

Employeurs : Ce que vous devez savoir sur les lettres de non-concordance de la SSA

Qu'est-ce qu'une lettre de non-concordance de la SSA ?

L'avis à l'employeur de demande de rectification de l'Administration de la sécurité sociale (SSA), communément appelé « lettre de non-concordance » est une lettre à caractère informatif visant à aviser un employeur qu'il existe une différence entre les renseignements que l'employeur a déclarés et les dossiers de la SSA, qui pourrait nuire à l'exactitude de la feuille de paie d'un employé eu égard aux prestations de sécurité sociale. La lettre indique que le nom de l'employé ou le numéro de sécurité sociale (SSN) fourni – ou les deux – ne correspond pas au nom ou au numéro de sécurité sociale conservé dans les dossiers de la SSA. La SSA a repris l'envoi de ces lettres aux employeurs au mois de mars 2019, après avoir cessé de le faire durant de nombreuses années.

La réception d'une lettre de non-concordance de la SSA fait-elle office d'avis d'acte répréhensible de la part d'un employeur ou d'un employé ?

Non. De nombreux facteurs peuvent expliquer la différence notée, notamment une coquille, une erreur d'écriture ou un changement de nom non déclaré. La lettre de la SSA indique : « Cette lettre ne sous-entend pas que vous [l'employeur] ou que votre employé avez donné au gouvernement un renseignement erroné au sujet du nom de l'employé ou de son SSN de manière intentionnelle. »¹

Recevoir une lettre de non-concordance de la SSA signifie-t-il qu'un employé est sans papier ou n'a pas de permis de travail ?

Non. Tel que mentionné ci-dessus, les divergences qui amènent la SSA à émettre une lettre de non-concordance peuvent s'expliquer de plusieurs manières. La lettre de la SSA indique : « Cette lettre ne traite pas du permis de travail ou du statut d'immigrant de votre employé ou employée. » Le ministère américain de la Justice a indiqué également que les employeurs ne doivent pas présumer que les employés concernés ont un statut migratoire problématique parce qu'ils ont reçu ladite lettre.²

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

La lettre de non-concordance fournit des instructions sur la manière de voir et de corriger un nom et les non-concordances de SSN. Les employeurs doivent remettre aux employés concernés une copie de la lettre pour qu'ils s'assurent que la SSA détient les informations correctes. La SSA fournit de plus amples renseignements sur son site Web, qui contient des exemples d'avis, des instructions détaillées ainsi qu'une foire aux questions à : <https://www.ssa.gov/employer/notices.html>.

Tel qu'indiqué dans la lettre de la SSA : « N'engagez pas de représailles contre un employé ou une employée, tels que le renvoi, la suspension, la mise à pied ou la discrimination, pour la seule raison que la présente lettre relève une non-concordance entre son numéro de sécurité sociale ou son nom dans nos dossiers et les renseignements que vous détenez. »

Y a-t-il une date limite pour rectifier les renseignements visés ?

Non. Il n'y a pas de date limite. La SSA décrit les lettres de non-concordance comme des « lettres à caractère informatif visant à aviser les employeurs d'une non-concordance. »

De surcroît, la SSA a déclaré qu'elle n'était pas une agence chargée de l'application des lois et au début du mois de juin, a confirmé auprès des fonctionnaires du Congrès qu'elle « ne prend aucune mesure et qu'il n'y a aucune conséquence la concernant si des employeurs n'observent pas les instructions fournies par les lettres de non-concordance. »³

(suite à la page suivante)

¹ Exemple d'avis à l'employeur de demande de rectification de l'Administration de la Sécurité sociale pour la retraite, les survivants et l'assurance en cas d'invalidité, à consulter à : <https://www.ssa.gov/employer/notices/EDCOR%20Letter%20-%20Final%209-16-19508.docx.pdf>

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

³ Lettre sur la correspondance informative (EDCOR) de la Commissaire par intérim de l'Administration de la sécurité sociale, Nancy A. Berryhill/Lettres de demande de rectification à l'employeur (c'est-à-dire de « non-concordance ») adressées à l'honorable Jim Acosta (3 juin 2019)

⁴ SSA (Administration de la sécurité sociale) Questions fréquentes des employeurs au sujet de L'Avis à l'employeur de demande de rectification à consulter à : <https://www.ssa.gov/employer/notices/Questions%20Employers%20Ask%20Final.pdf>.

La SSA transmet-elle des renseignements sur les employeurs et les employés dont les dossiers sont non conformes à d'autres agences gouvernementales ?

