

**COUR DES ASSURANCES SOCIALES**

---

---

Arrêt du 18 décembre 2020

---

Composition : Mme RÖTHENBACHER, juge unique  
Greffière : Mme Chapuisat

\*\*\*\*\*

Cause pendante entre :

**G.**\_\_\_\_\_, à [...], recourante,

et

**CAISSE Y.**\_\_\_\_\_, à [...], intimée.

---

**Art. 30 al. 1 let. a LACI ; art. 44 al. 1 let. a OACI**

**E n f a i t :**

**A.**        **a)**G.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'assurée ou la recourante) travaillait en qualité de perfusionniste au Centre hospitalier J.\_\_\_\_\_ ou l'employeur) depuis le 11 décembre 2006 ; au cours de sa carrière, elle a été nommée cheffe perfusionniste.

Le 3 juin 2019, le Centre hospitalier J.\_\_\_\_\_ a ouvert à l'encontre de l'assurée une procédure de résiliation des rapports de travail avec effet immédiat et lui a, dans ce cadre, donné l'occasion de se déterminer sur les reproches qui lui étaient adressées, lesquels ont été exposés par l'employeur dans une correspondance du 3 juin 2019, dont on extrait ce qui suit :

« Nous nous référons à notre entretien du 28 mai dernier lors duquel nous vous avons fait part de nos constats au sujet des modifications répétées qui ont été effectuées par vos soins dans F.\_\_\_\_\_ lors des récupérations en congés par les collaborateurs de votre unité et par nous-même des 150 heures de piquet (suppression après coup de la comptabilisation des 150 heures dans le logiciel pour chaque jour de récupération).

Comme nous vous en avons fait part, nous avons procédé à de nouvelles vérifications afin de nous assurer que ces modifications n'avaient pas pu être effectuées accidentellement ou par d'autres personnes.

Or, il ressort de ces nouveaux contrôles que ces modifications n'ont pu être réalisées que par vos soins ou sous votre responsabilité, impliquant ainsi que de nombreux jours de congé ont été récupérés de manière indue.

Nous déplorons cet état de fait, ce d'autant plus qu'il nous est également rapporté par la direction de votre département que d'autres dysfonctionnements ont également été constatés dans l'accomplissement de vos tâches de manager.

En effet, nous sommes informés que vous avez octroyé une chambre d'hôtel à la charge du Centre hospitalier J.\_\_\_\_\_ pour une garde que votre collaborateur W.\_\_\_\_\_ devait assurer, sans en vérifier les motifs et sans vous assurer des disponibilités en chambres avec le Département de logistique hospitalière du Centre hospitalier J.\_\_\_\_\_.

Enfin, vous avez validé la participation ainsi que les remboursements des frais de ce même collaborateur à un congrès à

S. \_\_\_\_\_ en avril 2019, sans effectuer les contrôles nécessaires afin que cette participation se fasse selon les règles en la matière.

Ces situations sont de nature à rompre de manière définitive la relation de confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail. A nos yeux, elles sont constitutives d'un juste motif de résiliation de votre contrat de travail, passible d'un renvoi avec effet immédiat.

Avant de prendre une décision, il nous importe toutefois de vous entendre sur les faits qui vous sont reprochés et de vous permettre ainsi d'exercer votre droit d'être entendue. Dès lors, nous vous accordons un délai au **13 juin 2019** pour prendre position par écrit ou pour solliciter un entretien afin de vous expliquer.

Sans réaction de votre part à l'échéance précitée, nous considérerons que vous ne souhaitez pas vous déterminer et que vous renoncez expressément à exercer votre droit d'être entendue ».

Le 26 juin 2019, l'assurée et l'employeur ont signé une convention de départ, prévoyant que les rapports de travail prendraient fin le 30 septembre 2019 et que l'assurée était, dans l'intervalle, libérée de son obligation de travailler.

**b)** Le 24 septembre 2019, l'assurée s'est inscrite en tant que demandeuse d'emploi à 100 % auprès de l'Office régional de placement de M. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'ORP) et a revendiqué le versement des indemnités de chômage dès le 1<sup>er</sup> octobre 2019.

Dans sa demande d'indemnités de chômage adressée à Caisse Y. \_\_\_\_\_ (ci-après : la Caisse) le 30 septembre 2019, l'assurée a indiqué avoir travaillé pour le compte du Centre hospitalier J. \_\_\_\_\_ du 11 décembre 2006 au 30 septembre 2019 et que le motif de résiliation de son contrat de travail était la signature d'une convention de départ.

Selon le formulaire « Attestation de l'employeur » rempli par la direction des ressources humaines du Centre hospitalier J. \_\_\_\_\_ le 27 septembre 2019, le contrat de travail avait été résilié par écrit par l'employeur le 26 juin 2019 pour le 30 septembre 2019 dans le respect du délai de congé légal, le motif de la résiliation indiqué étant « Convention de départ ». Etait joint à l'attestation précitée le courrier du 3 juin 2019 du Centre hospitalier J. \_\_\_\_\_ à l'attention de l'assurée.

