

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). L'employeur affirme aussi qu'il possède ou a possédé des documents qui supportent les raisons de la cessation d'emploi du demandeur, et démontrent l'avis des attentes de l'employeur. Cependant, l'employeur n'a pas soumis ces documents au Juge d'Appels et au demandeur à l'audience.

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 ce que les témoins doivent attester dans l'audience. Collectez tous les documents, enregistrements et autres preuves qui supportent votre affaire. Si l'audience est tenue par téléphone,



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

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

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.

[Assistant juridique : Ajouter uniquement si ce document est l'une des pièces à conviction dans le dossier. Il est dans la plupart des dossiers, mais pas tous.

Des documents destinés à être utilisés comme pièces à conviction à l'audience ont été envoyés avec l'avis. Parmi eux, il y avait un document intitulé « informations importantes pour votre audience d'appel », pièce à conviction No. Parmi d'autres éléments, ce document a indiqué :

Si vous avez soumis des documents plus tôt dans la procédure de demandes qui ne sont pas inclus avec ce paquet, vous devez les re-soumettre comme il est indiqué dans l'avis de l'audience si vous souhaitez qu'ils soient considérés comme faisant partie de votre appel

L'avis de l'audience a aussi informé les parties qu'elles pouvaient demander une prolongation 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 obtenir et/ou présenter ses preuves documentaires. 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 NC 04

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 ne contient aucune indication que l'employeur n'était pas autorisé à comparaître à l'audience comme il est défini dans le Code Admin. Code Admin. 24 C 0201 de N.C 04 De plus, le dossier ne contient aucune indication que l'employeur n'était pas autorisé à présenter tous les témoignages ou des preuves documentaires et électroniques.



ou demander un report de l'audience selon le CANC 04 24C 0207, quand il y a une preuve dans le dossier qui supporte une conclusion d'un problème matériel, le Comité peut ne pas donner plus d'opportunités à un employeur de présenter d'autres preuves pour démontrer qu'un demandeur est disqualifié 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). 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 a présenté une bonne cause comme il est défini dans le Code Admin. 24 A 0105 (26) de N.C 04 pour reporter l'audience. 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 aussi Douglas v. J.C. Penney Co., 67 N.C. App. 344, 313 S.E.2d 176 (1984). Dans ce cas, le Comité est uniquement autorisé à prendre en considération la preuve présentée à l'audience. Patrick v. Cone Mills Corp., 64 N.C. App. 722, 308 S.E.2d 476 (1983).

L'employeur, la partie qui présente un témoignage sur les documents comme preuve pour démontrer que le demandeur doit être disqualifié des prestations d'assurance-chômage, doit prendre sa charge en démontrant à première vue la compétence de la preuve. Le témoin(s) de l'employeur a (ont) décrit le contenu des documents détenus par l'employeur ou raisonnablement accessibles à l'employeur. Le témoignage du témoin(s) sur le contenu des documents, qui était invoqué par l'employeur pour s'acquitter de sa charge de preuve, n'était pas la « meilleure preuve » que l'employeur a présentée pour démontrer le contenu des documents ou un avis au demandeur de ses attentes, ses politiques, ses procédures, ses disciplines ou ses menaces de sanctions disciplinaires et ne pouvait pas être utilisé pour supporter une constatation de fait à moins qu'il ait été une preuve compétente. Gén. de N.C § 96-15 (i).

Loi Gén. de N.C § 8 C-1, Règles 1002 et 1003, autrement appelée la « règle de la meilleure preuve », exige la production de la copie originale ou d'une copie authentique d'un document, d'un enregistrement ou d'une photo afin de prouver son contenu. En d'autres termes, la règle de la meilleure preuve exige l'exclusion d'une preuve secondaire présentée pour prouver le contenu d'un document si les documents sont, ou étaient raisonnablement mis à disponibilité ou accessibles à la partie présentant la preuve. Si le demandeur a témoigné que le contenu des documents ou s'il a attesté que le contenu des documents était attesté par le témoin(s) de l'employeur, alors il n'aurait pas été nécessaire pour l'employeur de produire les documents. Voir la Loi Gén. de N.C § 8C-1, Règle 1007. Cependant, dans ce cas, le demandeur a nié être averti des documents référencés et l'employeur ne pouvait pas démontrer le contraire. Ainsi, la meilleure preuve du contenu des documents n'est pas le témoignage du témoin(s) de ce qu'il/elle a vu ou lu dans documents, mais les documents eux-mêmes.

Dans ce cas, le Comité conclut que l'employeur a reçu une procédure équitable et ne réouvrira pas ce dossier en particulier, car l'employeur n'a pas préservé son droit de présenter des preuves. Voir Douglas v. J.C. Penney Co., 67 N.C. App. 344, 313 S.E.2d 176 (1984). Bien qu'il ait été informé des exigences, l'employeur n'a pas réussi à présenter la meilleure preuve de l'avis concernant les circonstances qui ont mené à la cessation d'emploi du demandeur. 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.

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



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, 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.

IMPORTANT - VOIR LA PAGE SUIVANTE



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 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 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 :