

ÉTAT DE NORTH CAROLINA
COMITÉ D'EXAMEN



AU SUJET DE :

Arrêt d'une autorité supérieure No.

ATTN :

Demandeur

Employeur

Exposé des faits

Le demandeur a déposé une nouvelle demande initiale (NDI) pour les prestations d'assurance-chômage, effectives le..... Ensuite, la Division de la sécurité-emploi (Division) a déterminé que le montant de prestation hebdomadaire payable au demandeur était de\$ et durant l'année de prestation établie par le demandeur, le montant maximal des prestations d'assurance-chômage payable au demandeur était de\$

La demande a été soumise à un juge sur la question de licenciement du dernier emploi. Le juge a émis une « Détermination par le juge » dans le dossier No. le..... qui déclare que le demandeur est (non qualifié) (qualifié) pour les prestations selon la Loi. Gén. de N.C § 96-14 (). Le (demandeur) (employeur) a déposé un appel de la Détermination et l'affaire a été entendue par un juge d'appels..... (nom) dans le dossier d'appels No.. les individus suivants se sont présentés à l'audience devant le juge d'appels. . Le..... le juge d'appels a émis une décision concluant que le demandeur est (qualifié) pour recevoir les prestations d'assurance-chômage selon la Loi Gén. de N.C § 96-14 (). Le (demandeur) (employeur) a fait appel.

CONSTATATIONS DES FAITS

1. le demandeur a déposé des demandes régulières de prestations d'assurance-chômage pour la période de..... à..... Le demandeur s'est inscrit pour trouver un emploi auprès de la Division, il a continué à envoyer des rapports à un bureau de recrutement comme demandé par la Division et a fait une demande de prestations selon la Loi Gén. de N.C § 96-15 (a).

2. Le demandeur a commencé à travailler pour l'employeur lecomme..... (Il) (Elle) pour la dernière fois pour l'employeur le.....



RAPPEL DE LA LOI

La loi sur la sécurité d'Emploi indique que :

- (a) Un particulier dont la Division détermine qu'il est au chômage pour inconduite liée au travail n'est pas qualifié pour recevoir des prestations. La période de disqualification commence le premier jour de la première semaine où l'individu dépose une demande de prestations après la mauvaise conduite.

 - (b) Une mauvaise conduite au travail peut se présenter sous l'une des formes suivantes :
 - (1) Une conduite démontrant une insouciance intentionnelle ou injustifiée de l'intérêt de l'employeur, infraction délibérée ou insouciance des règles de conduite que l'employeur a le droit d'espérer venant d'un employé ou qu'il a expliqué oralement ou par écrit à un employé.
 - (2) Une conduite démontrant une insouciance ou une négligence d'un tel degré ou récurrence pour manifester une négligence significative et intentionnelle des intérêts de l'employeur ou les devoirs ou les obligations de l'employé envers l'employeur.

 - (C) les exemples suivants représentent à première vue une évidence de mauvaise conduite qui peut être démentie par l'individu faisant une demande de prestations :
 - (1) Infraction de la politique écrite de l'employeur sur l'alcool et les drogues illégales.
 - (2) Se présenter au travail affaibli par l'effet d'alcool ou de drogue illégale.
 - (3) Consommation d'alcool ou de drogues illégales dans les établissements de l'employeur.
 - (4) Condamnation par un tribunal compétent pour la fabrication, la vente ou la distribution d'une substance réglementée punissable en vertu de la L.G 9095 (a) (1) ou la L.G 9095 (A) (2) si l'infraction est liée au travail d'un employé pour l'employeur ou est en violation d'une règle ou d'une politique de travail raisonnable.
- Résiliation ou suspension de l'emploi après l'arrestation ou la condamnation pour une infraction impliquant des violences, des crimes sexuels ou des drogues illégales si l'infraction est liée au travail de l'employé pour un employeur ou constitue une infraction d'une règle ou d'une politique de travail raisonnable.
- (6) Toute violence physique liée au travail de l'employé pour un employeur, y compris la violence physique contre les superviseurs, les subordonnés, les collègues, les fournisseurs, les clients ou le grand public.
 - (7) Des commentaires ou des comportements inappropriés envers les superviseurs, les subordonnés, les collègues, les fournisseurs, les clients ou envers le grand public concernant toute caractéristique protégée par le gouvernement fédéral qui crée un environnement de travail hostile.
 - (8) Vol dans les lieux du travail.
 - (9) Forger ou falsifier tout document ou donnée relative à l'emploi, y compris une demande d'emploi soumise précédemment.
 - (10) Infraction de la politique écrite de l'employeur sur l'absentéisme.
 - (11) Refus d'effectuer des tâches de travail raisonnablement attribuées ou défaut d'accomplir ses fonctions, comme le prouvent pas moins de trois

