

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. Dans ce cas, l'audience préliminaire a été tenue le..... devant le juge d'appels..... La preuve versée au dossier et tous les mémoires ou arguments écrits soumis en temps opportun ont été entièrement examinés.

La Loi sur la Sécurité d'Emploi exige que la Division mène des audiences d'une manière qui préserve les droits importants des parties. Voir la Loi Gén. de N.C §§ 96-15 (c) et (f) ; Code Admin. 24 C 0209 de N.C 04, en d'autres termes, toutes les parties doivent bénéficier d'une équité procédurale et d'une véritable procédure raisonnable. Une équité procédurale minimale exige que les parties puissent être entendues. Afin que les parties puissent avoir le droit d'être entendues, elles doivent être informées. Une véritable procédure raisonnable exige une application de la loi juste et équitable à toutes les parties. 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) ; Intercraft Indus. Corp. v. Morrison, 305 N. C. 373, 376, 289 S.E.2d 357, 359 (1982) ; Umstead v. Emp't Sec. Comm'n, 75 N.C.App. 538, 331 S.E.2d 218, cert. refusé(e), 314 N.C. 67, 336 S.E.2d 405 (1985). Si le dossier contient des preuves qui supportent une conclusion d'un problème matériel, le Comité peut ne pas donner des opportunités supplémentaires pour un employeur de présenter des preuves qui démontrent qu'un demandeur est non qualifié pour recevoir des prestations d'assurance-chômage. Agir ainsi 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 Dunlap v. Clarke Checks, Inc., 92 N.C. App. 581, 375 S.E.2d 171 (1989).

La Division a informé les parties de leurs obligations de présenter tous les témoignages, enregistrements, documents et d'autres preuves à l'audience. Une brochure bleue intitulée *Appels & Audiences : appel d'une détermination initiale - degré 1* a été envoyé à chaque partie ainsi qu'une copie du dossier de la Détermination du juge No. le..... Les pages 5 et 6 de la brochure contenaient les informations suivantes :

**Que dois-je faire pour me préparer pour l'audience ?**

Lisez l'avis de l'audience attentivement. Lisez tous les documents communiqués avec l'avis de l'audience pour savoir ce qui a été dit sur l'affaire. Cela vous aidera à décider des



témoins qui doivent témoigner à l'audience. Collectez tous les documents, enregistrements et autres preuves qui supportent votre affaire. Si l'audience est tenue par téléphone, vous devez fournir des copies de votre preuve au juge d'appel et à chaque partie avant la date de l'audience. Pour les audiences en personnes, faites suffisamment de copies pour les communiquer à chaque partie et au juge d'appel. Si vous ne fournissez pas de copies à l'autre partie et au juge d'appel, le juge d'appel peut ne pas prendre cette preuve en considération pour prendre une décision dans l'affaire. Choisissez vos témoins et assurez-vous qu'ils soient disponibles pour l'audience. Le témoin oculaire et le premier témoignage sont toujours la meilleure preuve. Le premier témoignage implique des témoins qui ont senti, ressenti, vu ou entendu ce qui a été fait ou dit. S'il existe un enregistrement d'un comportement allégué, l'enregistrement est la meilleure preuve au lieu du témoignage d'un témoin de ce qu'il ou elle a vu ou entendu sur un enregistrement qui n'a pas été présenté comme preuve. S'il y a une affirmation qu'une partie a signé des documents ou a soumis un papier que vous croyez être pertinent à l'affaire, vous pouvez soumettre cette preuve, mais vous devez fournir une copie des documents au juge d'appel et à l'autre partie. Pour les audiences par téléphone, communiquez les noms et les numéros de téléphone de vos témoins en contactant le juge d'appel ou en renvoyant le Questionnaire de l'Audience par Téléphone envoyé avec l'avis de votre audience après l'avoir rempli. Voir le Code Admin. 24 C 0209 de N.C 04

#### **Que se passera-t-il à l'audience ?**

Le Juge d'appels présidera l'audience, identifiera toutes les personnes présentes et expliquera l'objet de l'audience. En plus de poser des questions, le Juge d'Appels identifiera et constatera les preuves et se prononcera sur les requêtes et les objections. Vous ainsi que vos témoins serez autorisés à témoigner, présenter des preuves et poser des questions sur un témoignage ou une preuve présentés par l'autre partie. Vous aurez la chance de résumer votre affaire à la fin de l'audience.

