VOLS
VOLUNTEERS of LEGAL SERVICE

Versement excédentaire de prestations

(*Overpayment of Benefits*)

Qu'est-ce qu'un versement excédentaire?

Il y a versement excédentaire lorsque vous recevez des prestations d'assurance-chômage (*unemployment insurance payments*) auxquelles vous n'aviez pas droit. Cela peut se produire pour plusieurs raisons, dont les suivantes :

- Vous aviez fait une erreur en demandant des prestations hebdomadaires;
- Vous n'étiez pas prêt, disposé et apte à travailler;
- Vous n'aviez pas effectué les activités de recherche d'emploi requises pendant une ou plusieurs semaines; ou
- Vous aviez délibérément fourni au département du travail (*Department of Labour*) des informations fausses ou trompeuses lors du dépôt d'une demande ou d'une demande d'allocations hebdomadaires.

Que faire si je reçois un avis de versement excédentaire?

Si vous avez reçu un versement excédentaire, vous recevrez un avis écrit par la poste. L'avis (*Notice of Determination to Claimants for Overpayment*) comprend des instructions sur la façon d'envoyer un chèque ou un mandat pour payer le montant total dû. Il comprend également des instructions sur la manière de demander un plan de paiement. Les prestations excédentaires et les pénalités monétaires pourraient être perçues en forme de prélèvements à votre remise d'impôt fédéral ou d'état. De plus, si vous recevez des prestations dans le futur, ces prestations pourraient être réduites pour récupérer tout paiement excédentaire non-remboursé. Tout paiement partiel reçu de votre part sera d'abord appliqué aux pénalités monétaires, puis ensuite au solde du versement excédentaire. Un défaut de paiement de la pénalité monétaire pourrait entraîner des poursuites judiciaires à votre encontre. Si vous n'êtes pas d'accord avec la détermination de l'avis, vous avez le droit de demander une audience judiciaire pour contester ce dernier.

VOLS
VOLUNTEERS of LEGAL SERVICE

Qu'est-ce qu'une pénalité monétaire?

Une pénalité monétaire est imposée si le département du travail détermine que vous avez délibérément fait de fausses déclarations ou représentations, ou que vous avez délibérément omis des informations pertinentes, afin d'obtenir des prestations.

Peut-on contester la détermination du versement excédentaire?

Oui, si vous n'êtes pas d'accord avec la détermination du versement excédentaire, vous avez le droit de demander une audience judiciaire pour contester cette dernière. L'audience aura lieu par téléphone. Elle sera siégée par un juge impartial employé par la commission d'appel de l'assurance-chômage (*Unemployment Insurance Appeal Board*). Si vous êtes présent à l'audience et que vous perdez en tout ou en partie votre contestation, vous pouvez faire appel auprès de la commission d'appel (*Appeal Board*). Si la commission d'appel ne se prononce pas en votre faveur, vous disposez de 30 jours à compter de la date de la décision de la commission d'appel pour demander à cette dernière un réexamen de la décision ou faire appel auprès de la division d'appel de la cour suprême de l'état, troisième département (*Appellate Division of the State Supreme Court, Third Department)*.

Le département du travail s'efforcera de ne pas percevoir de paiements de votre part pendant la durée de votre appel.

Tout paiement que vous auriez effectué vous sera remboursé si vous êtes reconnu admissible à des prestations.

Quelle est la différence entre un versement excédentaire et une pénalité monétaire ?

Un versement excédentaire est une prestation à laquelle vous n'aviez pas droit.

Une pénalité monétaire est une amende imposée sur le montant total des versements excédentaires; laquelle est imposée lorsque le département du travail détermine que vous avez délibérément fait de fausses déclarations ou représentations, ou que vous avez délibérément omis des informations pertinentes, afin d'obtenir des prestations.

VOLS
VOLUNTEERS of LEGAL SERVICE

Qu'est-ce qu'une pénalité de journée renoncée (*forfeit day penalty*)?