avertissements écrits au cours des 12 mois qui précèdent immédiatement le licenciement de l'employé.



Loi. Gén. de N.C § 96-14,6.

Décision de l'autorité supérieure No.
Page trois sur cinq

La définition d'une mauvaise conduite dans les lieux de travail a été interprétée par les tribunaux à de nombreuses occasions. Voir, ex Intercraft Indus.Corp. v. Morrison, 305 N.C. 373, 289 S.E.2d 357 (1982); Lynch v. PPG Indus., 105 App. N.C 223, 412 S.E.2d 163 (1992) [cessation d'emploi relative à la consommation de drogues]; Yelverton v. Kemp Furniture Indus., 51 App. N.C. 215, 275 S.E.2d 553 (1981); In re Cantrell, App. 44 N.C. 718, 263 S.E.2d 1 (1980); In re Collingsworth, 17 App. N.C. 340, 194 S.E.2d 210 (1973). si un demandeur a été licencié du travail, l'employeur prend la charge de la preuve pour démontrer que le licenciement du demandeur était pour une raison qui pourrait disqualifier le demandeur des prestations d'assurance-chômage. Guilford Cty. v. Holmes, 102 N.C. App. 103, 401 S.E.2d 135 (1991). Une constatation de « mauvaise conduite » aux fins du refus des prestations d'indemnisation de chômage ne dépend pas nécessairement d'une infraction d'une règle de travail spécifique. Gregory v. Direction générale des impôts, 93 N.C. App. 785, 379 S.E.2d 51 (1989).

La Loi réglementant certaines drogues et autres substances (LRCDS) présente les exigences procédurales pour les examens de substance contrôlée au North Carolina. Bien qu'un employeur doit soutenir sa position en présentant une preuve compétente, il n'est pas nécessaire de démontrer un préjudice réel à ses intérêts pour établir la mauvaise conduite d'un employé. Eury v. N.C. Sec. d'Empl. Comm'n, 115 N.C. App. 590, 446 S.E.2d 383, cert. rejeté(e), 338 N.C. 309, 451 S.E.2d 383 (1994). Selon la LRCDS, un employeur doit établir (1) que le test d'une substance réglementée d'un employé s'est révélé positif (2) la chaîne de contrôle de l'échantillon de l'analyse de drogues. (3) la fiabilité de l'examen de substances réglementées, et (4) exactement comment l'employé a enfreint la politique de dépistage de drogues de l'employeur. Voir la Loi Gen. de N.C 95 §§ 230 à 235 ; Code Admin. 20.0101 à 20.0602 de N.C 13. Un résultat positif d'un examen de substance réglementée représente une mauvaise conduite relative au travail si un employeur fait preuve de conformité avec la LRCDS. De même, le refus d'un employeur de se conformer à une politique de dépistage de drogue raisonnable mise en place correctement, sans bonne raison, représente une mauvaise conduite Voir Boesche v. Raleigh-Durham Airport Auth. 111 App. N.C 149, 432 S.E.2d 137 (1993) (en supposant que la politique de dépistage aléatoire des drogues mise en œuvre par l'employeur, en vertu de laquelle le mécanicien d'entretien a été licencié pour avoir refusé de se soumettre au test, n'a pas violé les droits constitutionnels du mécanicien d'être exempt de toute recherche illégale et l'employé n'a pas été licencié de son emploi à tort) ; Voir aussi Décision précédente de la DSE No. 21 In Re Roecker (1987).

