



[TRADUCTION]

Citation : *HL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 1375

Tribunal de la sécurité sociale du Canada

Division d'appel

Décision

Partie appelante :	H. L.
Partie intimée :	Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante ou représentant :	Adam Forsyth

Décision portée en appel :	Décision de la division générale datée du 27 mai 2024 (GE-24-1136)
-----------------------------------	---

Membre du Tribunal :	Stephen Bergen
Mode d'audience :	Vidéoconférence
Date de l'audience :	Le 6 novembre 2024
Personnes présentes à l'audience :	Appelant Représentant de l'intimée
Date de la décision :	Le 8 novembre 2024
Numéro de dossier :	AD-24-393

Décision

[1] Je rejette l'appel.

[2] La division générale a commis une erreur de droit. J'ai substitué ma décision à celle de la division générale, mais je conclus tout de même que le paiement de règlement était une rémunération et qu'il a été réparti correctement.

Aperçu

[3] H. L. est l'appelant. Je l'appellerai le prestataire parce que le présent appel porte sur sa demande de prestations d'assurance-emploi.

[4] Le prestataire n'avait travaillé pour son employeur que pendant environ deux mois lorsqu'il s'est cassé la main en avril 2023. Il s'est fait opérer, puis est retourné au travail, mais il a constaté qu'il ne pouvait toujours pas travailler. Lorsqu'il a demandé un congé prolongé à son employeur, celui-ci l'a congédié sans motif.

[5] L'employeur n'a versé au prestataire qu'une semaine d'indemnité de préavis. Le prestataire estimait mériter une meilleure indemnisation parce qu'il avait été congédié à tort. Il a retenu les services d'un avocat pour négocier avec l'employeur. Finalement, le prestataire et l'employeur ont convenu d'une indemnité de 8 890,63 \$. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a déduit les frais juridiques, mais a décidé que le reste du montant du règlement était une rémunération. Elle a réparti 7 483,67 \$ sur les semaines de la période de prestations du prestataire à compter de la semaine du 28 avril 2023. À la suite de la répartition, le prestataire n'avait pas droit à trois semaines des prestations qu'il avait reçues. La Commission a émis un avis de dette de 1 950,00 \$.

[6] Lorsque le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision, cette dernière n'a fait aucun changement. Le prestataire a fait appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, mais celle-ci a rejeté son appel. Il a ensuite fait appel à la division d'appel.

[7] La division générale a commis une erreur de fait importante en rendant sa décision. Je rends donc la décision que la division générale aurait dû rendre.

[8] Je rejette l'appel parce que je suis arrivé au même résultat que la division générale. La Commission a décidé à juste titre que la somme de 7 483,67 \$ était une rémunération et elle l'a répartie correctement sur les semaines de la période de prestations du prestataire.

Questions en litige

[9] Voici les questions à trancher dans la présente affaire :

- a) La division générale a-t-elle commis une erreur de compétence?
- b) La division générale a-t-elle commis une erreur en ignorant la preuve selon laquelle le prestataire a reçu une indemnité de départ?

Analyse

[10] La division d'appel peut seulement examiner les erreurs qui relèvent de l'un des moyens d'appel suivants :

- a) le processus d'audience de la division générale était inéquitable d'une façon ou d'une autre;
- b) la division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question sans avoir le pouvoir de le faire (erreur de compétence);
- c) la division générale a commis une erreur de droit en rendant sa décision;
- d) la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante¹.

[11] Dans sa demande à la division d'appel, le prestataire a sélectionné deux moyens d'appel. Il a soutenu que la division générale avait commis une erreur de compétence et une erreur de fait importante.

¹ Il s'agit d'une version en langage clair des trois moyens d'appel. Le texte intégral se trouve à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

Erreur de compétence

[12] L'une des erreurs sélectionnées par le prestataire dans sa demande à la division d'appel est l'erreur relative à la compétence de la division générale. Toutefois, il n'a pas expliqué en quoi la division générale avait commis une erreur de compétence dans sa demande et il n'a pas abordé le sujet lorsqu'il a présenté ses arguments à l'audience de la division d'appel.

[13] Seule une décision de révision de la Commission peut faire l'objet d'un appel à la division générale². Les questions abordées dans la décision de révision de la Commission établissent les limites de la compétence de la division générale.