Une pénalité de journée renoncée est une journée future pendant laquelle vous ne pourriez pas recevoir de prestations d'assurance-chômage. Une journée de pénalité vous sera imposé si vous avez délibérément fait une fausse déclaration ou une fausse représentation pour obtenir des prestations. Cette pénalité peut être pour une ou plusieurs journées.

Pour chaque journée de pénalité qui vous est imposée, vous perdrez 25% de vos prestations pour la semaine en question. Si vous avez quatre journées de pénalités, vous ne recevrez aucune prestation pour cette semaine. Cela s'explique par le fait qu'il y a un maximum de quatre journées effectives de prestations dans une semaine. Si vous avez plus de quatre journées de pénalités, les journées de pénalités supplémentaires seront reportées à la semaine suivante.

Comment une pénalité de journée renoncée pourrait-elle affecter les demandes futures que je pourrais déposer ?

Si votre pénalité de journée(s) renoncée(s) n'a pas expiré, tout paiement auquel vous pourriez avoir droit sur des demandes futures sera d'abord utilisé pour satisfaire votre pénalité. Cela réduira le montant des futures prestations d'assurance-chômage que vous recevrez.

Comment puis-je demander un plan de paiement ?

Appelez
Collections Unit : 800-533-6600

OU

Écrivez
Unemployment Insurance Division
NYS Department of Labor
P.O. Box 1195
Albany, NY 12201

Assurez-vous de n'inscrire sur votre demande que les quatre derniers chiffres de votre numéro de sécurité sociale.

Problèmes fréquents liés aux versements excédentaires

(*Common Overpayment Issues*)

Démission volontaire (*voluntary quit*)

La loi sur l'assurance-chômage (*Unemployment Insurance Law*) exige qu'une requérante qui aurait démissionné son emploi volontairement soit disqualifié si la démission était sans motif valable (*without good cause*). Le terme « démission volontaire » (*voluntary separation)* tel qu'il est utilisé dans la loi signifie que l'on quitte son emploi de son plein gré. Il comprend les démissions autres que celles présentées à l'insistance de l'employeur et le refus de reprendre le travail après une mise à pied temporaire ou un congé autorisé. Une requérante qui est congédiée en raison d'actes intentionnelles ne laissant à l'employeur aucun choix que de congédier l'employé, conformément à la loi, aux règlements gouvernementaux ou au contrat, est également considérée comme ayant quitté volontairement son emploi.

Une fois qu'il est établi que l'acte de démission de la requérante est volontaire, le juge doit déterminer si les circonstances de l'acte étaient avec ou sans motif valable.

Si l'acte de démission est volontaire, il faut alors déterminer si la raison de la démission de la requérante est convaincante (*compelling*). Le juge analysera si vous avez pris des mesures raisonnables pour protéger votre emploi avant de démissionner. En effet, bien que vous auriez pu avoir une raison convaincante de quitter votre emploi, vous êtes tenu de prendre des mesures raisonnables pour protéger votre emploi avant de partir et vous devez donner à votre employeur un temps raisonnable afin de répondre à toute préoccupation.

VOLS
VOLUNTEERS of LEGAL SERVICE

Motif valable (*Statutory Good Cause*)

En sus d'autres circonstances qui peuvent être considérées comme constituant un motif valable, la loi énonce des situations spécifiques qui constituent un motif valable pour quitter volontairement son emploi:

- lorsque surviennent des circonstances qui auraient permis à la requérante de refuser l'emploi lorsqu'il a été proposé pour la première fois, comme le prévoit la loi (*Labor Law §593.2*);
- lorsqu'une convention collective ou un plan écrit de l'employeur permet à un employé de choisir d'être mis à pied temporairement en cas de ralentissement du travail et que l'employeur a consenti à ce choix;
- lorsque la requérante quitte son emploi pour une raison familiale convaincante, y compris, mais sans s'y limiter, lorsque la requérante croit raisonnablement que la poursuite de son emploi mettrait en danger sa sécurité ou celle d'un membre de sa famille immédiate en raison de violences domestiques; et
- lorsque la requérante démissionne afin de s'occuper d'un membre malade ou handicapé de sa famille immédiate.

