

This brochure courtesy of Legal Services of Northern Virginia. If you have questions about this material or this subject, we would like to hear from you. [Send us e-mail](#) or call at 703-778-6800.

**EMPLOYMENT LAW:
UNEMPLOYMENT COMPENSATION CLAIMS**

**LOI SUR L'EMPLOI:
INDEMNITES DE CHOMAGE**

I. INTRODUCTION

**A. INDEMNITES DE CHOMAGE: SOLUTION LEGALE
POUR L'ARRET DE L'EMPLOI**

Engager une réclamation pour l'indemnisation de chômage est habituellement le seul recours légal disponible à un travailleur dont l'emploi a été terminé. Le programme compense partiellement les salaires perdus (le programme des avantages est présenté au § 60.2-602 du code de la Virginie). Pour beaucoup de gens, l'étude sur les motifs d'un arrêt de travail par la Commission d'emploi et une loi favorable y relative sont plus importantes que la valeur monétaire des indemnités. La qualification pour ces avantages est en quelque sorte une référence favorable pour un employeur éventuel : l'employé n'a pas été renvoyé pour une cause juste (preuve de mauvaise conduite répétée). La Commission de l'emploi de la Virginie étudie et tranche sur les réclamations, et prend généralement une décision pour accorder ou refuser les indemnités dans un délai d'un mois à partir de la date d'application

Beaucoup d'employés qui sont confiants de trouver un nouveau travail ou pour lesquels ces avantages ne sont pas financièrement intéressants, ne font même pas la demande de cette indemnisation de chômage. Cette erreur potentielle de jugement ne pourrait donc pas être corrigible plus tard. Par exemple, une aide-infirmière dans une maison de retraite peut être renvoyée en raison d'une plainte d'un malade. Le département ou la commission des soins de santé peut étudier les faits en rapport avec le renvoi beaucoup de mois ou même d'années plus tard quand les faits et les témoins de l'aide ne sont plus disponibles. Les investigations et la détermination de la Commission d'emploi peuvent fournir un début significatif dans le développement des faits afin de permettre plus tard une révision des textes et défendre une possible révocation.

Les employeurs sont souvent peu disposés à faire plus que vérifier les dates d'emploi pour un ancien employé. Voir le code de Virginie § 40.1-27, interdisant les employeurs d'"empêcher ou tenter d'empêcher obstinément et avec malveillance par mot ou écriture, directement ou indirectement, un tel employé déchargé ou un tel employé qui est volontairement parti d'obtenir l'emploi avec n'importe quelle autre personne." Le fait d'être qualifié pour l'indemnité de chômage fournit au moins une certaine assurance à un employeur éventuel mieux que la décharge étudiée par la Commission. Psychologiquement, être qualifié pour les indemnités peut mieux aider à une entrevue d'un employé qu'un travail de rechange et être moins défensive au sujet du renvoi.

B. ELIGIBILITE FINANCIERE ET QUALIFICATION POUR LES INDEMNITES

Afin de recevoir la compensation pour la perte d'emploi, un ouvrier doit remplir deux conditions séparées. La première est l'éligibilité financière pour les indemnités. Un réclamant doit avoir des revenus enregistrés dans l'emploi. La Commission regarde la période des derniers douze mois et évalue les revenus de chaque trimestre. La première notification écrite donnée à un réclamant par la Commission est une évaluation financière, montrant le revenu touché pour quatre trimestres et s'il remplit la condition du revenu minimum. Le réclamant a un droit à une audition pour passer en revue et discuter sur l'information de son revenu. L'indemnisation du chômage est partiellement un programme-test. Le revenu et les ressources de ménage n'affectent pas l'éligibilité financière, mais tout revenu d'emploi reçu par le demandeur (indemnité de licenciement, compensation reportée, paiements de pension, prestations de la sécurité sociale, etc..) affectent la compensation

La deuxième condition pour recevoir les indemnités est la décision de qualification. Un demandeur ne peut pas volontairement arrêter un travail sans motif valable, ou être renvoyé pour mauvaise conduite répétée et recevoir des avantages. Un responsable examine et détermine une qualification ou disqualification initiale, ensuite l'employeur et le réclamant ont tous une occasion pour examiner et revoir le processus et la véracité de l'audition [Goldberg v. Kelly, 397 U.S. 254 (1970), procedural due process]. L'employeur a l'obligation de fournir la preuve pour établir un départ volontaire de l'employé ou qu'il s'est mal comporté et de manière répétitive.