[14] La décision que le prestataire a demandé à la Commission de réviser portait sur la question de savoir si son paiement de règlement était une rémunération et sur la façon de le répartir. Il s'agissait des questions dont la division générale était saisie et qui ont fait l'objet de sa décision.

[15] La division générale n'a commis aucune erreur de compétence. Elle a examiné toutes les questions qu'elle devait examiner et n'a tenu compte d'aucune autre question.

Erreur de fait

[16] La Commission concède que la division générale a commis une erreur de fait en ignorant la preuve selon laquelle le prestataire avait reçu une indemnité de départ. Je suis d'accord.

[17] Le prestataire a reconnu que le paiement de règlement était de 8 890,63 \$. Toutefois, il a déclaré qu'il avait seulement reçu trois semaines d'indemnité de départ³. Il a aussi dit que l'employeur n'était disposé à lui verser qu'une semaine de salaire

² Voir l'article 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Écouter l'enregistrement de l'audience de la division générale à 38 min 50 s.

supplémentaire au départ. Le prestataire a dit qu'il avait droit à cette semaine de paie selon la loi provinciale sur les normes d'emploi⁴.

[18] La division générale devait décider quelle partie de la somme du règlement visait à indemniser la perte de revenu. Si le prestataire avait déjà reçu un paiement tenant lieu de préavis ou une indemnité de départ, ou s'il avait désigné une partie de la somme du règlement comme étant une indemnité de départ, cela serait pertinent pour évaluer la nature du règlement. Comme la division générale n'a pas tenu compte de ces éléments de preuve, elle a commis une erreur de fait.

Réparation

[19] J'ai le pouvoir de renvoyer l'affaire à la division générale pour réexamen. J'ai aussi le pouvoir de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre⁵.

[20] Toutefois, je peux seulement rendre la décision que la division générale aurait dû rendre si le dossier est complet. La division générale et le prestataire laissent entendre que c'est le cas.

[21] Je suis d'accord. J'ai des éléments de preuve sur toutes les questions que je dois trancher.

Ma décision

Cadre juridique

[22] La *Loi sur l'assurance-emploi* établit un régime d'assurance pour se prémunir contre la perte de revenu résultant du chômage. Il vise à indemniser une perte et non à verser des prestations aux personnes qui n'ont subi aucune perte⁶.

⁴ Écouter l'enregistrement de l'audience de la division générale à 46 min 55 s.

⁵ Voir les articles 59(1) et 64 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Walford*, A-263-78.

[23] Le « revenu » est défini par le *Règlement sur l'assurance-emploi* comme étant « tout revenu en espèces ou non que [la partie] prestataire reçoit ou recevra d'un employeur ou d'une autre personne, notamment un syndic de faillite⁷ ».

[24] La « rémunération » est définie par le *Règlement sur l'assurance-emploi* comme étant « le revenu intégral [de la partie] prestataire provenant de tout emploi », à moins que ce revenu ne relève de certaines exceptions⁸.

[25] Une partie prestataire doit prouver que la totalité ou une partie de l'argent reçu à la suite de son congédiement était autre chose qu'une rémunération au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁹.

[26] Pour être considéré comme une rémunération, le revenu doit provenir d'un emploi ou il doit exister un « lien suffisant » entre l'emploi de la partie prestataire et les sommes reçues¹⁰.

[27] Un paiement effectué en vertu d'un règlement versé dans le cadre d'une action pour congédiement injustifié est présumé être un « revenu provenant d'un emploi », à moins que la partie prestataire puisse établir qu'en raison de « circonstances particulières », le revenu, ou une partie de celui-ci, doit être considéré comme une rémunération concernant une autre dépense ou perte¹¹.

La somme du règlement était-elle une rémunération totale ou partielle?

[28] Je dois décider si le prestataire a prouvé que la somme du règlement que l'employeur lui a versée, en tout ou en partie, ne constituait pas une rémunération liée à une perte de revenu.

⁷ Voir l'article 35(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁸ Voir l'article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Les exceptions sont énoncées à l'article 35(7) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁹ Voir l'article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Les exceptions sont énoncées à l'article 35(7) du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Voir aussi la décision *Bourgeois c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 117.

¹⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Roch*, 2003 CAF 356.

¹¹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Radigan*, A-567-99.

