

ÉTAT DE NORTH CAROLINA  
COMITÉ D'EXAMEN



AU SUJET DE :

Décision de l'autorité supérieure No.

ATTN :

Demandeur

Employeur

Selon la Loi. Gén de N.C § 96-15 (e), cette cause a été présentée au Comité d'examen (« Comité ») pour considérer la cassation de l'employeur d'un arrêt No. La preuve versée au dossier et tous les mémoires ou arguments écrits soumis en temps opportun ont été entièrement examinés.

L'unité des Décisions de la Division de la sécurité-emploi (« Division ») a envoyé une brochure *Appels & Audiences : appel d'une détermination initiale - degré 1* à chaque partie ainsi qu'une copie du dossier de la Détermination du juge No. le..... La page 6 et 7 de la brochure ont informé l'employeur qu'il y a des exigences spécifiques pour les affaires incluant une cessation d'emploi due aux résultats d'un dépistage de drogues/substance réglementées et/ou alcool. Particulièrement, la brochure indique :

Loi réglementant certaines drogues et autres substances (LRCDS), loi. Gén. de N.C 95 §§ 230-235 exige que les dépistages soient conformes à ses exigences procédurales à moins que le dépistage ait été administré par le Département des Transports des États-Unis ou la Commission de réglementation nucléaire des États-Unis. 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. Au lieu d'un témoignage en direct d'un représentant du laboratoire à l'audience, une déclaration sous serment du représentant agréé du laboratoire peut être présentée pour prouver les résultats de l'examen de la substance réglementée, chaîne de contrôle et conformité avec le dépistage et le re-dépistage applicables exigés par la loi. 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. 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 ou par déclaration sous serment. Voir la Loi Gén. de N.C § 96-14.6 et Code Admin.



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

Dans son appel, l'employeur communique les informations qui n'étaient pas incluses dans aucun témoignage et/ou document présenté sous serment et sujet à un contre-interrogatoire adéquat à l'audience préliminaire tenue dans cette affaire devant le juge d'appels..... Avant l'audience, la Section d'Appels de la Division a envoyé un avis d'audience, pièce à conviction No., ainsi qu'une copie des documents contenus dans le dossier du juge d'appels à chaque partie selon le Code Admin. 24 C .0504, de N.C 04, le préavis et les documents relatifs étaient envoyés à toutes les parties le ..... Parmi d'autres éléments, l'avis a indiqué :

**COMMENT PRÉSENTER UNE PREUVE :** Un témoignage sous serment est exigé. Si vous désirez que des témoins présentent leurs témoignages, ils doivent le faire à l'audience. Si vous avez des documents, enregistrements électroniques ou autres preuves que vous désirez que le responsable de l'audience prenne en considération, vous devez les envoyer ou les délivrer au responsable de l'audience et à chaque partie. La preuve doit être reçue avant l'audience.

Selon la Loi Gén. de N.C §§ 95-230 à 235 et le Code Admin. 24 C 0211 de N.C 04, l'avis a aussi communiqué les exigences préliminaires pour les cessations d'emploi incluant les dépistages de drogues/substance réglementées et alcool, et a indiqué :

**CESSATIONS D'EMPLOI RELATIVES À LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET/OU DROGUES :** Une preuve doit être présentée pour prouver ou désapprouver un dépistage et ses résultats. La preuve doit aussi inclure les règles et/ou politiques de travail. À North Carolina, la Loi réglementant certaines drogues et autres substances, L.G.N.C 95 230–235 exige que les dépistages soient conformes à ses exigences procédurales à moins que le dépistage ait été administré par le Département des Transports des États-Unis ou la Commission de réglementation nucléaire des États-Unis. Au lieu d'un témoignage en direct d'un représentant du laboratoire à l'audience de demandes contestées, une déclaration sous serment du représentant agréé du laboratoire peut être présentée pour prouver les résultats de l'examen de la substance réglementée, chaîne de contrôle et/ou conformité avec le dépistage et le re-dépistage applicables exigés par la loi fédérale ou de l'état. Les résultats du dépistage peuvent être considérés comme prouvés si le demandeur les admet ou les stipule durant l'audience ou par déclaration sous serment. Tous les documents soumis au responsable de l'audience auraient aussi dû être envoyés à l'autre partie avant l'audience. Si vous avez des questions, contactez le juge d'appels principal.

