



[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c TL*, 2025 TSS 642

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

Décision

Partie appelante : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante ou représentant : Ian McRobbie

Partie intimée : T. L.

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
4 novembre 2024
(GE-24-3215)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Mode d'audience : Par écrit

Date de la décision : Le 18 juin 2025

Numéro de dossier : AD-25-390

Décision

[1] L'appel est accueilli. Les parties sont d'accord et j'accepte ce qui suit :

(a) la division générale a outrepassé son pouvoir et ignoré certains éléments de preuve lorsqu'elle a décidé que le versement par l'employeur d'un maintien de salaire à l'intimé, T. L. (prestataire), entre le 3 octobre 2023 et le 10 janvier 2024, représentait une indemnité de départ;

(b) la réparation appropriée consiste à modifier la décision de la division générale en supprimant un passage à la deuxième ligne du paragraphe 21.

[2] Cela permettra à l'appelante, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, de traiter la demande et de rendre environ 500 heures assurables au prestataire.

Aperçu

[3] La Commission fait appel de la décision de la division générale.

[4] La division générale a décidé que le prestataire avait subi un arrêt de rémunération et que sa période de prestations d'assurance-emploi avait été établie correctement à partir du 8 octobre 2023.

[5] Le prestataire a reçu un maintien de salaire de la part de son employeur après le 8 octobre 2023, et ce jusqu'au 10 janvier 2024. La division générale a conclu que le maintien de salaire constituait une indemnité de départ. Elle a laissé à la Commission le soin de décider si le versement était une rémunération au titre du *Règlement sur l'assurance-emploi* qui devait être répartie.

[6] La Commission ne conteste pas les conclusions de la division générale selon lesquelles le prestataire a subi un arrêt de rémunération. Elle remet cependant en question les conclusions de la division générale selon lesquelles le maintien de salaire représente une indemnité de départ. La Commission soutient que la division générale a commis des erreurs de compétence et de fait.

Les parties s'entendent sur l'issue de l'appel

[7] La Commission a proposé un règlement dans cette affaire. Elle demande à la division d'appel de conclure que la division générale a commis des erreurs de compétence et de fait. La Commission demande à la division d'appel de corriger les erreurs de la division générale en modifiant la décision de celle-ci. Le prestataire est d'accord avec la proposition de règlement de la Commission.

J'accepte l'issue proposée

[8] J'accepte l'issue proposée. Il s'agit de la conclusion appropriée de la présente affaire.

[9] La division générale a excédé sa compétence lorsqu'elle a conclu que le maintien de salaire représentait une indemnité de départ :

(a) Les questions soumises à la division générale ont été précisées dans la décision de révision de la Commission. La décision de révision ne portait manifestement que sur l'arrêt de rémunération et sur le montant de la rémunération¹. Par conséquent, les seules questions dont la division générale était saisie étaient celles de savoir s'il y avait eu interruption de rémunération et quel était le montant de la rémunération.

Comme la Commission l'a souligné, elle n'a pas remis en question la désignation ou la nature de la rémunération dans sa décision de révision². La division générale n'avait donc pas le pouvoir de modifier la nature de cette rémunération et de conclure qu'elle représentait une indemnité de départ.

(b) En décidant que le maintien de salaire était une indemnité de départ, la division générale a effectivement établi que le prestataire n'avait pas d'heures assurables. En d'autres termes, elle a annulé le caractère assurable des heures

¹ Voir la décision de révision, datée du 22 août 2024, à la page GD3-38 du dossier d'appel.

² Voir les observations de la Commission et la lettre datée du 24 avril 2025 adressée à la Cour fédérale, à la page AD2-7 du dossier d'appel.

incluses dans le relevé d'emploi produit le 10 janvier 2024. Cependant, la division générale n'avait pas le pouvoir de faire une telle chose.

L'Agence du revenu du Canada a la compétence exclusive pour établir l'assurabilité des heures et de la rémunération provenant d'un emploi. Un employé, un employeur ou la Commission peut demander une décision sur le montant de toute rémunération assurable, mais ni la Commission ni la division générale n'ont le pouvoir de modifier la nature d'un montant payé sans une décision formelle de l'Agence du revenu du Canada³.

[10] La division générale a également ignoré certains éléments de preuve lorsqu'elle a décidé que le maintien du salaire représentait une indemnité de départ. L'employeur a produit un relevé d'emploi. Il a inscrit la rémunération assurable à la case 15C du relevé⁴. Le maintien de salaire est considéré comme assurable, à la fois en matière de rémunération et d'heures, et il est réparti sur la période de paie pour laquelle il a été versé⁵.

[11] Si l'employeur a versé une indemnité de départ, il doit indiquer les montants versés dans la case 17C du relevé d'emploi. Les montants indiqués dans la case 17C du relevé d'emploi ne sont pas assurables en heures⁶.

[12] L'employeur a également indiqué à la Commission qu'il avait versé au prestataire un maintien de salaire jusqu'au 10 janvier 2024⁷.

[13] La division générale a ignoré à la fois le relevé d'emploi et la déclaration de l'employeur à la Commission lorsqu'elle a conclu que le versement était une indemnité de départ plutôt qu'un maintien de salaire.

³ Voir les observations de la Commission et la lettre datée du 24 avril 2025 adressée à la Cour fédérale, à la page AD2-7 du dossier d'appel, où est cité l'article 90 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir le relevé d'emploi produit le 10 janvier 2024, à la page GD 3-26 du dossier d'appel.

⁵ Voir les observations de la Commission et la lettre datée du 24 avril 2025 adressée à la Cour fédérale, à la page AD2-7 du dossier d'appel, où est cité l'article 23(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁶ Voir les observations de la Commission et la lettre datée du 24 avril 2025 adressée à la Cour fédérale, à la page AD2-7 du dossier d'appel, où est cité l'article 90 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations, datés du 24 avril 2024, à la page GD3-28 du dossier d'appel.

[14] L'erreur de la division générale peut être corrigée en modifiant sa décision, plus précisément en supprimant la deuxième ligne du paragraphe 21. Pour plus de clarté, il s'agit de supprimer la phrase « Cependant, je conclus que la rémunération qu'il a versée à l'appelant du 3 octobre 2023 au 10 janvier 2024 constitue une indemnité de départ ». La division générale ne qualifie donc plus le versement d'indemnité de départ et le rétablit en tant que maintien de salaire.

Conclusion

[15] L'appel est accueilli. Je supprime la deuxième phrase du paragraphe 21 de la décision de la division générale. Le versement effectué entre le 3 octobre 2023 et le 10 janvier 2024 continuera d'être considéré comme un maintien de salaire. Cette mesure laissera en place l'assurabilité des heures incluses dans le relevé d'emploi produit le 10 janvier 2024.

Janet Lew
Membre de la division d'appel