Par courrier du 2 octobre 2019, Caisse Y. \_\_\_\_\_ a demandé à l'employeur des informations concernant la résiliation ; elle l'invitait en particulier à répondre à un questionnaire annexé, d'ici au 10 octobre 2019, afin d'évaluer si le chômage était imputable à une faute de l'assurée.

Le 3 octobre 2019, l'assurée a donné sa version des faits à la Caisse. Elle a notamment indiqué avoir sollicité, par l'intermédiaire de son avocate, le 13 juin 2019 un entretien avec la direction des ressources humaines du Centre hospitalier J. \_\_\_\_\_, lequel avait eu lieu le 19 juin 2019 et lors duquel elle avait pu expliquer sa position. C'était à la suite de cet entretien que la convention de départ avait été signée le 26 juin 2019.

**c)** Par décision du 21 octobre 2019, la Caisse a suspendu l'assurée dans son droit à des indemnités de chômage pour une durée de trente-et-un jours à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019, au motif qu'elle était au chômage par sa propre faute. Elle a en substance considéré que le comportement et les agissements qui étaient reprochés à l'assurée constituaient un motif de licenciement (rupture des liens de confiance) et que la convention de départ signée par cette dernière équivalait, du point de vue de la Caisse, à l'acceptation de son licenciement pour les faits qui lui avaient été reprochés.

Selon un formulaire concernant la résiliation des rapports de travail rempli le 30 octobre 2019 par la direction des ressources humaines du Centre hospitalier J. \_\_\_\_\_, il n'existait pas de lettre de résiliation mais une convention de départ, laquelle prévoyait une date de fin tenant compte du délai de congé légal de trois mois.

Le 11 novembre 2019, l'assurée s'est opposée à la décision de la Caisse, contestant s'être trouvée au chômage par sa faute et a demandé l'annulation de la décision de suspension. Selon l'intéressée, le service pour lequel elle travaillait depuis treize ans était en sous-effectif, avec des conditions de travail pénibles et très intenses. Elle a en outre

indiqué que les décomptes mensuels d'heures avaient été validés par sa hiérarchie sans correction ni remarque, que les plannings ne subissaient pas de préjudice et que les décomptes pouvaient être corrigés. Elle a mentionné avoir procédé aux modifications reprochées afin de rendre le travail viable pour le personnel et pour garantir la sécurité des patients.

Par courrier du 2 décembre 2019, l'assurée a répondu comme suit aux questions formulées par la Caisse le 22 novembre 2019 :

« [1. Vous indiquez avoir contesté votre licenciement et les faits reprochés, de ce fait, pourquoi avoir accepté de signer une convention de départ ?]

Comme je l'ai expliqué dans mon opposition, j'ai pris un avocat pour m'aider à me défendre par rapport à mon licenciement. Les frais engagés rien que pour examiner mon cas se montaient déjà à CHF 4200.-. Mon avocat me prédisait en outre une longue procédure (1.5 à 2 ans) à l'issue incertaine. N'ayant pas d'assurance juridique, j'ai dû payer ces honoraires de ma poche. N'ayant pas d'économies à disposition, je ne voulais pas prendre le risque de m'endetter à hauteur de plusieurs milliers de francs. En deuxième point, l'épuisement lié au travail, le contexte stressant, la position et le gabarit de mon ex-employeur, m'ont incité à accepter cette convention de départ. Il était pour moi plus important de préserver ma santé mentale et garder mes forces pour retrouver un emploi au plus vite, et si possible en dehors du Centre hospitalier J.\_\_\_\_\_.

[2. Nous constatons également que la convention de départ n'indique pas les motifs qui ont conduit à la résiliation des rapports de travail, de ce fait, quels motifs ont été retenus ?]

Le seul motif connu à ce jour est celui-là qui a été invoqué également dans votre décision du 21 octobre dernier, soit « dysfonctionnement dans les tâches de manager ». Motif que j'ai tenté d'éclaircir au mieux dans mon opposition citée en titre.

[3. Avant de recevoir le courrier du 03.06.2019 (intention de résiliation du contrat avec effet immédiat), aviez-vous reçu des avertissements (oraux ou écrits) ? Si oui, merci de joindre tout justificatif]

Avant d'avoir été convoquée le 28 mai 2019, je n'avais pas reçu d'avertissement, ni par oral, ni par écrit.

[4. Dans votre prise de position datée du 03.10.2019, vous indiquez qu'une réunion a pris place en date du 19.06.2019 entre la direction des RH, votre avocat et vous-même.

- a. Quel a été le contenu de cette séance ?
- b. Avez-vous un PV de cette semaine ?

