivent être répartis à compter de la semaine où la prestataire a cessé de travailler pour son employeur, à raison de 1 421 \$ par semaine.

[33] Ainsi, le trop-payé et l'avis de dette calculés par la Commission sont corrects.

Conclusion

[34] L'appel est rejeté. J'ai conclu que la division générale a commis une erreur de droit.

[35] Le résultat reste cependant le même. La prestataire a reçu une rémunération qui doit être répartie.

Elizabeth Usprich
Membre de la division d'appel

¹⁷ Le calcul de la division générale est le même que celui de la Commission dans ses observations à la page GD4-5.

¹⁸ Voir le paragraphe 30 de la décision de la division générale.

¹⁹ Ce montant est arrondi à 5 437 \$.