Il est clair, de l'avis écrit précédent, que l'employeur a été informé de l'obligation de comparaître à l'audience préliminaire pour présenter son témoignage et d'autres preuves. L'employeur avait un devoir et il a été informé de son devoir, pour présenter une preuve compétente y compris un témoignage en direct ou une déclaration sous serment du représentant agréé du laboratoire pour prouver les résultats de la substance réglementée, chaîne de contrôle et conformité avec les procédures de dépistage et de re-dépistage exigées par la loi. Le dossier n'inclut aucune indication que l'employeur ne fût pas autorisé à présenter son témoignage ou preuve documentaire ou demander un report de l'audience selon le C.A.N.C 04 24 C .0207 pour une bonne raison présentée. Une bonne cause doit être une raison légalement suffisante représentant une excuse légitime pour ne pas accomplir un acte exigé par la loi dans l'exercice de diligence raisonnable. Voir la Loi Gén. de N.C § 96-15 (d1) et le Code Admin. 24 A 0105 (26) de N.C 04

Quand il y a une preuve dans le dossier qui supporte une conclusion d'un problème matériel, le Comité peut ne pas offrir à l'employeur plus d'une seule opportunité pour présenter une preuve qui détermine qu'un demandeur est non qualifié pour bénéficier des prestations d'assurance-chômage. Agir autrement pourrait impacter les droits d'un demandeur à une procédure équitable et donner aux employeurs plusieurs opportunités pour présenter des preuves qu'un employé doit être disqualifié des



Prestations de chômage. Voir Dunlap v. Clarke Checks, Inc., 92 N.C.App. 581, 375 S.E.2d 171 (1989). Ainsi, le comité conclut que l'employeur a reçu une procédure équitable. Le comité décide de ne pas ré-ouvrir ce dossier en particulier, car l'employeur n'a pas préservé son droit de présenter son témoignage ou d'autres preuves ni il s'est assuré que tous les témoins soient présents à l'audience. Voir Douglas v. J.C. PenneyCo., 67 N.C.App. 344, 313 S.E.2d 176 (1984). Dans ce cas, le comité est uniquement autorisé à prendre en considération l'évidence présentée à l'audience. Voir Patrick v. Patrick v. Cone Mills Corp., 64 N.C.App. 722, 308 S.E.2d 476 (1983).

En tant qu'enquêteur ultime dans les affaires incluant des demandes contestées de prestations d'assurance-chômage, le Comité conclut que les constatations des faits faites par le juge d'appel étaient supportées par une preuve compétente et crédible contenue dans le dossier et les adopte comme les siens. De plus, le Comité conclut que le juge d'appel a correctement et adéquatement appliqué la Loi sur la Sécurité d'Emploi (Loi. Gén. de N.C § 96-1 et seq.) aux faits constatés, et la décision résultante était conforme à la loi et aux faits.

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 Fred F, Steen II et Stan Campbell 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 public 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 d'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 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).



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. 24 À 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 à la Loi Gén. de N.C Ch. 84.**

Selon le Code Admin. 24 C .0504, Code Admin. 24 A 0105 (32) 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 AUX DEMANDEURS :** 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 de contester le trop-perçu est de déposer une pétition pour un examen

IMPORTANT - VOIR LA PAGE SUIVANTE

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



Judiciaire de cette Décision d'autorité supérieure auprès du tribunal supérieur comme il est fourni ci-dessus, et en conformité avec 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 :