- c. Quel(s) argument(s) avez-vous avancé pour contester les griefs qui vont être reprochés ?
- d. Comment êtes-vous arrivés à un accord ?]
  
- a. Mon avocat a proposé un entretien pour exposer mes griefs envers le Centre hospitalier J.\_\_\_\_\_ et en quoi mon licenciement était plus que discutable.
- b. Je n'ai pas de PV de cette séance. Etaient présentes les personnes qui m'avaient convoquées le 28 mai. Mon avocat a souligné que le fait que ce qui m'était reproché était modifiable, ne constituait pas un tort, ni à l'employeur, ni au personnel, ni aux patients et surtout, qu'il avait été validé par ma hiérarchie. Les représentant du Centre hospitalier J.\_\_\_\_\_ ont pris note mais sont restés muets.
- c. Ce qui m'était reproché était modifiable, ne constituait pas un tort ni une fraude, ni envers l'employeur, ni envers le personnel, ni envers les patients, et surtout, qu'il avait été validé par ma hiérarchie, dont que chacun devait prendre ses responsabilités.
- d. Quelques jours après cette séance, mon ex-employeur a dit ne pas vouloir revenir sur sa décision, se réfugiant derrière le prétexte que le lien de confiance était rompu. Que si ma hiérarchie avait effectivement validé les plannings contestés, elle n'avait en revanche pas le temps de les vérifier (sic). Il est à relever que cette validation était faite par signature manuscrite d'un supérieur. Ceci nous renseigne encore plus sur le surmenage général et les dysfonctionnements au sein de mon service ».

Le 17 janvier 2020, le Centre hospitalier J.\_\_\_\_\_, après deux rappels, a répondu comme suit aux questions formulées par la Caisse le 22 novembre 2019 :

« [1. Que reprochez-vous à l'assuré qui permet de justifier son licenciement ?]

1. Nous avons estimé qu'il y avait rupture de la relation de confiance, constitutive d'une résiliation avec effet immédiat pour juste motif.

Nous avons tout d'abord reproché à G.\_\_\_\_\_ d'avoir modifié après coup les indications contenues dans notre logiciel F.\_\_\_\_\_ de gestion des temps de travail au sujet des heures de piquets des collaborateurs de son unité. Lorsque 150 heures de piquet ont été effectuées (sans devoir être travaillées mais lorsque les collaborateurs peuvent être appelés et doivent donc se tenir prêts à intervenir), un jour de congé est octroyé à titre de récupération. Dès lors que le jour de récupération a été pris, le compteur doit être mis à jour et 150 heures doivent en être déduites. Or nous avons constaté que G.\_\_\_\_\_ a modifié ces compteurs et n'a au final pas déduit certaines heures de piquet qui ont fait l'objet d'une compensation, de sorte que de nombreux jours de récupération ont été ensuite pris de manière induue par les collaborateurs de son unité.

D'autre part, nous lui avons reproché d'avoir validé le financement d'un congrès à l'étranger (S. \_\_\_\_\_) pour un de ses collaborateurs, sans avoir effectué les contrôles préalables nécessaires avant de délivrer son accord ainsi qu'au retour du collaborateur lorsque celui-ci a revendiqué de manière indue le remboursement de ses frais. Nous avons notamment constaté que les dates d'absence ne correspondaient pas à celles du colloque et que les frais revendiqués par le collaborateur étaient abusifs, le tout ayant manifestement été validé par G. \_\_\_\_\_.

Enfin, nous nous sommes rendu compte que G. \_\_\_\_\_ avait accordé un avantage à ce même collaborateur, lorsqu'elle a financé pour lui la location d'une chambre d'hôtel aux frais du Centre hospitalier J. \_\_\_\_\_ sans vérifier les disponibilités en chambres au Centre hospitalier J. \_\_\_\_\_, car notre institution dispose d'un certain nombre de chambres à cet effet.

[2. Quel(s) motif(s) avez-vous retenu, dans le cadre de la convention de départ, pour mettre fin au rapport de travail ?

*Merci de détailler et d'expliquer de manière précise les événements qui vous ont conduit à la résiliation du contrat de travail.]*

2. Nous avons ouvert la procédure de résiliation avec effet immédiat et lorsque nous avons confirmé oralement à l'avocate de G. \_\_\_\_\_ notre intention de confirmer notre décision malgré ses justifications, l'avocate nous a proposé de négocier une convention de départ. Par gain de paix, nous avons accepté cette proposition.

[Dans votre lettre du 03.06.2019 adressé à l'assurée, vous lui reprochez notamment d'avoir modifié de manière répétée les données dans F. \_\_\_\_\_.

3. Quel est ce système (F. \_\_\_\_\_) ?

Il s'agit de notre système informatique de gestion des temps, dans lequel sont saisis tous les horaires planifiés puis réalisés par nos collaborateurs.

4. Quels actes lui sont reprochés par rapport à ce système ?

D'avoir modifié après coup certaines données dans ce logiciel (voir point 1.)