Un avis de l'audience, une pièce à conviction de la Division No..... a été envoyé(e) à toutes les parties le....., (.....) jours avant la date de l'audience. En plus de ces informations, l'avis de l'audience 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.

L'avis de l'audience a aussi informé les parties qu'elles pouvaient demander un report de l'audience et a fourni des informations sur la procédure nécessaire pour le faire. Au moment de la présentation d'une bonne cause et avant l'audience, l'employeur aurait pu demander plus de temps pour confirmer la présence de ses témoins ou pour obtenir et présenter ses preuves. 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 le Code Admin. 24 A 0105 (26) de N.C 04 « Diligence raisonnable » signifie la mesure de prudence, de précaution, d'attention et de bon jugement qu'une personne raisonnable et prudente est supposée exercer dans les circonstances particulières. Code Admin. 24A. 0105. (21) de N.C 04



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

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. 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 CANC 04 24 C. 0207 de plus, le dossier n'inclut aucune indication que le juge d'appels a refusé une demande faite par l'employeur pour reporter l'audience.

Dans ce cas, l'employeur a présenté un témoignage d'individus qui n'étaient pas des témoins oculaires des circonstances de la cessation d'emploi du demandeur. Toutes les preuves invoquées par l'employeur dans l'audience étaient des preuves par ouï-dire. Un témoignage par ouï-dire est une déclaration faite par une personne autre que le témoin à l'audience qui est présenté comme preuve pour démontrer la vérité de ce qui a été affirmé. Loi Gén. de N.C § 8C-1, Règle 801 (c). En d'autres termes, l'employeur a présenté des témoignages de témoins qui ont raconté, non ce qu'ils ont constaté ou connaissent personnellement, mais qui ont principalement répété ce que d'autres personnes leur ont dit ou ce qu'ils ont entendu d'autres personnes dire. Par conséquent, les preuves ne détiennent pas leurs valeurs que de la crédibilité des témoins, mais reposent principalement sur la véracité ou la compétence d'autres personnes.

Bien que les preuves par ouï-dire soient généralement admissibles dans des audiences d'assurance-chômage contestées, elles seront acceptées uniquement si elles représentent une exception à la règle par ouï-dire ou si elles présentent des garanties circonstancielle équivalentes de fiabilité et si elles sont plus probantes sur le point pour lequel elles sont présentées que d'autres preuves que le défenseur de la preuve par ouï-dire pourrait raisonnablement se procurer. Code Admin. 24 C 0210. de N.C 04 L'employeur, c'est-à-dire le défenseur des preuves par ouï-dire, doit prendre sa charge en démontrant à première vue la compétence des preuves. Dans ce cas, l'employeur a échoué pour présenter le témoignage d'un témoin ayant une connaissance personnelle des circonstances qui ont mené à la cessation d'emploi du demandeur. L'employeur n'a pas démontré que les preuves par ouï-dire relevaient d'une exception au droit commun ou au droit écrit en ce qui concerne les règles de preuves par ouï-dire ni qu'elles présentaient des garanties circonstancielle équivalentes de fiabilité ni qu'elles étaient plus probantes, sur le point pour lequel elles ont été présentées, que d'autres preuves que l'employeur pouvait raisonnablement se procurer dans ces circonstances. Voir le Code Admin. 24 C 0210 de N.C 04

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. Le Comité conclut aussi 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. Cela étant, l'employeur a échoué pour prendre sa charge de preuve que le demandeur était licencié pour mauvaise conduite et qu'il doit être disqualifié des prestations au sens de la loi Gén. de N.C § 96-14,6.

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



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

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 A 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 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 recevez 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 :