Le prestataire et l'employeur ont tous deux appelé le paiement de règlement des « dommages-intérêts généraux »

[29] Le prestataire croyait avoir été congédié à tort. Son avocat a envoyé à l'employeur une lettre de mise en demeure qui exposait sa réclamation pour dommages-intérêts en plusieurs catégories. Dans sa réclamation pour dommages-intérêts généraux de 10 000,00 \$, le prestataire a fait référence à la [traduction] « mauvaise foi » de l'employeur et à la [traduction] « discrimination fondée sur l'invalidité ».

[30] La lettre décrivait les circonstances liées à la cessation d'emploi du prestataire. Elle précisait qu'il s'était cassé la main et qu'il avait d'abord reçu des mesures d'adaptation pour une courte période, mais qu'il avait finalement cessé de travailler lorsqu'il avait demandé un congé prolongé. La lettre énonçait certains principes juridiques selon lesquels il était possible de conclure que la cessation d'emploi du prestataire était discriminatoire au titre de la loi sur les droits de la personne.

[31] Les « dommages-intérêts généraux » sont une catégorie de dommages [traduction] « globaux ». Les dommages pour « souffrances et douleurs » ou « atteinte à la réputation » sont souvent classés dans la catégorie des dommages-intérêts généraux parce qu'ils sont difficiles à évaluer. Toutefois, les parties peuvent avoir d'autres raisons de choisir de décrire l'indemnisation comme des dommages-intérêts généraux.

[32] L'employeur a accepté de verser un paiement de règlement au prestataire à titre de dommages-intérêts généraux. Ce fait unique n'explique pas la nature réelle du paiement. Rien n'empêche les parties liées à un règlement à l'amiable de qualifier toute forme d'indemnisation comme étant des « dommages-intérêts généraux », peu importe la perte ou le préjudice qui est indemnisé. Rien n'empêcherait le prestataire et l'employeur de qualifier une « perte de revenu » comme étant des dommages-intérêts généraux.

[33] Toutefois, la lettre de mise en demeure du prestataire décrivait aussi plus précisément la réclamation pour dommages-intérêts généraux. La lettre indiquait que ces dommages-intérêts résultaient de la mauvaise foi et de la discrimination fondée sur l'invalidité. Lorsque l'employeur a fait l'offre de règlement, qui a finalement été acceptée par le prestataire, il a accepté de qualifier son paiement de 8 890,63 \$ comme étant des dommages-intérêts généraux. Le prestataire soutient que cela prouve que l'employeur avait l'intention de faire de son paiement une indemnisation pour sa mauvaise foi et ses actes discriminatoires.

[34] Je conviens que ces éléments de preuve appuient en partie la position du prestataire. L'offre d'indemnisation faite par l'employeur à titre de dommages-intérêts généraux devrait être examinée conjointement avec la façon dont le prestataire a décrit sa réclamation pour dommages-intérêts généraux. Cela appuie l'inférence selon laquelle l'employeur versait le paiement pour indemniser le type de dommages-intérêts généraux décrits dans la réclamation.

[35] Cependant, l'inférence n'est pas solide. L'employeur a accepté de qualifier le paiement comme étant des « dommages-intérêts généraux », mais il n'a pas précisé les dommages-intérêts généraux ni expliqué comment ils ont été calculés. Il n'a pas non plus explicitement reconnu avoir agi de mauvaise foi ou avoir fait preuve de discrimination en raison d'une invalidité.

L'employeur ne pouvait pas préciser la nature des dommages-intérêts qu'il indemnisait

[36] Le prestataire a reconnu que l'employeur a refusé d'admettre qu'il le payait en raison d'une discrimination¹². Toutefois, il fait valoir que l'employeur ne voudrait pas admettre qu'il a fait preuve de discrimination à son égard parce qu'il ne voudrait pas que le prestataire utilise cette admission contre lui¹³.

[37] Il est certainement plausible que l'employeur aurait été réticent à décrire ses actions d'une manière négative. Par ailleurs, il est peu probable que l'employeur ait

¹² Écouter l'enregistrement de l'audience de la division générale à 46 min 25 s.

¹³ Écouter l'enregistrement de l'audience de la division générale à 35 min 50 s.

vraiment craint que le prestataire admette avoir été victime de discrimination. L'employeur a pris des mesures concrètes pour se protéger contre cette possibilité.