5. A quelles dates ont eu lieu ces événements ? Ont-ils fait l'objet d'avertissement ? Si non, pourquoi ? Merci de joindre tout justificatif].

Nous avons effectué des contrôles portant sur la période entre février 2018 et avril 2019 et constaté que plus de 110 jours de récupération pour les collaborateurs de son unité l'ont été de manière indue durant cette période. Il n'y a pas eu d'avertissement au vu de la gravité des faits reprochés.

[Dans son opposition, l'assurée nous indique que concernant l'organisation des horaires et décomptes mensuels, ceux-ci étaient validés par sa hiérarchie directe sans jamais avoir fait l'objet de remarque ou de correction.

6. Quelles sont les procédures relatives aux plannings et aux décomptes mensuels (élaboration, planification, modification, validation) ?]

Dans le cadre de la gestion des temps et de la planification, le-la cadre (G.\_\_\_\_\_) a la responsabilité de planifier les effectifs en fonction de l'activité et des besoins opérationnels. Il-elle est la seule personne à avoir le droit de saisir ou de modifier la planification dans le logiciel de gestion des temps F.\_\_\_\_\_. Il-elle a pour obligation de saisir à chaque fin de mois les heures effectivement réalisées, sur la base des heures planifiées, et a le devoir de contrôler que les heures ont bien été exécutées. Il-elle est responsable de s'assurer que les récupérations dues soient bien octroyées aux collaborateurs de son équipe et doit tenir à jour les compteurs d'heures.

Plus précisément, la procédure est la suivante :

- Le-la cadre doit effectuer pour chaque collaborateur la planification des heures pour le mois à venir, la planification des vacances, des jours de formations ou de congrès, la récupération d'heures supplémentaires ou de piquets.
- Il-elle doit éditer et transmettre un document (carte de timbrage) à chaque collaborateur, indiquant sa planification pour le mois à venir.
- Le collaborateur a le devoir en fin de mois de remettre sa carte de timbrage signée confirmant que la planification a bien été respectée, en ajoutant les éventuelles absences non prévues, les heures éventuellement travaillées sur piquet, ainsi que toute autre modification ayant eu lieu dans le mois concerné (annotation manuelle sur le décompte).
- Le-la cadre doit alors contrôler ces indications et, le cas échéant, effectuer les modifications dans le logiciel F.\_\_\_\_\_, inscrire les heures éventuellement travaillées sur piquet, saisir les jours de repos ou de récupération de piquet, de même que toutes les modifications intervenues par rapport à la planification initiale.
- Concernant la récupération des heures de piquets, le-la cadre doit indiquer le nombre d'heures à déduire du solde cumulé par le collaborateur pour la récupération de ces jours, afin que les compteurs d'heures soient corrects et à jour.
- Trois jours après la fin du mois, l'ensemble de ces données est transmis par voie informatique à l'administration des RH pour paiement, mise à jour des décomptes de soldes de vacances, d'heures supplémentaires, de piquets, ...
- Enfin, le-la cadre doit transmettre à chaque collaborateur son décompte du mois écoulé avec les éventuelles corrections, décompte qui indique également les différents soldes.

[7. A la fin de ces procédures, celles-ci sont-elles validées ou non par un supérieur de G.\_\_\_\_\_?]

A notre connaissance, il n'y avait pas de validation par le-la supérieur-e de G.\_\_\_\_\_.

[8. A quelles dates ont eu lieu ces dysfonctionnements ?]

Voir point 5.

[9. Quand avez-vous vérifié les plannings/décomptes problématiques et quand avez-vous eu connaissance des problèmes ?]

Le directeur RH du département de G.\_\_\_\_\_ a effectué ces contrôles et un certain nombre de vérifications entre avril et mai 2019.

[10. Existe-t-il un règlement interne mentionnant les conséquences en cas de non-respect de la procédure/marche à suivre ? Et l'assuré en a-t-il pris connaissance ?]

Il n'y a pas de règlement institutionnel qui mentionne les conséquences en cas de non-respect de la procédure/marche à suivre. La Loi sur le Personnel de l'Etat de Vaud (LPers) et son règlement (RLPers) stipule néanmoins que : « *Le collaborateur doit agir, en toutes circonstances, de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'Etat et du service public* » (art. 50 LPers) et que « *Agit conformément aux intérêts de l'Etat, le collaborateur qui respecte ses devoirs de fidélité et de discrétion. Il s'abstient de tout acte qui pourrait cause à l'Etat une perte ou un dommage* » (art. 124 RLPers).

[Vous indiquez également que la direction du département de l'assuré vous a fait part de dysfonctionnement dans l'accomplissement de ses tâches de manager.

11. A quelle(s) date(s) vous a-t-on rapporté ces dysfonctionnements ?]

Nous avons été alertés par le Directeur RH du département de G.\_\_\_\_\_ dans la 2<sup>ème</sup> moitié du mois d'avril au sujet d'anomalies.