La loi fondamentale et procédurale de base régissant les réclamations des indemnités de chômage est présentée au code de la Virginie titre 60.2 et aux règlements publiés par la Commission d'emploi de la Virginie, 16 V.A.C. 5-10-80. La Commission d'emploi a publié les copies de sa publication, «décisions administratives précédentes » dans un ensemble de

plusieurs volumes de livres, le manuel précédent de décision (disponible dans la bibliothèque de Fairfax Bar Association law library). Un sommaire plus concis des décisions précédentes est le guide pour l'adjudication efficace d'assurance chômage (disponible dans la bibliothèque de Fairfax branch office library of Legal Services of Northern Virginia).

Il y a une section de la loi sur l'emploi en Virginie (la base de loi de la Virginie, le volume II, Chapitre 23), sur des réclamations d'indemnisation de chômage ; et une partie du manuel sur la pratique en matière d'indemnisation de chômage de la Virginie (Centre de loi sur la pauvreté de la Virginie, révisée en novembre, 1998 -- disponible dans la bibliothèque du bureau des services juridiques) évoquant la pratique sur l'indemnisation du chômage.

D. PROGRAMMES FEDERAUX ET DES ETATS DANS L'INDEMNISATION DU CHOMAGE

Les avantages sur l'indemnisation du chômage sont du ressort de la loi fédérale et sont extraits sur les impôts sur salaires fédéraux d'indemnisation de chômage. La plupart des détails administratifs sont laissés aux états, et il y a beaucoup de variation entre les états en matière de la substance et procédure sur la loi régissant les réclamations. Il y a un certain nombre de différents programmes, sous l'étiquette de l'indemnisation du chômage.

La plus populaire catégorie des avantages sont des réclamations dans l'Etat: réclamé par les ouvriers qui ont été employés et résident dans la même juridiction. Il y a également des réclamations d'un état à un autre, pour les ouvriers qui vivent et travaillent dans différentes juridictions, ou qui se sont déplacés à un autre état après arrêt d'emploi. Généralement, des plaintes sont jugées soit dans la juridiction où l'application a été faite ou bien la juridiction où l'ouvrier a été employé.

Il y a un autre programme pour les anciens employés civils fédéraux, soumis par les règles du département du travail des Etats-Unis, le § 619 de 20 C.F.R.. Généralement, les plaintes des travailleurs fédéraux sont administrées sous les mêmes normes et procédures que celles appliquées par l'agence adjudicative aux plaintes entre Etats et d'un Etat à un autre. Il y a également un programme pour le personnel militaire séparé et en uniforme, avec des règlements fédéraux au § 614 de 20 C.F.R.. Les réclamations militaires fédérales sont quelque peu différentes, en particulier sur la question de savoir quel personnel peut être qualifié pour la compensation.

Il y a d'autres programmes d'indemnisation de chômage -- pour des victimes de désastre et des ouvriers disloqués par le commerce extérieur -- qui ne sont pas souvent applicables en Virginie du Nord.

E.INFORMATIONS PRATIQUES SUR DES BUREAUX DE LA COMMISSION D'EMPLOI ET AIDE LEGALE POUR DES PLAINTES

1. BUREAUX DE LA COMMISSION

Il y a trois bureaux de la Commission d'emploi en Virginie du Nord, où des plaintes sont envoyées et des auditions locales sont tenues :

Alexandria (Annandale -- Springfield area)
5520 Cherokee Avenue
Alexandria, Virginia 22312
Tel: (703) 813-1300

Le bureau d'Alexandria est situé dans un parc à côté de la route 395, juste sur la route Edsall. Le bureau d'audition est une suite séparée, sur le rez-de-chaussée du bâtiment

Fairfax (Chantilly)
13135 Lee Jackson Highway, Suite 340
Fairfax, Virginia 22033
Tel: (703) 803-1100

Le bureau de Fairfax est situé au côté sud de la route 50, au bord occidental du centre commercial au centre ville de Greenbriar, autour du International Country Club. La salle d'attente pour des réclamants est employée comme salle d'attente pour des auditions.