Selon la SSA, les renseignements figurant sur une lettre de non-concordance sont des renseignements fiscaux fédéraux confidentiels et par conséquent, la SSA « n'a pas le droit de transmettre ces renseignements à d'autres agences à moins que cela ne soit dans un but particulier autorisé en vertu de [l'article du Internal Revenue Code] 6103. »⁴ La SSA transmet les renseignements de non-concordance à l'I.R.S. (le fisc des États-Unis) puisqu'elle en est une des divisions.

Comment les employeurs et les employés peuvent-ils s'informer davantage ?

Les employeurs peuvent consulter des avocats ou des associations professionnelles sectorielles. Les employés peuvent consulter leur représentant au travail ou demander des conseils juridiques pour apporter les corrections demandées, le cas échéant. Les New-Yorkais qui nécessitent une aide juridique concernant l'immigration peuvent composer le 311 et demander « ActionNYC » ou « services juridiques d'immigration » pour obtenir des services d'aide.

Les lettres de non-concordance de la SSA et la protection contre la discrimination en vertu de la Loi sur les droits de la personne de la Ville de New York

Engager des représailles contre un employé à cause d'une différence notée, par exemple lui imposer un congé ou le renvoyer, peut constituer une violation de la *Loi sur les droits de la personne de la Ville de New York* (la Loi NYCHRL). Entre autres dispositions de protection, la Loi NYCHRL interdit aux employeurs de défavoriser – même partiellement – un employé en raison de son statut d'immigrant connu ou présumé, de son origine nationale ou de son appartenance à une autre catégorie protégée. Un employeur qui se sert de la réception d'une lettre de non-concordance pour défavoriser un employé ou engager des représailles contre un employé risque de se voir imposer une amende civile de 250 000 \$ et le versement de dommages-intérêts compensatoires à l'employé concerné. La loi de l'État et la loi fédérale interdisent aussi la discrimination et prévoient des amendes.

Voici des exemples de violations de la Loi NYCHRL eu égard à des lettres de non-concordance :

- Un employeur reçoit une lettre de non-concordance au sujet d'une employée qui a émigré des Philippines. L'employeur cherchait depuis longtemps un prétexte pour mettre l'employée à pied à cause de son accent, même si celui-ci ne l'empêche nullement d'effectuer son travail et que l'employée a le droit de travailler. Dès qu'il reçoit la lettre de non-concordance, l'employeur congédie l'employée.
- Un employeur reçoit une lettre de non-concordance l'avisant qu'il y aurait des problèmes de concordance. L'employeur présume qu'on y mentionne un employé britannique immigrant à cause d'une erreur dans les renseignements fournis par cet employé. L'employeur remet à son employé une copie de la lettre et ne prend aucune autre mesure. Néanmoins, l'employeur soupçonne que de nombreux employés mentionnés dans la lettre de non-concordance, des immigrants mexicains, n'ont pas de statut d'immigrant en bonne et due forme. L'employeur leur demande de remplir de nouveau les formulaires I-9 et de lui soumettre des preuves originales de leurs permis de travail. Comme certains travailleurs ne lui apportent pas ces documents, l'employeur leur signifie par la suite leur renvoi. Étant donné que l'employeur n'a exigé que des employés d'origine mexicaine de lui fournir des documents, cet employeur se rend coupable de discrimination fondée sur l'origine nationale et sur le statut d'immigrant en vertu de la Loi NYCHRL.
- Une employée s'est plainte ouvertement des conditions de travail des employés noirs. L'employeur reçoit une lettre de non-concordance indiquant une erreur dans les renseignements concernant cette employée. L'employeur décide de renvoyer l'employée en réaction aux plaintes de discrimination de celle-ci et se sert de la lettre de non-concordance comme prétexte pour le renvoi. Cet employeur sera accusé de représailles en vertu de la Loi NYCHRL parce qu'il s'en est pris à une employée qui prenait part à une activité protégée.

Ressources supplémentaires destinées aux employeurs :

Conseils sur l'application de la loi en cas de discrimination basée sur le statut d'immigration et l'origine nationale :

<https://www1.nyc.gov/assets/cchr/downloads/pdf/publications/immigration-guidance.pdf>

Comment éviter la discrimination dans le cadre du I-9 et du processus de vérification du permis de travail :

<https://www.justice.gov/crt/page/file/1132606/download>

Information pour les employeurs sur la discrimination concernant le statut de citoyenneté :

<https://www.justice.gov/crt/page/file/1080256/download>

Conseils du Ministère de la Justice des États-Unis au sujet de la non-concordance de la SSA :

<https://www.justice.gov/crt/ssa-no-match-guidance-page>