[38] Le prestataire a déclaré qu'il avait signé une version complète et définitive des réclamations ainsi qu'une sorte d'entente de confidentialité. Il a dit que c'était dans le but de protéger l'employeur. Les modalités des réclamations et de l'entente de confidentialité n'ont pas été déposées comme éléments de preuve, mais l'objectif général de ces documents est d'isoler une partie des réclamations futures et du préjudice qui pourrait découler de la publication de l'entente. Je présume que ces ententes auraient été efficaces contre toute réclamation future du prestataire et qu'elles donneraient à l'employeur le droit d'intenter une poursuite contre le prestataire s'il partageait ou publiait l'entente.

Le prestataire a fait valoir que la somme du règlement est plus proche de sa réclamation pour dommages-intérêts généraux de 10 000,00 \$

[39] Le prestataire a aussi fait valoir que le montant de 8 890,63 \$ du règlement correspond plus étroitement à la somme de sa réclamation pour dommages-intérêts généraux que n'importe laquelle des autres sommes pour dommages-intérêts précisées dans la lettre de son avocat.

[40] C'est peut-être le cas. Cependant, le membre de la division générale a demandé au prestataire d'expliquer comment son avocat et l'employeur s'étaient mis d'accord sur le montant de 8 890,63 \$. Toutefois, le prestataire n'a pas répondu. Une somme de 8 890,63 \$ est un montant précis, ce qui donne à penser qu'elle a été calculée à partir de quelque chose de quantifiable. Il est peu probable que les parties soient en mesure d'attribuer une valeur, à un sou près, à des biens non matériels comme [traduction] « la perte de réputation » ou [traduction] « l'atteinte à la dignité, aux sentiments et au respect de soi ».

[41] De plus, le fait que la somme du règlement final soit plus proche de la réclamation pour dommages-intérêts généraux du prestataire, comparativement aux autres catégories, ne signifie pas nécessairement qu'elle devrait être considérée

comme des dommages-intérêts généraux. Cela n'exclut pas la possibilité que le montant final ait été calculé d'une autre manière. Par exemple, il se peut qu'il ait été fondé sur la rémunération régulière du prestataire.

[42] Il y avait des éléments de preuve de négociations entourant la rémunération du prestataire. Le prestataire a déclaré qu'il avait d'abord demandé une indemnité de départ de trois mois, soit essentiellement trois mois de rémunération¹⁴.

[43] Le prestataire a déclaré que l'employeur lui avait d'abord offert 4 400,00 \$, montant qu'il a ensuite [traduction] « doublé » après quelques négociations. Une somme de 8 890,63 \$ n'est pas le double de 4 400,00 \$, de sorte que le prestataire estime donc clairement ou, au mieux, [traduction] « arrondi » une somme. Il arrondit peut-être le montant du règlement à 8 800,00 \$, alors que nous savons qu'il s'agit de 8 890,63 \$. Cependant, il est au moins aussi probable qu'il ait arrondi les 4 400,00 \$ de l'offre initiale.

[44] Le prestataire a dit que sa rémunération régulière comprenait le salaire de base et la commission. Il a dit que son salaire était de 75 000,00 \$ par année, ce qui donne un salaire de base de 1 442,31 \$ par semaine. Il a précisé que la moitié de sa rémunération était le salaire de base et que l'autre moitié provenait de la commission de vente.

[45] Le prestataire a aussi déclaré qu'on lui avait garanti 80 % d'une commission de 15 000,00 \$ au premier trimestre. Cependant, 80 % d'une commission de 15 000,00 \$ est 12 000,00 \$. Son avocat a toutefois réclamé 11 250,00 \$ pour la commission garantie de trois mois. La lettre de mise en demeure ne donnait pas à penser que le prestataire excluait la réclamation de sa commission de quelque façon que ce soit.

[46] Je vais admettre que la somme de 11 250,00 \$ est celle qui est la plus susceptible d'être exacte puisqu'il s'agit de la réclamation faite à l'employeur. Cela se traduit par un montant supplémentaire de 865,38 \$ par semaine. Le salaire de base

¹⁴ Écouter l'enregistrement de l'audience de la division générale à 45 min 45 s.

de 1 442,31 \$ et la commission garantie de 865,38 \$ s'élèvent à 2 307,69 \$ par semaine.