Woodbridge
13370 Minnieville Road
Woodbridge, Virginia
Tel: (703) 897-0407

L'office de Woodbridge est à peu près deux Kilometres à partir du 95, au Nord du Potomac Mills Mall (Prince William County Parkway exit on 95; Minnieville Road intersects with the Parkway). Le building de la Commission est autour de la route a partie de Strayer Junior College.

Le Bureau pour les horaires d'audition en Virginie du Nord (Lower Level Appeals) est dans le bureau de la Commission à Richmond. Rhonda Tate est la secrétaire responsable:

Tel: (804) 786-3020

Fax: (804) 786-8492

Des appels à la Commission à partir des décisions locales d'audition sont administrés par Norma Turner, commis de la Commission :

703 E. Main Street

P.O. Box 1358

Richmond, Virginia 23211

Tel: (804) 786-4140

Fax: (804) 786-9034

2.REPRESENTATION LEGALE POUR LES RECLAMANTS

Il y a relativement peu de mandataires privés en Virginie du Nord qui traitent ou traiteront des plaintes sur l'indemnisation de chômage pour les travailleurs. D'abord, les chômeurs souvent ont des ressources limitées; et, les avantages sont si bas qu'ils ne peuvent pas suffire pour le paiement des honoraires. Ensuite, toute charge d'un réclamant pour des services juridiques doivent être approuvés par la Commission, le § 60.2-123 du code de la Virginie.

La représentation des réclamants, aux auditions locales et avec des appels, est fournie par des services juridiques de Fairfax Barre Association. Afin de consulter un avocat ou un volontaire, le demandeur doit appeler l'unité des services juridiques de la Virginie du Nord pour programmer un rendez-vous. Le numéro de téléphone 532-3733, prend les appels pour des rendez-vous de lundi à vendredi, de 9:30 jusqu' à 1:00. D'habitude un rendez-vous est disponible dans un délai de deux semaines pour le premier appel au bureau de Fairfax de LSNV.

NOTE : Si vous référez un réclamant aux services juridiques, il est très important que le demandeur n'attende pas jusqu'à ce que la notification d'une audition soit reçue. Des notices d'audition sont envoyées pendant 10 jours à l'avance, et un demandeur avec une notification de l'audition peut même ne pas pouvoir obtenir une entrevue avant la date fixée pour une audition. La Commission ne continue pas généralement des auditions pour permettre à des parties une occasion d'engager des avocats-conseils.

II. ADJUDICATIONS D'INDEMNISATION DE CHOMAGE

A. DETERMINATION DE QUALIFICATION PAR UN VERIFICATEUR

Au début, un vérificateur (commis) donne un interview au réclamant et étudie la plainte. L'employeur est notifié par écrit de la plainte et sera habituellement contacté par téléphone. Quand le réclamant a été déchargé, il y aura habituellement une entrevue de suivi, soit avec la personne ou par téléphone. Le vérificateur peut programmer une conférence téléphonique, à la fois avec l'employeur et le réclamant

Bien qu'un appel provenant de la décision du vérificateur soit un examen de novo de la réclamation, ses notes sont souvent présentées dans l'évidence à l'audition, en particulier s'il n'y a aucune contradiction entre ce qui est enregistré dans les notes et le témoignage à l'audition.

UTILE RECOMMANDATION :

Si l'employé a été renvoyé, avec une réclamation de faute pour la décharge, ou si l'employé a arrêté un travail avec une bonne cause justifiant l'arrêt, il peut être très utile qu'un avocat rédige un sommaire sur les circonstances, pour informer le vérificateur. Les réclamants ne sont pas typiquement représentés aux conférences de recherche de renseignements et aux réunions informelles avec les vérificateurs ou inspecteurs, mais une explication claire de ce qui s'est produite, par écrit, peut aider à focaliser la recherche du vérificateur.

REPARTITION DE TEMPS :

Le vérificateur annonce une conclusion écrite de qualification/disqualification, contenant un bref récit récapitulatif de la base juridique effective pour la décision. L'une ou l'autre partie a le droit de faire appel à la conclusion dans trente jours calendrier après prise en connaissance de la notification. La date finale pour faire appel, par écrit, est calculée sur base de la date de notification, et figure sur le fond du verso de la notification.