Une requérante n'est pas admissible aux prestations si la cessation d'emploi est due à son mariage.

Si le département du travail détermine que vous avez volontairement quitté votre emploi sans motif valable, selon les faits de votre cas, vous pouvez faire valoir que :

- Vous avez un motif valable de démissionner pour l'un des motifs admissibles; ou
- Vous n'avez pas démissionné votre emploi.

VOLS
VOLUNTEERS of LEGAL SERVICE

Mauvaise conduite (*Misconduct*)

Le terme « mauvaise conduite » n'est pas défini dans la loi; toutefois, la cours d'appel (*Appellate Division*) a estimé que la mauvaise conduite se définissait comme étant un comportement préjudiciable aux intérêts de l'employeur ou une violation d'une condition de travail raisonnable. Les actions d'une requérante n'ont pas besoin d'être délibérées pour atteindre le niveau de mauvaise conduite. Une faute peut être constatée en cas de négligence grave (*gross negligence*), d'indifférence ou d'imprudence récurrente.

Les circonstances qui ne justifieraient pas l'imposition d'un congédiement pour mauvaise conduite comprennent:

- une simple inefficacité;
- une performance inadéquate résultant d'une incapacité ou d'une inaptitude;
- une inadvertance ou une négligence ordinaire (*ordinary negligence*) dans des cas isolés; ou
- des erreurs de jugement ou de discrétion de bonne foi.

Les décisions de la commission et de la cour ont indiqué que la mauvaise conduite peut inclure des actes ou des omissions en dehors du travail aussi bien que dans le cadre du travail, si un effet négatif sur l'employeur est démontré.

De plus, il doit y avoir un lien direct dans le temps entre le dernier incident et le congédiement, et il doit être prouvé que l'incident final est la cause directe du congédiement.

La loi (*Labour Law*)

La loi (*§593(3)*) traite de la question de la mauvaise conduite. Elle stipule qu'aucune journée de chômage total n'est réputée survenir après qu'une requérante a perdu son emploi en raison d'une mauvaise conduite liée à son emploi, jusqu'à ce qu'elle ait ensuite exercé un emploi et gagné une rémunération égalant minimalement à dix fois son salaire hebdomadaire. La loi (*§527*) indique qu'une requérante ne peut pas utiliser le salaire d'un emploi qui a pris fin en raison d'une mauvaise conduite pour établir son droit à des prestations.

Si le département du travail détermine que vous avez été congédié en raison d'une mauvaise conduite, selon les faits de votre cas, vous pouvez faire valoir que :

- Vos actions n'ont pas atteint le niveau de la mauvaise conduite;
- Dans le cas d'un comportement criminel, que le comportement présumé n'a pas de lien suffisant avec votre emploi;
- Vous ne saviez pas que vos actions pouvaient conduire à un congédiement/ mauvaise conduite; ou
- L'acte de mauvaise conduite n'était pas suffisamment lié à votre congédiement, c'est-à-dire que la mauvaise conduite a eu lieu plusieurs mois avant le congédiement, ou que vous avez été congédié pour d'autres raisons.

Ressources supplémentaires

Ces ressources supplémentaires sont disponibles en anglais :

- UIAB Bench Manual: https://uiappeals. ny.gov/bench-manual
  - Vous pouvez utiliser ce lien pour trouver plus d'informations sur votre situation juridique particulière et vous aider à formuler votre argumentation juridique.

- Appeal Decisions: https://uiappeals.ny.gov/searchdecisions
  - Vous pouvez utiliser ce lien pour trouver des cas similaires au vôtre dans lesquels la commission d'appel a tranché en faveur de la requérante. Vous pouvez citer ces cas comme motifs d'une décision favorable dans votre cas. Bien que les juges ne soient pas liés par la décision de la commission d'appel, celle-ci peut être utilisée comme une preuve convaincante en votre faveur.