Une déclaration sous serment ou un témoignage du laboratoire qui a effectué l'examen peut prouver les résultats d'examen de substances réglementées présentés dans des cas de demande contestés impliquant une cessation d'emploi due à la consommation d'alcool ou de drogue. La déclaration sous serment ou le témoignage doivent interpréter les résultats. La Preuve peut aussi être soumise pour ce qui est des dépistages effectués comme requis par l'administration fédérale de la sécurité des transporteurs routiers du Département des Transports des États-Unis conformément au C.F.R 49 article 40 ou la Commission de réglementation nucléaire des États-Unis selon C.F.R 10 article 26. Les résultats d'un examen de substance réglementée et la conformité avec les exigences procédurales légales ou réglementaires peuvent être présumés être prouvés si le demandeur les admet ou les stipule durant l'audience devant le Juge d'appels ou par déclaration sous serment. Code Admin. 24 C 0211 de N.C 04 ; Décision précédente de la DSE No. 34, In Re Teachey (1999).



CONCLUSIONS DE LA LOI

Dans le cas présent, le comité d'examen conclut, à partir de la preuve compétente et crédible et les faits constatés, que le demandeur a été licencié de son travail. Le soussigné conclut aussi que

Cela étant, la décision du juge d'appels doit être (affirmée/renversée/modifiée). De plus, le demandeur doit rester (non qualifié) (qualifié) pour recevoir les prestations d'assurance-chômage.

Décision de l'autorité supérieure No.
Page quatre sur cinq

DECISION

La décision du juge d'appels est (AFFIRMÉE) (RENVERSÉE) (MODIFIÉE)

Le demandeur est NON QUALIFIÉ pour recevoir les prestations d'assurance-chômage à partir de..... (QUALIFIÉ) et recevra les prestations d'assurance-chômage à partir de.....

Les membres du comité d'examen John C. Doe et Susan S. Doe ont participé dans cet appel et sont d'accord avec cette décision

This the./Ceci

COMITÉ D'EXAMEN

Président

NOTE : La décision de l'autorité supérieure deviendra finale trente (30) jours après l'envoi à moins qu'une pétition pour une révision judiciaire soit déposée auprès du tribunal supérieur comme il est indiqué ci-dessous. La date de l'envoi se trouve sur la dernière page de cette décision. Bien que le comité ne donne pas de conseil juridique, veuillez voir la brochure ci-jointe pour une orientation supplémentaire sur comment faire appel d'une Décision d'une autorité supérieure. La brochure est disponible dans les bureaux de recrutement à travers l'état et sur le site internet de la division de la sécurité-emploi. Vous pouvez aussi visiter la section de « *Questions fréquemment posées* » (FAQ) sur le site internet de la division de la sécurité-emploi au www.des.nc.gov, et consulter un avocat de votre choix.

DROITS D'APPEL POUR UN EXAMEN JUDICIAIRE

Les appels de cette Décision d'autorité supérieure doivent être déposés auprès du greffier du tribunal supérieur par le demandeur dans le comté de sa résidence, ou dans lequel le demandeur a sa place principale de travail. Si une partie ne réside pas dans un comté ou a une place principale de travail dans un comté à North Carolina, les appels doivent être déposés auprès du greffier du tribunal supérieur du comté de Wake à North Carolina ou auprès du greffier du tribunal supérieur du comté de North Carolina dans lequel la controverse est survenue.

La décision de l'autorité supérieure deviendra finale trente (30) jours après l'envoi à moins qu'une pétition pour une révision judiciaire soit déposée auprès du tribunal supérieur selon la loi Gén. de N.C §§ 96-15 (h) et (i).