[47] Je reconnais que le prestataire a dit qu'il avait déclaré à la Commission que sa rémunération hebdomadaire était de 2 885,00 \$. Cependant, il a aussi dit que sa rémunération fluctuait. Il a expliqué qu'il devait avoir utilisé sa dernière semaine de paie. Il a ajouté qu'il y avait des erreurs dans son relevé d'emploi, mais il n'a pas fourni d'autres explications. Le relevé d'emploi indique que les paiements effectués au cours de certaines périodes de paie aux **deux semaines** s'élèvent à 2 885,00 \$ (ce qui concorde avec le relevé d'emploi indiquant **uniquement son salaire de base**, qui était de 1 442,31 \$ par semaine).

[48] Le prestataire a déclaré que l'employeur lui a seulement versé **trois semaines d'indemnité de départ**. Cependant, il a aussi dit qu'il n'avait reçu qu'une semaine d'indemnité de départ en dehors du paiement de règlement. Il a expliqué son témoignage à la division d'appel, disant que l'employeur lui avait offert deux semaines de plus après la semaine initiale, ce qui correspond à l'indemnité exigée par la loi sur les normes d'emploi. Il a dit qu'il n'avait pas reçu les deux semaines supplémentaires, mais seulement le paiement du règlement final.

[49] Une explication qui concorde raisonnablement avec la preuve est que [traduction] « l'indemnité de départ de trois semaines » mentionnée par le prestataire comprenait la semaine requise par les normes d'emploi et l'offre de deux semaines supplémentaires de l'employeur. Si ces deux semaines supplémentaires comprenaient le salaire de base du prestataire et sa commission (calculée à partir du montant de 11 250,00 \$ de la commission de trois mois qui est indiqué dans la lettre de mise en demeure), la valeur pour le prestataire serait de 4 615,38 \$ ($2\,307,69 \$ \times 2$). Il est possible que l'employeur ait doublé une offre initiale de deux semaines d'indemnité de départ pour la faire passer à quatre semaines, ce qui donnerait une offre de 9 230,76 \$ selon les calculs ci-dessus. Il y a évidemment une certaine incertitude dans ces chiffres, y compris ce que l'employeur a accepté comme droit à la commission du prestataire.

[50] Pour être clair, je ne conclus pas qu'il s'agit réellement de la façon dont le prestataire et l'employeur ont calculé le règlement. Il n'y a pas assez d'éléments de preuve au dossier pour savoir comment l'employeur est arrivé à la somme de 8 890,63 \$. Je réponds seulement à l'argument du prestataire selon lequel je devrais conclure que la somme de 8 890,63 \$ a été versée à titre de dommages-intérêts généraux parce qu'elle est plus près du montant de 10 000,00 \$ faisant l'objet de la réclamation pour dommages-intérêts généraux que des autres sommes réclamées.

[51] Je suis d'avis qu'il est au moins aussi probable que le prestataire et l'employeur se soient entendus sur une somme de 8 890,63 \$ fondée sur une perte de revenu pour un certain nombre de semaines. Je suis arrivé à 9 230,38 \$ en doublant une offre de deux semaines à quatre semaines. Cette somme est plus proche du montant du règlement final que la réclamation pour dommages-intérêts généraux de 10 000,00 \$. De plus, cette méthode expliquerait mieux comment les négociations de règlement sont parvenues à un nombre aussi précis.

[52] Le prestataire a un lourd fardeau de preuve. Il doit réfuter la présomption légale selon laquelle le paiement qu'il a reçu de son employeur n'était pas une indemnité pour perte de revenu. Comme il ne conteste pas le fait que la somme a été versée pour régler une réclamation pour congédiement injustifié, il doit établir qu'il y avait des circonstances particulières qui expliquent en quoi son indemnité n'était pas liée à sa perte de revenu.

[53] En l'absence de circonstances particulières, la loi sur l'assurance-emploi donne à penser qu'un règlement pour congédiement injustifié correspond à une perte de revenu. Le fait que le prestataire et l'employeur ont tous deux qualifié le montant du règlement comme étant des dommages-intérêts généraux n'est pas une circonstance particulière qui justifierait de conclure que le règlement ne visait pas la perte de revenu.

[54] Le prestataire a porté plainte contre l'employeur, affirmant que celui-ci avait fait preuve de discrimination à son égard. Il a précisé que l'employeur s'était entendu avec lui. Cela ne veut pas nécessairement dire que le paiement a été versé pour perte de réputation ou pour atteinte à la dignité, aux sentiments et au respect de soi.