[12. Sur quoi portaient-ils ?]

Nous faisons référence de manière générale à la falsification des données F.\_\_\_\_\_, au manque de contrôle dans l'octroi d'un colloque à l'étranger pour un de ses collaborateurs et à l'octroi d'un avantage à ce même collaborateur (voir point 1).

[13. Ont-ils fait l'objet d'avertissement (écrits/oraux) ? Si non, pourquoi ? Merci de joindre tout justificatif.]

Non, vu la gravité des faits, aucun avertissement préalable n'a été effectué.

[Vous reprochez également à l'assurée la validation d'une participation d'un collaborateur à un congrès sans avoir effectué les contrôles nécessaires et l'octroi d'une chambre d'hôtel à un collaborateur :

14. Quand ces agissements ont-ils eu lieu ?]

Le congrès à S. \_\_\_\_\_ a eu lieu en avril 2019 et a été validé au préalable par G. \_\_\_\_\_.

[15. Quand les avez-vous découverts ?]

Nous avons été alertés par le Directeur RH du département de G. \_\_\_\_\_ dans la 2<sup>ème</sup> moitié du mois d'avril au sujet d'anomalies.

[16. Ont-ils fait l'objet d'avertissements (écrits/oraux) ? Si non, pourquoi ? Merci de joindre toute pièce justificative]

Non, au vu de la gravité des faits, aucun avertissement préalable n'a été réalisé.

Le 4 février 2020, l'assurée a répondu comme suit aux questions complémentaires posées par la Caisse dans son courrier du 23 janvier 2020 (sic) :

[Dans votre opposition du 11.11.2019, vous dites : « (...) *tout était dysfonctionnel autour de moi (...) et que ces aménagements nécessaires, je le précise encore une fois validés par ma hiérarchie directe, étaient la seule manière de rendre le travail plus viable pour le personnel et de garantir la sécurité des patients* ».

1. Qu'entendez-vous par aménagements nécessaires ? Qu'avez-vous dû faire comme aménagement ? Merci d'expliciter vos propos et de donner des exemples.]

Par aménagements nécessaires, j'entends la flexibilité à modifier la planification des horaires de travail, piquets et récupération des piquets, afin de garantir un roulement entre les différents collaborateurs en tant compte de la surcharge de travail, du stress ainsi créé, des signes d'épuisement physique et psychique, les différentes urgences, les problématiques soulevées par mes collaborateurs, tant sur le lieu de travail que l'impact de leur vie privée sur l'accomplissement de leurs tâches. (A titre d'exemple : quand les collaborateurs étaient en surcharge, je devais moi être présente en salle d'opération et ceci malgré mon jour de congé, je prends un piquet et de ce fait je dois modifier le planning des heures horaires faites au préalable).

Mon premier soucis c'était la sécurité dans laquelle mes collaborateurs exerçaient leur travail, on a la responsabilité de la vie des patients dans nos mains, c'est un triangle : chirurgien cardiaque (acte chirurgical) anesthésiste (sédation durant l'opération et administration des médicaments), perfusionniste (mon rôle ou celui de mon équipe dont j'étais responsable, c'est-à-dire s'occuper de gérer tous les paramètres vitaux du patient depuis le début jusqu'à la fin de l'acte chirurgical).

Souvent moi-même j'ai par exemple repris des piquets, malgré le fait que j'aurais dû être au repos, on ne pouvait pas éteindre nos téléphones pendant les Récupération des Piquets (RP) car s'il y avait

une urgence qui se rajoute, la garde qui avait travaillé la nuit ou quelqu'un de malade, et vu le manque de marge du personnel, on devait alors repartir au Centre hospitalier J.\_\_\_\_\_. Ainsi, le temps de récupération n'en était pas un, puisqu'on devait être de fait disponible en cas de besoin.

On avait des fenêtres d'heures où on devait espérer que rien n'arrive, ou se rajoute encore... On m'a même demandé une fois, de laisser un collaborateur en formation (étudiant) seul en salle d'opération, car le nombre de personnel était insuffisant pour couvrir les piquets, les interventions électives (interventions programmées) et les récupérations. J'ai refusé, pour des raisons de respect du règlement et de sécurité du patient.

[2. Qui validait ces aménagements ? Prière de donner le nom des personnes et de fournir tout justificatif.]

Les décomptes mensuels, dans lesquels ces aménagements apparaissaient de manière claire et détaillée, étaient soumis à ma hiérarchie directe (T.\_\_\_\_\_, Directrice des soins des départements cœur-vaisseaux qui était chargée de les valider de manière systématique par courrier interne et récemment aussi par mail (vous pouvez le constater avec l'échange des mails et les documents attachés aux mails).