Pour la bonne cause prouvée, la période de trente jours peut être prolongée. § 60.2-619 (D) Du Code De la Virginie). La Commission interprète et applique assez étroitement cette bonne cause de prolongation.

B. REVUE DU PROCESS D'AUDITION PAR UN JUGE D'APPEL

L'appel sur la conclusion d'un vérificateur est destiné au juge de la cours d'appels (avocat), et il est tenu soit dans un des bureaux des locaux de la Commission d'emploi ou par entretien téléphonique. Les auditions téléphoniques sont habituellement programmées pour des cas d'un état à un autre, mais la partie en dehors de l'état a le droit de demander une audition face à face. La Commission envoie d'habitude deux notices écrites (reconnaissance d'une demande d'audition et d'une notification en attente d'audition) qui sont consignées au verso des formulaires de base des droits de procédure, y compris les demandes d'assignation pour des témoins ou des documents à l'avance.

1. AJOURNEMENTS

La règle dit que ceux-ci seront seulement accordés pour la bonne cause, "avec des preuves matérielles substantielles." La Commission ne garantit pas d'habitude des ajournements pour obtenir des avocats-conseils, même quand l'avocat-conseil connu n'est pas disponible. Une note sur le motif d'un ajournement, identifiant les faits pour montrer que le réclamant a agi promptement, devrait être envoyé par fax aux cours

d'appels inférieurs, ainsi que la notification sur l'avis des avocats-conseils -- si pas déjà envoyée.

Si la notification de l'avis des avocats-conseils, pour l'une ou l'autre partie, est reçue par la Commission avant la date d'audition, le service établira un programme adapté à celui de l'avocat-conseil. Il est souhaitable d'inclure les dates de disponibilité dans une notification de comparution envoyée par fax.

La copie conforme de la notification énonce la norme de préparation : les "parties doivent être préparées pour présenter leur cas tel que programmé pour audience avant que le juge de la cour d'appels n'inclue tous les documents et témoins à charge nécessaires de votre cas." Pour la bonne cause prouvée, l'officier d'audition pourrait permettre un enregistrement ouvert afin de recevoir un document ou obtenir le témoignage de quelqu'un non disponible à l'audition programmée. Ces ajournements ou poursuites ne sont pas souvent accordés; si un témoin est indisponible pour l'audition, c'est nécessaire d'envoyer une note à l'avance sur ces faits avec une brève argumentation du témoignage (qui peut être matériel, approprié, nécessaire et pas simplement cumulatif) ainsi qu'une demande d'ajournement.

Des réclamants sont généralement tenus sur une norme pour anticiper sur l'évidence présentée par un employeur. Ceci signifie l'importance de la demande ou de l'apport solide des témoins pour réfuter l'audition programmée, plutôt que de demander une poursuite une fois confronté à l'évidence pendant l'audition.

2. TEMOINS

La Commission d'emploi de la Virginie a le pouvoir de signifier une assignation et, si une demande appropriée est faite, elle l'assigne. Cela prend généralement deux semaines pour traiter une demande d'assignation à travers le service du bureau du shérif. En raison de la rapidité des programmes, toutes les assignations du témoin devraient être demandées dans la notification initiale de la comparution (ou de la demande d'appel intenté par l'une ou l'autre partie).

Les témoins peuvent apparaître physiquement ou par téléphone. Si un témoin n'est pas disponible et que son témoignage pourrait être utile, mais non essentiel, une déclaration sous serment peut être acceptable à l'évidence. On lui accorde moins de poids en raison du manque d'occasion pour le contre-interrogatoire. S'il n'est pas clair que le témoignage serait seulement utile ou probablement nécessaire, une déclaration sous serment soumise à l'audition peut soutenir une demande d'une poursuite judiciaire – pour obtenir un gain de cause sur le conflit en question.

3. INTERPRETES

Sur demande, la Commission d'emploi cherchera un interprète professionnellement qualifié. Si une partie ou un témoin est seulement familier avec l'anglais, il est important d'avoir la traduction précise. Généralement, si la compréhension devient un problème, il vaut mieux demander un interprète. La Commission ne permet pas à des amis ou à des parents d'interpréter, à moins qu'un interprète professionnellement qualifié ne soit pas disponible et/ou ne pourrait pas être localisé.