IMPORTANT - VOIR LA PAGE SUIVANTE

Décision de l'autorité supérieure No.
Page cinq sur cinq

Les copies d'une pétition d'examen judiciaire déposée auprès du greffier du tribunal supérieur doivent être communiquées à la Division de la sécurité-emploi (Division) et aux parties du dossier des procédures dans les dix (10) jours qui suivent le dépôt de la pétition. Les copies de la pétition doivent être traitées par un service personnel ou par un courrier certifié, un reçu de retour est demandé. Les pétitions d'examen du tribunal supérieur doivent être adressées à l'agent agréé pour le service de traitement de la Division et seront traitées par ce dernier.

John Q. Lawyer
Avocat en chef
Département du Commerce de North Carolina
Division de la sécurité-emploi
Adresse postale Boite postale 25903, Raleigh, NC 27611-5903
Adresse physique 700 Wade Avenue, Raleigh, NC 27605-1154

NOTE : Si vous avez reçu une pétition pour une révision judiciaire par une autre partie, vous ne ferez pas partie de la procédure d'examen judiciaire sauf si vous : (1) informez le tribunal supérieur dans les dix (10) jours suivant la réception de la pétition que vous souhaitez faire partie de la procédure, ou (2) déposer une requête pour intervenir conformément à la Loi Gén. de N.C § 1A-1, Règle 24.

AVIS A TOUTES LES PARTIES INTÉRESSÉES

Un représentant légal comme défini dans le Code Admin.24A .0105 (32) de N.C 04 (y compris les individus d'une entreprise tierce qui agissent en tant qu'administrateur d'assurance-chômage d'un employeur) doivent être des avocats assermentés ou supervisés par un avocat assermenté selon la Loi Gén. de N.C Ch. 84 et § 96-17 (b). Avis et/ou certification de supervision d'un avocat doivent être par écrit selon le code Admin. 24 C 0504 de N.C 04. **une représentation légale dans « procédures judiciaires » doit se conformer avec la Loi Gén. de N.C Ch. 84.**

Selon le Code Admin. 24 C .0504, de N.C 04, quand une personne a un représentant légal, tous les documents ou informations qui doivent être communiqués à la partie seront uniquement envoyés au représentant légal. Toute information communiquée au représentant légal d'une partie sera tout aussi applicable que si elle avait été envoyée directement à la partie.

Pour les demandes déposées le 30 Juin 2013 ou après, les demandeurs sont tenus de rembourser les prestations reçues suite à une décision administrative ou judiciaire qui est ensuite renversée à l'appel. Loi. Gén. de N.C § 96-18 (g) (2).

AVIS SPÉCIAL AU DEMANDEUR : Si vous receviez ou avez déjà reçu des prestations d'assurance-chômage relatives à la demande sous-jacente et que cette décision d'autorité supérieure déclare que vous êtes inadmissible ou non qualifié pour recevoir l'intégralité ou une partie des prestations, vous avez à présent un trop-perçu de prestations selon la Loi Gén. de N.C § 96-18



(g) (2). Si un trop-perçu a été établi par cette Décision d'autorité supérieure, vous recevrez un avis de trop-perçu et Détermination de trop-perçu de la part de la Section de contrôle de paiement de prestation/intégrité de prestations de la Division. L'avis de trop-perçu ou Détermination de trop-perçu définiront, parmi d'autres aspects, le montant de votre trop-perçu et les sanctions qui s'appliquent. Veuillez noter que le seul moyen que vous puissiez contester le trop-perçu est de déposer une pétition d'examen judiciaire de cette décision d'autorité supérieure auprès du tribunal supérieur comme fourni ci-dessus et en conformité et la loi de North Carolina. Dans votre pétition, vous devez spécifier si vous faites appel de (1) la question de disqualification ou admissibilité et/ou (2) la détermination subséquente que vous avez reçu un trop-perçu de prestations.

Appel déposé :

Décision envoyée :