Ceci afin qu'ils soient vérifiés, validés, signés et transmis à [...], qui procédait après la validation et signature de T.\_\_\_\_\_, au paiement des heures de travail, piquets, solde de vacances et toutes récupération pour l'ensemble de l'équipe du service de CEC (circulation extra corporelle), moi comprise.

Contrairement à ce qu'écrit [...] dans sa réponse du 17.01.2020 (p. 2, point 6), ma hiérarchie, c'est-à-dire T.\_\_\_\_\_ et [...] (RH directeur du département de mon service) avaient l'accès en lecture et écriture sur le logiciel F.\_\_\_\_\_.

De mon côté je n'avais absolument pas le pouvoir d'autoriser aucune validation ou paiement des heures et horaires effectués sans la double validation de ma supérieure hiérarchique (T.\_\_\_\_\_). Je joins pour preuve les emails que j'ai pu sauvegarder avant de n'avoir plus accès à mes mails professionnels.

Les documents transmis comprenaient la planification du mois courant et les cartes de timbrage, dans lequel toutes les icônes introduites sont détaillées et bien lisibles, pour chaque collaborateur. Je ne manquais pas aussi de fournir une copie de ces dernières à mes collaborateurs pour un ultérieur check des horaires et icônes introduites systématiquement.

Au moment de la rencontre entre mon avocat, moi et le RH du Centre hospitalier J.\_\_\_\_\_, quand on a souligné un dysfonctionnement du système vue les validations faites, en mettant en avant ces preuves ils ont dit que T.\_\_\_\_\_ n'avait « pas le temps de les vérifier » (sic). Pourtant en d'autres occasions quand elle avait remarqués des erreurs d'icônes dans le F.\_\_\_\_\_ elle m'avait invitée à les corriger. Je ne peux pas porter en plus la responsabilité du surmenage de ma supérieure en plus de celui de mon équipe. Exemple ; copie du mail du 4 avril 2019 en annexe.

[3. Avez-vous procédé à des modifications dans le logiciel « F.\_\_\_\_\_ » ? Si oui, pourquoi ?]

Il y a bien eu omission des icônes pour 150 heures sur des jours de RP (Récupération des piquets), mais je n'avais pas de repères ni de consignes sur le nombre d'heures à ne pas dépasser, vu notre charge de travail qui était de toute manière hors norme. Ces 150 heures constituait certes une anomalie mais, comme l'a souligné mon avocat lors de l'entretien avec les RH, elle ne portait pas préjudice à mon ex-employeur et elle était de plus à tout moment modifiable par ma hiérarchie.

En ayant eu la validation des plannings des horaires de travail par ma hiérarchie j'étais en plus réconfortée que tout était en ordre. Je tiens à préciser une fois de plus que notre planification d'heures de travail dépassait constamment et largement ce que la CCT prévoit.

[4. Avez-vous validé le financement d'un congrès à l'étranger pour l'un de vos collaborateurs alors que les dates ne correspondaient pas à celles du colloque ?]

Les dates validées par moi au congrès de mon collaborateur étaient justes. Plus précisément du 10 au 13 avril 2019, en outre le congrès a été sponsorisé par une boîte externe avec une procédure formelle auprès du Centre hospitalier J. \_\_\_\_\_ comme le prévoit le protocole et qui nécessitait aussi la signature de mon chef de service (le Professeur [...]) car encore une fois il fallait une double validation.

Mon ex collaborateur m'a expliqué à son retour que le sponsor n'avait pas effectué l'inscription au pré-congrès (pré-congrès le 10 avril, congrès du 11 au 13 avril) et il l'a découvert seulement le matin du 10.04 au moment de l'enregistrement. En étant désormais sur place il avait demandé s'il pouvait s'inscrire à ce moment au seul pré-congrès à ces propres frais, mais désormais malheureusement toutes les places étaient prises. Il était inscrit de manière régulière au congrès lui-même.

Je tiens à préciser aussi que le collaborateur en question m'a remis un ensemble de tickets qui selon lui concernait le congrès, sans avoir eu le temps de trier ceux qui étaient en fait non remboursables.

Cet ex-collaborateur a ensuite été licencié. Mon ex-employeur recycle et amplifie ici de toute évidence les faits pour justifier mon licenciement. C'est d'autant plus navrant de s'appuyer sur les fautes commises par un personnel en état d'épuisement, car en sous-effectif du fait des conditions de travail définies précisément par l'employeur. Que pouvions-nous faire ?

[5. Avez-vous accordé le financement d'une chambre d'hôtel aux frais du Centre hospitalier J. \_\_\_\_\_ pour un collaborateur sans vous être assuré de la disponibilité des chambres au Centre hospitalier J. \_\_\_\_\_ prévu à cet effet ?]

