

ÉTAT DE NORTH CAROLINA  
COMITÉ D'EXAMEN



AU SUJET DE :

Décision de l'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. Qui déclare que le demandeur est (non qualifié) (qualifié) pour les prestations. Le (demandeur) (employeur) a déposé un appel de la détermination et l'affaire a été examiné par un juge d'appels..... 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 (non qualifié) (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 au bureau de recrutement de 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 vers le..... (II) (Elle) a travaillé pour la dernière fois pour l'employeur le..... comme.....



3. Le demandeur a été licencié de son emploi quand

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 six

Loi. Gén. de N.C §96-14.6 (C) énumère onze exemples de conduite. Si la preuve présentée démontre qu'un demandeur est impliqué dans l'une d'elles, le demandeur pourrait être déclaré « disqualifié » des prestations d'assurance-chômage. Ces exemples sont « à première vue une évidence de mauvaise conduite qui peut être niée par le demandeur ». 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).

Un individu n'a pas droit aux prestations et est disqualifié de la réception des prestations si la Division détermine que l'individu a quitté son emploi pour une raison autre qu'une bonne raison attribuable à l'employeur. Quand un individu quitte son emploi, la charge de la preuve qui démonte une bonne cause attribuable à l'employeur repose sur l'individu et la charge ne peut pas être transférée à l'employeur. Loi. Gén. de N.C 96-14.5 (A) alors que la Loi. Gén. de N.C 96-14.5 (A) déclare qu'elle est applicable si « un individu quitte son emploi [,] » sa pertinence n'est pas uniquement limitée à un individu qui quitte son emploi. L'usage du verbe « quitte » n'indique pas que la législature supposée appliquer la loi est limitée à l'unique situation de démission. Elle est aussi applicable si un employé est licencié dû à son handicap ou son état de santé et si les autres exigences de la loi sont respectées. À cet effet, le Comité conclut qu'il est convenable d'appliquer les provisions de la Loi Gén. de N.C § 96-14.5 (a) au cas présent.

La Cour suprême de l'Iowa a eu le même problème d'interprétation des lois. Dans McCarthy v. Iowa Emp't Sec. Comm'n, 247 Iowa 760, 764, 76 N.W.2d 201, 204 (1956). La cour a jugé que les mots « s'il a quitté son emploi » doivent être interprétés comme « s'il est au chômage... » Seule cette interprétation s'accorde avec (la loi sur la Sécurité d'Emploi de l'Iowa) qui déclare que le véritable objectif de la loi est d'exiger la résolution de provisions pour la prestation des personnes *sans emploi* qui ne sont pas responsables de la perte de leur emploi. (Souligné sans l'original). Accord, Cotright v. Doyal, La. Ct. App., 195 So.2d 176 (2nd Cir. 1967), Des Moines Indep. Cmty Sch. Dist. v. Dep't of Job Serv., 376 N.W.2d 605 (Iowa 1985), and Welch v. Iowa Dep't of Emp't Servs., 421 N.W.2d 150 (Iowa 1988).

L'assemblée générale de North Carolina a déclaré qu'il est pour « le bien public et le bien-être général des citoyens » de l'état de North Carolina que la Loi sur la Sécurité d'Emploi était promulguée et que les fonds collectés en conformité avec la Loi sur la Sécurité d'Emploi doivent « être utilisés pour la prestation des personnes *au chômage* qui ne sont pas responsables de la perte de leur emploi ». Loi. Gén. de N.C § 96-2. Le Comité conclut que, pour donner pleinement effet à l'intention de la législature, les mots « quand un individu quitte son emploi.... » dans la Loi Gén. de N.C §96-14.5 (a) sont interprétés comme « quand un individu est licencié de son emploi... »

Dans Applewhite v. Alliance One Int'l, Inc., 188 N.C.App. 271, 654 S.E.2d 764 (2008), et James v. Lemmons, 177 N.C.App. 509, 629 S.E.2d 324 (2006) la Cour d'appel de North Carolina a spécifiquement jugé (cas dans lesquels l'employeur a licencié le demandeur quand ce dernier s'est absenté pour des raisons de santé) que si le dernier incident qui a mené à l'infraction de la politique de présence de l'employeur était dû à une maladie, le [demandeur] n'a eu aucun contrôle sur cet échec de conformité avec la politique de [l'employeur] et que le « comportement du [demandeur] ne peut pas être considéré comme une faute considérable ». La Cour a aussi jugé



« que la disqualification partielle du [demandeur] de l'indemnisation de chômage n'était pas correcte ». De plus, la cour a constaté que ces avoirs étaient consistants avec son avoir dans *Lindsey v. Qualex, Inc.*, 103 App N.C 585, 406 S.E.2d 609, disc. rév. rejetée, N.C. 196, 412 S.E.2d 57 (1991).

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

#### 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 Comité d'examen conclut aussi que, après l'application de la jurisprudence de contrôle dans ce cas-là, le demandeur a (réussi à infirmer) (échoué à infirmer) la preuve de première vue de mauvaise conduite présentée par l'employeur et que la mauvaise conduite n'a pas été prouvée dans ce cas-là. Dans ce cas, l'absence du prestataire était due à un état de santé qu'il (a pu) (n'a pas pu) contrôler.

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.

#### 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](http://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 elle 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.

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

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).

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).**



IMPORTANT - VOIR LA PAGE SUIVANTE

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

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 :