QUESTION DE TEMPS:

La décision de la cours d'appels est publiée par le bureau de la commission d'emploi de Richmond. Il y a une date limite de trente jours pour faire un appel par écrit à la Commission. La date exacte de la date limite de décision est annoncée au début de la décision. La notification peut être portée par la personne en question, être expédiée par poste ou envoyée par fax. Le cachet de la poste (par le service postal, pas la date de postage) établit la date de notification; pas nécessairement reçu par la Commission.

C. APPEL A LA COMMISSION D'UNE DECISION DEFAVORABLE D'UN JUGE D'APPEL

La revue par la Commission est un appel, et non pas une nouvelle affaire. Généralement, l'enregistrement probatoire est fermé après l'audition du juge d'appels. Afin d'essayer de présenter l'évidence additionnelle sur l'appel, l'exposant doit montrer -- en plus de la pertinence et de la signification du témoignage ou des documents -- que l'évidence n'était pas disponible à l'heure de l'audition du juge d'appels et ne pouvait pas être présentée à ce moment avec une préparation appropriée pour l'audition. Fondamentalement, la revue de la Commission, conduite par un examinateur spécial, doit déterminer si il y a eu erreur substantielle et légale pour modifier ou revoir la décision.

On n'accepte pas automatiquement l'argument d'un appel tenu oralement au bureau de la commission de Richmond. Il doit être demandé, ou bien l'examen de la réclamation sera décidé sur base d'enregistrement et toutes les soumissions d'argument sont écrites. La Commission renvoie aux évaluations de crédibilité faites par le juge d'appels sur base d'une audition de la personne présente physiquement. Généralement, des cas de recours sont acceptés pour les erreurs procédurales, mauvaises applications de la loi, enregistrements non satisfaisants sur les questions principales, quand les résultats effectifs du juge d'appels ne sont pas cohérents avec l'évidence sur l'enregistrement, ou quand les conclusions dans la décision sont contradictoires avec l'évidence enregistrée

Afin d'obtenir la plaidoirie orale (avantageuse et probablement nécessaire pour un appelant), il est utile de fournir tout ce que est légal pour s'adresser à l'appel. Si c'est demandé a temps, la Commission transcrira l'audition enregistrée (avec les instruments d'appui) et l'enverra, avant la plaidoirie orale, aux deux parties.

RECOMMANDATION : Que la plaidoirie orale soit envoyée ou non à Richmond, il est utile pour l'un ou l'autre partie, en particulier l'appelant, de rédiger un court memorandum sur la loi, avec des pages de références spécifiques pour appuyer l'évidence, et envoyer la plaidoirie écrite à la Commission plusieurs jours avant l'audition orale.

D. APPEL A LA CIRCUIT COUR ET A LA COUR D'APPEL D'UNE DECISION DEFAVORABLE

La revue juridique d'une décision administrative finale de la Commission d'emploi est disponible dans les 30 jours de l'envoi de la décision, par le lancement d'une pétition dans la circuit cour pour la juridiction dans laquelle le

réclamant a été employé. La Commission et le parti adverse (employeur ou réclamant) doivent être considérés comme des répondants.

Très peu d'appels à la circuit court ont réussis, en raison du niveau de la revue :

“Les résultats de la Commission quant aux faits, s’il y a évidence et en l’absence de fraude, devraient être concluant, et la juridiction de la cour sera confine aux questions de la loi.” Code de la Virginie § 60.2-625(A)

III. QUESTIONS DE QUALIFICATION ET DISQUALIFICATION

La plupart des adjudications de la Commission d'emploi sont tenues pour déterminer si le réclamant a volontairement quitté le dernier travail ou l'a arrêté avec une bonne cause ; s'il y a évidence que l'employé a commis la mauvaise conduite de manière répétée ; ou, s'il y a des signes qui montrent la mauvaise conduite répétée ou s'il y a des circonstances atténuantes pour justifier l'accord des indemnités.

A. ARRETS VOLONTAIRE, INVOLONTAIRE ET POUR MOTIF VALABLE

L'employeur a l'obligation de fournir la preuve initiale pour établir qu'un réclamant a volontairement stoppé le travail. Un ultimatum de "démission ou de renvoi" n'établit pas un départ volontaire. Une lettre de démission n'est pas une évidence concluante d'un arrêt volontaire. Même un départ volontaire sans motif valable, peut être qualifié pour des avantages quand l'employé donne à l'avance une lettre de démission, mais il est ainsi déchargé sans être autorisé de travailler en dehors de la période de notification.

La bonne cause pour stopper un travail en Virginie n'est pas statutairement définie pour le programme d'indemnisation de chômage. La bonne cause n'est pas de quitter un travail pour commencer une affaire privée. C'est une bonne cause de quitter pour prendre une offre de travail bien définie, même si l'offre est plus tard retirée. Généralement, arrêter un travail pour des raisons personnelles n'est pas bonne cause, à moins que la raison est liée clairement aux capacités de travailler plutôt qu'aux circonstances personnelles. Quitter un travail pour suivre le déménagement d'un conjoint n'est pas bonne cause. Laisser le travail en raison de l'incapacité d'obtenir le transport, le soin des enfants, logement etc. peut être bonne cause.

Le bon cas peut être le changement substantiel du travail (c.-à-d., dégradation ou relocalisation à un emplacement éloigné de travail, changement crucial des fonctions etc..) ou problèmes sans solution au lieu de travail (environnement hostile de travail, sexuel ou racial).

Même si la bonne cause existe, un réclamant en Virginie généralement doit adresser et justifier le délais pour arrêter (c.-à-d., pourquoi le réclamant ne pourrait pas

continuer à travailler tout en recherchant un nouveau travail ?). La sévérité de l'objection à continuer le travail, et des efforts démontrés d'essayer de résoudre les problèmes, c.-à-d., plainte du superviseur(s), est souvent exigée pour la validité des preuves du réclamant.

Les cas de départs volontaires ou involontaires sont également compliqués par deux autres, probablement relatives aux textes légaux. Si un employeur a sensiblement changé le travail, mais a offert un travail différent, l'issue pour une audition de disqualification peut changer si le réclamant a incorrectement rejeté un travail approprié. La condition d'accepter le travail approprié est contenue dans le code de la Virginie & 60.2-618(3)(a) ; la définition statutaire du travail approprié est dans le § 60.2-618(3)(b).

Un employé peut avoir la bonne cause pour quitter un travail, sur conseil médical, si le travailleur ne peut pas physiquement ou mentalement continuer à exécuter les fonctions essentielles de la position. Concrètement, la preuve que le réclamant a suivi le conseil médical est une base pour établir la bonne cause. Cependant, le problème médical peut soulever une question d' éligibilité : le réclamant est-il disponible pour travailler et capable de travailler ? Code De la Virginie § 60.2-612(7)(a). Le réclamant ne doit pas être capable de continuer à exécuter le travail spécifique, mais doit être capable d'effectuer professionnellement le travail approprié disponible dans l'économie nationale. Par exemple, une employée enceinte avec un travail physiquement exigeant (qui ne peut pas faire des travaux plus légers) peut ne pas continuer a travailler pour le même employeur, mais pourrait être capable de chercher l'emploi moins exigeant jusqu'à la période postérieure à la grossesse.

La différence entre l'éligibilité et la disqualification pour des avantages, dans ce contexte, est significative. Quelqu'un qui perd l'éligibilité pour des raisons médicales, peut rétablir l'éligibilité par ses capacités de récupération du travail. Afin de surmonter une disqualification, un réclamant doit travailler au moins 30 jours pour un autre employeur et devenir sans emploi encore, sans autre disqualification (arrêt volontaire ou décharge pour mauvaise conduite). Code De la Virginie § 60.2-618(2)(a).

B. MAUVAISE CONDUITE DELIBEREE

Un réclamant est disqualifié de l'éligibilité pour des avantages si il a été sanctionné "pour la mauvaise conduite liée au travail." Code de la Virginie § 60.2-618(2)(a). La cour suprême de la Virginie a défini les normes de mauvaise conduite dans la branche v. V.E.C., 219 Va. 609 (1978). Les normes de mauvaise conduite de la Virginie est référée par la Commission et les cours comme un organe test. La mauvaise conduite doit être la cause proche de la sanction, et doit être liée au travail.

L'élément volontaire des normes de mauvaise conduite est discuté dans la décision de la cour d'appels, Borbas v. V.E.C., 17 Va App. 720 (1994). L'employé doit être accusé d'avoir délibérément violé une règle de la compagnie ou avoir obstinément négligé les intérêts légitimes de l'employeur. Les actions involontaires et non intentionnelles et la négligence ordinaire ne répondent pas à l'exigence obstinée.

Si l'employeur établit à première vue un cas de mauvaise conduite obstinée, alors le devoir de la persuasion oblige de montrer au réclamant les circonstances qui atténuent la réclamation de la mauvaise conduite. Un exemple souvent observe est le pardon de l'employeur. Venir travailler en retard et à plusieurs reprises, est une mauvaise conduite obstinée. Cependant, si l'employeur ne prend aucune mesure tandis que les retards

continuent sur une certaine période de temps, le manque d'action de l'employeur peut s'avérer comme pardon de la mauvaise conduite, atténuant l'élément de l'obstination.

IV. DIVERSES QUESTIONS SUBSTANTIVES ET PROCEDURALES

A. RECOUVREMENT DES SURPAIEMENTS

Si une décision de qualification est remise en question, le montant des indemnités payées à un réclamant sera considéré comme un surpaiement récupérable. Après que la décision de disqualification devienne finale, la Commission d'emploi publie une notification de surpaiement. La notification énonce que le réclamant a un droit à une audition de passer en revue la détermination de surpaiement. Ceci n'est pas une occasion plaider encore une fois s'il devrait y avoir une disqualification. L'audition est seulement au sujet du calcul du montant du surpaiement.

Généralement, la Commission demande le remboursement volontaire des surpaiements et, si cela ne se produit pas, la quantité du surpaiement sera retenue sur le numéro de la sécurité sociale de l'employé pour éliminer une future réclamation. Si le surpaiement était dû à l'erreur administrative (sans faute du réclamant), seulement la moitié du montant du surpaiement est récupérable. Code de la Virginie § 60.2-633(A). La Commission est autorisée à ramener la réclamation de surpaiement à un jugement civil.

B. UTILISATION D'ENREGISTREMENT DE LA RECLAMATION D'INDEMNISATION DE CHOMAGE

Dans une audition d'indemnisation de chômage, une partie peut apporter un enregistrement à la cour pour transcrire le processus. Le code de la Virginie § 60.2-623.1(A) mais, l'information fournie dans les processus de la Commission n'est pas publique, en conformité au § 60.2-623(B) : "ni une telle information, ni n'importe quelle détermination ou décision rendue sous les dispositions du § 60.2-619, 60.2-620 ou §60.2-622, ne seront employées dans la démarche juridique ou administrative autre que celle provenant des dispositions de ce titre."

Les investigations et les adjudications de réclamation d'indemnisation de chômage sont typiquement les premières démarches après arrêt d'emploi, et fréquemment les représentants de l'employeur font des rapports au sujet de la décharge ou ce qui s'est produit sans consulter les avocats-conseils. Même sans utilisation directe de ces faits et admissions, interdite par le statut, la démarche d'indemnisation de chômage peut mener à la découverte des faits dans d'autres investigations ou adjudications (c.-à-d., donnant des conseils spécifiques à un investigateur E.E.O.C. au sujet des témoins pour interroger, ou décrivant une politique médicale sur les absences pour le département du travail dans family and medical leave act complaint.

e, peut être plus significative aux avocats-conseils du plaignant potentiel, pour évaluer la participation à une décharge ou à une réclamation injustifiée de discrimination à l'embauche. Concrètement, la discrimination du chômage est finalement résolue avant que la limitation sur porter une charge de discrimination ou toute autre plainte fonctionne.

L'autorité pour obtenir une transcription libre de l'enregistrement d'une audition est dans le § 60.2-623(B) (discrétionnaire, pour préparer et fournir des copies de la transcription

aux parties), et le § 60.2-122 (aucun réclamant ne peut être chargé des honoraires de n'importe quelle sorte par la Commission).

C. AUTRES ADJUDICATIONS DE LA COMMISSION

En plus des questions de qualification, la Commission donne l'opportunité pour les auditions du juge d'appels pour revoir s'il y a évolution dans les enregistrements sur les revenus pour l'éligibilité financière, et pour déterminer si un réclamant qualifié a fait des recherches adéquates pour un nouveau travail ou a refusé une offre d'emploi approprié.