Pour les collaborateurs du service de perfusion qui assurent le service de piquet H24 et qui doivent intervenir dans maximum 20 min depuis l'appel de l'hôtel il existe la possibilité en cas de besoin d'avoir une chambre de garde (la réservation doit se faire une semaine à l'avance) ou en cas de manque de disponibilité ou de délai trop court comme dans le cas en question, de mon ex-collaborateur, il existe une convention entre l'hôtel [...] et le Centre hospitalier J. \_\_\_\_\_.

Mon ex-collaborateur m'a fait part le jeudi après-midi (vers environ 17-17 :30...) de l'impossibilité d'assurer la garde du week-end (qui démarre le vendredi matin jusqu'au lundi matin) qui lui était assignée selon le planning du mois, depuis son domicile pour des raisons privées, raison pour laquelle je me suis activée afin de garantir la bonne prise en charge du piquet de mon collègue en lui réservant une chambre à l'hôtel [...] du vendredi matin au lundi matin, en étant hors délai pour la réservation ordinaire de la chambre de garde.

La réservation correspond parfaitement à la durée du service de piquet de mon collaborateur. (Copie de la procédure en annexe ainsi que le mail qui indique les délais de réservations).

[Au vu des points 6 et 7 des réponses de l'employeur, il ressort que vous êtes la seule personne à avoir le droit de saisir ou de modifier la planification dans le logiciel « F. \_\_\_\_\_ ». qu'il est de votre fonction de vérifier les indications données par les collaborateurs et cas échéants de procéder à des modifications. Par la suite vous transmettez, les données que vous avez vérifiées et validées, à l'administration des RH afin qu'elle procède au paiement, à la mise à jour des décomptes de soldes de vacances, d'heures supplémentaires, de piquets, etc.

Il ressort ainsi que les données que vous transmettiez n'étaient pas à proprement validées par un supérieur.

6. A la lecture des réponses aux points 6 et 7 de l'employeur :  
a. Quelle est votre position vis-à-vis de cela ?]

La prise de position de mon ex-employeur aux points 6 et 7 ne correspond pas à la réalité des faits : tous les bouclages des mois et des horaires annexes exigeaient la double validation (en attestent les mails que vous trouverez en annexe).

[b. Quelqu'un devait-il vérifier/signer les données après vous ?]

Oui, bien sûr, comme je l'ai déjà dit.

[c. Si oui, qui ? et quel était le processus ? Que devait faire la personne après vous ?]

T. \_\_\_\_\_. Vérifier, valider, signer et transmettre au service compétent pour le paiement des heures et mise à jour des données.

Je n'ai fait que mon devoir dans l'exercice de ma mission, n'ai eu de cesse de faire remonter les dysfonctionnements et les carences, alerter mes supérieurs sur le non-respect de la CCT et l'épuisement du personnel. Devant l'absence de réaction de ma hiérarchie, j'ai été contrainte de faire avec les moyens du bord pour garantir la sécurité des patients (on parle ici de leur survie) et assurer le présentisme de mon équipe. Pour avoir dénoncé ces dysfonctionnements, mon ex-employeur s'en sert maintenant contre moi pour justifier mon licenciement et pouvoir continuer à faire tourner le service auquel j'étais affectée avec la moitié des moyens nécessaires ».

Par décision sur opposition du 22 juin 2020, la Caisse a partiellement admis l'opposition de l'assurée, annulé la décision du 21 octobre 2019 et suspendu l'assurée dans son droit à des indemnités de chômage pour une durée de vingt-trois jours à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019. Elle a en substance considéré que l'assurée s'était retrouvée au chômage par sa propre faute. S'agissant de la faute, la Caisse a retenu que par la signature de la convention de départ, l'intention de l'employeur de la licencier avec effet immédiat ne s'était pas réalisée, que l'intéressée avait travaillé au Centre hospitalier J.\_\_\_\_\_ pendant treize ans, ce qui démontrait qu'elle avait exécuté sa mission à la satisfaction de son employeur, qui ne l'avait jamais avertie auparavant. La Caisse a également mis en évidence la surcharge de travail dans les hôpitaux, qui pouvait engendrer des fatigues et, partant, des erreurs lesquelles pouvaient en partie expliquer les manquements de l'assurée.

**B.** Par acte du 9 juillet 2020 (date du timbre postal), G.\_\_\_\_\_ a recouru contre la décision sur opposition précitée auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, concluant principalement à son annulation et subsidiairement à sa réforme, dans le sens d'une réduction de la quotité de la sanction. Elle a fait valoir que tous les reproches qui lui ont été adressés pour justifier son licenciement concernaient des tâches accessoires à son activité ne figurant pas dans son cahier des charges. Elle a à nouveau expliqué les dysfonctionnements du service au sein duquel elle travaillait, ainsi que la surcharge de travail. Elle a soutenu qu'il était discutable que son ex-employeur invoque des erreurs qu'il avait lui-même laisser se mettre en place pour motiver son licenciement et invoqué de pas avoir eu d'intention de causer la perte de son emploi.