[55] Le prestataire a parlé d'une longue période de négociations entre son avocat et l'employeur, mais il y a peu d'éléments de preuve concernant ces négociations. Il y a des éléments de preuve montrant que l'employeur a d'abord offert une semaine d'indemnité de préavis, puis qu'il a prolongé cette offre à trois semaines. Il y a la lettre de mise en demeure qui réclame divers dommages-intérêts dont le total s'élève à 41 250,00 \$ (plus les frais juridiques). Il y avait aussi une offre de l'employeur de 4 400,00 \$, qui a apparemment doublé, ainsi que l'offre de règlement final de 8 890,63 \$ pour dommages-intérêts généraux.

[56] Je remarque aussi que le prestataire n'a pas toujours insisté sur le fait que le paiement de règlement a été versé pour atteinte à la réputation, à la dignité, aux sentiments et au respect de soi découlant de son congédiement discriminatoire. Il a déclaré à la division générale que sa position de négociation initiale consistait à réclamer un paiement de trois mois. De plus, la lettre de mise en demeure adressée à l'employeur précisait que le prestataire devrait avoir droit à [traduction] « une [indemnité pour] perte de salaire en raison de la discrimination » comme solution de rechange aux dommages-intérêts généraux pour discrimination¹⁵.

[57] L'offre de règlement qualifie les 8 890,63 \$ comme étant des dommages-intérêts généraux, mais elle n'explique pas ce que les dommages-intérêts généraux sont censés indemniser ni comment ils ont été calculés. Les dommages-intérêts généraux pouvaient couvrir presque n'importe quoi. Le prestataire et l'employeur pouvaient avoir leurs propres raisons de qualifier le paiement comme tel, peu importe la perte réelle qu'ils prenaient en considération.

[58] Le prestataire ne s'est pas acquitté du fardeau de la preuve qui lui incombe. La preuve n'établit pas qu'il est plus probable qu'improbable qu'une partie du paiement de règlement pour congédiement injustifié visait autre chose que la perte de revenu.

[59] Je conclus que la somme du règlement de 8 890,63 \$, moins les frais juridiques et les dépenses de 1 506,96 \$, était une rémunération au titre de l'article 35 du

¹⁵ Voir la page GD3-32 du dossier d'appel.

Règlement sur l'assurance-emploi. La somme de 7 483,67 \$ était donc une rémunération.

La rémunération a-t-elle été répartie correctement?

[60] Comme j'ai conclu que le paiement de règlement était une rémunération, l'article 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi* précise la façon dont il faut le répartir¹⁶.

[61] Le prestataire n'a pas laissé entendre qu'une partie du paiement de règlement visait les services qu'il a fournis à son employeur avant d'être congédié. Je suis d'accord avec la division générale pour dire qu'il n'y avait aucune preuve qu'une partie du paiement avait été versée pour indemniser le prestataire pour tout acte discriminatoire de la part de l'employeur avant sa cessation d'emploi. Je conclus que le paiement de règlement a été versé au prestataire en raison de sa cessation d'emploi.

[62] Par conséquent, même si le prestataire n'a pas reçu le paiement avant que l'offre de l'employeur ait été acceptée, ce dernier doit être réparti à compter de la semaine de la cessation d'emploi¹⁷.

[63] La division générale a conclu que le prestataire avait été congédié le 21 avril 2023 et qu'il avait été payé pour une autre semaine. Elle a donc jugé qu'il avait cessé de travailler le 28 avril 2023. La Commission a utilisé la somme de 2 885,00 \$ comme rémunération hebdomadaire normale du prestataire. Celui-ci a accepté, affirmant qu'il avait précisé cette somme à la Commission après avoir examiné l'un de ses chèques de paie.

[64] Ni le prestataire ni la Commission n'ont affirmé que la division générale avait commis une erreur dans ces conclusions. Par conséquent, je les accepte.

[65] Je confirme la décision de la division générale selon laquelle la Commission a correctement réparti la rémunération.

¹⁶ Voir la décision *Boone et al c Canada (Procureur général)*, 2002 CAF 257.

¹⁷ Voir l'article 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Conclusion

[66] Je rejette l'appel.

[67] La division générale a commis une erreur de droit. Toutefois, j'ai rendu la décision qu'elle aurait dû rendre et j'ai corrigé l'erreur.

[68] Ma décision ne change rien au résultat. Je suis d'accord avec la division générale pour dire que la somme de 7 483,67 \$ provenant du paiement de règlement était une rémunération, et je suis d'accord pour dire que la Commission l'a répartie correctement.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel