

Les employeurs : ce que vous devez savoir sur les Lettres de non-correspondance de l'Administration de la Sécurité Sociale

Qu'est-ce qu'une lettre de « non-correspondance de l'Administration de la Sécurité Sociale (Social Security Administration, SSA) » ?

Une lettre de non-correspondance de la SSA, officiellement appelée un avis de « Demande de Correction de l'Employeur (Employer Correction Request) » est une lettre à but instructif destinée à alerter un employeur des divergences entre les informations fournis par l'employeur et les fichiers de la SSA qui pourraient affecter l'exactitude des fichiers du salaire d'un employé prévu à l'usage des prestations de sécurité sociale. La lettre indique que les informations déclarées à propos du nom et/ou numéro de Sécurité Sociale (Social Security Number, SSN) d'un employé ne correspondent pas au nom et/ou SSN des fichiers de la SSA. La SSA a recommencé à envoyer ces lettres aux employeurs en mars 2019, après plusieurs années sans le faire.

La réception d'une lettre de non-correspondance SSA sert-elle d'avis de faute d'un employeur ou d'un employé ?

Non. Une divergence peut exister pour plusieurs raisons, y compris des fautes de frappe, des erreurs d'écriture, ou des changements de nom non signalés. La lettre SSA indique que : « Cette lettre ne signifie pas que vous [l'employeur] ou votre employé ait intentionnellement fourni au gouvernement les mauvaises informations sur le nom ou SSN de l'employé. »¹

La réception d'une lettre de non-correspondance SSA prouve-t-elle qu'un employé est sans papiers ou travaille d'une autre manière sans autorisation ?

Non. Comme indiqué ci-dessus, les divergences incitant la SSA à envoyer une lettre de non-correspondance peuvent survenir pour plusieurs raisons. La lettre SSA indique que : « Cette lettre ne concerne pas l'autorisation de travail ou le statut d'immigration de votre employé. » Le ministère de la Justice des États-Unis a également indiqué que les employeurs ne devraient pas présumer que les employés nommés ont un problème avec leur statut d'immigration en raison de la réception d'une lettre.²

Que doivent faire les employeurs qui reçoivent une lettre de non-correspondance ?

La lettre de non-correspondance suggère aux employeurs d'examiner leurs dossiers et si ceux-ci ont des erreurs, de les corriger auprès de la SSA afin de vous assurer que les salaires des employés sont correctement enregistrés dans les fichiers de la SSA et que les employés reçoivent les prestations de sécurité sociale appropriées. Les employeurs doivent fournir aux employés une copie de la lettre afin que les employés puissent également s'assurer que la SSA dispose d'informations exactes. La SSA fournit des informations supplémentaires sur son site Web, qui contient des exemples d'avis, des instructions détaillées et des FAQ : <https://www.ssa.gov/employer/notices.html>.

Comme indiqué dans la lettre SSA : « Vous [l'employeur] ne devez pas utiliser cette lettre pour prendre des mesures défavorables à l'encontre d'un employé, telles que le licenciement, la suspension ou la discrimination à son encontre, tout simplement parce que son numéro de sécurité sociale ou son nom ne correspond pas à nos registres. »

Les employeurs sont-ils tenus de fournir des corrections dans les 60 jours ?

Non. La SSA décrit les lettres de non-correspondance comme des « lettres à but instructif destinées à alerter les employeurs d'une non-correspondance ».

En outre, la SSA a déclaré qu'elle n'était pas un organisme chargé de l'application de la loi et, début juin, elle a confirmé aux responsables du Congrès qu'elle « ne prend aucune mesure et qu'il n'y a aucune conséquence liée à la SSA, pour le non-respect par les employeurs des lettres de [non correspondance]. »³

(suite à la page suivante)

¹ Exemple de demande de correction auprès de l'employeur de la sécurité sociale, des retraites et des assurances invalidité, disponible sur : <https://www.ssa.gov/employer/notices/EmployerCorrectionRequest.pdf>

² Ministère de la Justice, questions fréquemment posées à propos du nom / du numéro de sécurité sociale « Non-correspondance », <https://www.justice.gov/sites/default/files/crt/legacy/2010/12/29/FAQs.pdf>

³ Commissaire suppléant à l'Administration de la Sécurité Sociale, Nancy A. Berryhill, Lettre sur la correspondance à but instructif (EDCOR) / Lettres de demande de correction de la part de l'employeur (c'est-à-dire « non-correspondance ») adressées à Jim Acosta (3 juin 2019).

⁴ Id.

La SSA partage-t-elle des informations sur les employeurs et les employés dont les fichiers ne correspondent pas à ceux d'autres agences ?

Selon la SSA, les données de la lettre de non-correspondance sont des informations fiscales fédérales protégées. Par conséquent, il est « interdit à la SSA de partager ces informations avec d'autres agences sauf dans un but spécifique autorisé en vertu de la section 6103 du [Code des Revenus Internes] ». ⁴ La SSA ne partage aucune information de non-correspondance avec La Direction des Finances Publiques (Internal Revenue Service, IRS), car elle est considérée comme un agent de l'IRS.

Comment les employeurs et les employés peuvent-ils en savoir plus ?

Les employeurs souhaiteront peut-être consulter un conseiller juridique ou des associations du secteur. Les employés peuvent souhaiter consulter leurs représentants sur le lieu de travail et / ou faire appel à une assistance juridique pour adresser les corrections, le cas échéant. Les New-Yorkais ayant besoin d'une aide juridique en matière d'immigration peuvent appeler le 311 et dire « ActionNYC » ou « immigration legal services » pour des recommandations.

Lettres de non-correspondance SSA et prévention de la discrimination en vertu de la loi sur les droits de l'Homme de la ville de New York.

Prendre des mesures défavorables envers un employé en raison d'une divergence, telle que mettre un employé en congé ou mettre fin à son emploi, pourrait constituer une violation de la loi sur les droits de l'Homme de NYC (NYCHRL). Parmi d'autres protections, la loi NYCHRL interdit aux employeurs de discriminer, même partiellement, à l'encontre d'un employé en raison de son statut réel ou supposé en matière d'immigration, de son pays d'origine ou de son appartenance à un autre groupe protégé. Un employeur qui utilise la réception d'une lettre de non-correspondance pour discriminer ou exercer des représailles contre un employé peut être passible de sanctions civiles pouvant aller jusqu'à \$250,000 et être tenu de verser des dommages et intérêts compensatoires à l'employé concerné. Les lois nationales et fédérales interdisent également la discrimination et prévoient également des sanctions.

Voici des exemples d'infractions de la NYCHRL impliquant des lettres de non-correspondance :

- Un employeur reçoit une lettre de non-correspondance qui mentionne un employé qui a émigré des Philippines. L'employeur cherche depuis longtemps une raison de licencier l'employé en raison de son accent, même si cela n'a aucune incidence sur sa capacité de faire son travail et que l'employé est légalement autorisé à travailler. À la réception de la lettre de non-correspondance, l'employeur congédie l'employé.
- Un employeur reçoit une lettre de non-correspondance indiquant des problèmes de non-correspondance. L'employeur présume que l'inscription d'un travailleur immigrant britannique est due à une erreur dans les informations fournies par l'employé. L'employeur donne à l'employé une copie de la lettre et ne prend aucune autre mesure. Cependant, l'employeur soupçonne plusieurs autres travailleurs énumérés dans la lettre de non-correspondance, des immigrants du Mexique, de ne pas avoir un statut légal d'immigration. L'employeur leur demande de remplir les nouveaux formulaires I-9 et de présenter la preuve originale d'autorisation de travail. Certains travailleurs n'apportent pas cette information ; l'employeur met ensuite fin à leur emploi. Étant donné que l'employeur n'a demandé qu'aux employés d'origine mexicaine de fournir des documents, cet employeur sera passible de discrimination fondée sur le pays d'origine et le statut d'immigrant selon la loi NYCHRL.
- Un employé a dénoncé au travail des conditions abusives imposées aux employés noirs. L'employeur reçoit ensuite une lettre de non-correspondance indiquant un problème de non-correspondance pour cet employé. L'employeur décide de licencier l'employé en réponse à ses plaintes de discrimination et utilise la lettre de non-correspondance comme prétexte pour le licencier. Cet employeur sera passible de sanctions en vertu de la loi NYCHRL parce qu'il a pris une mesure défavorable à l'encontre d'un employé en raison de son engagement dans une activité protégée.

Ressources supplémentaires pour les employeurs :

Comment éviter la discrimination dans le processus I-9 et dans le processus de vérification de l'emploi :
<https://www.justice.gov/crt/page/file/1132606/download>

Informations à l'intention des employeurs sur la discrimination fondée sur le statut de citoyenneté :
<https://www.justice.gov/crt/page/file/1080256/download>

Guide des non-correspondances de la SSA du ministère de la Justice des États-Unis :
<https://www.justice.gov/crt/ssa-no-match-guidance-page>