Dans sa réponse du 21 juillet 2020, l'intimée a conclu au rejet du recours et à la confirmation de la décision sur opposition litigieuse, à laquelle elle renvoyait intégralement.

Répliquant le 14 août 2020, la recourante a produit des pièces supplémentaires et requis l'audition de son ancien collègue W.\_\_\_\_\_.

Dans sa duplique du 31 août 2020, l'intimée a en substance confirmé ses conclusions.

**E n d r o i t :**

**1. a)** La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA ; 100 al. 3 LACI, 128 al. 1 et 119 al. 1 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA).

**b)** En l'occurrence, déposé en temps utile auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable.

**c)** Vu la valeur litigieuse inférieure à 30'000 fr., la cause est de la compétence de la juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

**2.** Est litigieuse la question de savoir si la recourante a causé fautivement son chômage.

**3. a)** Selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Aux termes de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, se trouve notamment dans cette situation l'assuré qui par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail.

**b)** Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé son chômage (sur cette question de causalité : ATF 122 V 34 consid. 3a). Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur. Peu importe que le contrat de travail ait été résilié de façon immédiate et pour de justes motifs ou à l'échéance du congé légal ou contractuel. Il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être évité si l'assuré avait fait preuve de la diligence voulue, comme si l'assurance n'existait pas. Le comportement reproché doit toutefois être clairement établi (ATF 112 V 242 consid. 1). En outre, il est nécessaire, en application de l'art. 20 let. b de la Convention OIT n° 168 (Convention n° 168 de l'Organisation internationale du Travail [OIT] du 21 juin 1988 concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage ; RS 0.822.726.8), que l'assuré ait délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'il ait au moins pu s'attendre à recevoir son congé et qu'il se soit ainsi rendu coupable d'un dol éventuel (TF 8C\_268/2015 du 6 août 2015 consid. 4.2 et les références citées).

**c)** Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les caisses doivent établir correctement les faits et notamment demander aux employeurs les motifs du congé. Les seules affirmations de ces derniers ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (ATF 112 V 242 consid. 1 ; TF 8C\_446/2015 du 29 décembre 2015 consid. 6.1). Dans ce cas de figure, le principe de la vraisemblance prépondérante est inopérant. Pour devoir être pris en compte, les reproches doivent être précis (ATF 112 V 242 consid. 1 et les arrêts cités ; TFA C 190/06 du 20 décembre 2006 consid. 1.2 ; DTA 2001 n° 22 p. 170 consid. 3 ; Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Schulthess 2014, p. 308 ch. 31 ad art. 30). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de

l'assuré est excusable (Bulletin SECO [Secrétariat d'Etat à l'économie] LACI relatif à l'indemnité de chômage [IC] n° D22).

**4. a)** En l'espèce, il a été reproché à la recourante d'avoir procédé à des modifications répétées dans le logiciel F.\_\_\_\_\_ lors des récupérations en congés par les collaborateurs du service, y compris elle-même, avec pour conséquence que de nombreux jours de congé avaient été récupérés de manière indue. Il est également fait grief à la recourante d'avoir réservé une chambre à l'hôtel [...] à l'un des collaborateurs sans s'assurer au préalable de la disponibilité d'une chambre au Centre hospitalier J.\_\_\_\_\_. Enfin, la recourante a validé la participation ainsi que le remboursement des frais de ce même collaborateur à un congrès à S.\_\_\_\_\_ en avril 2019, sans effectuer les contrôles nécessaires.

L'employeur, considérant que ces éléments étaient de nature à rompre définitivement la relation de confiance avec la recourante, a, dans un premier temps, engagé une procédure de résiliation immédiate pour justes motifs. Après avoir entendu la position défendue par la recourante, le Centre hospitalier J.\_\_\_\_\_ et cette dernière ont finalement signé une convention de départ le 26 juin 2019 mettant un terme à la relation contractuelle entre les parties au 30 septembre 2019, soit dans un délai correspondant au délai de congé de trois mois. La Caisse intimée a pour sa part considéré que par son comportement, la recourante avait donné à son ex-employeur un motif de résiliation du contrat de travail et avait causé par sa propre faute son chômage.

**b)** Cela étant, le dossier de l'intimée ne fait état d'aucun reproche ou avertissement qui aurait été adressé à la recourante par son employeur avant les événements survenus au printemps 2019. Les faits reprochés à la recourante ne permettent en particulier pas d'expliquer le licenciement - immédiat - tel qu'il avait été envisagé dans un premier temps, ce dont le Centre hospitalier J.\_\_\_\_\_ a probablement pris conscience en acceptant de signer une convention de départ respectant le délai de congé, quand bien même il soutient avoir procédé de la sorte que « par gain de paix ». Quoi qu'il en soit, et compte tenu des conditions dans

lesquelles s'inscrivent les événements du printemps 2019, soit en particulier le fait que le Centre hospitalier J.\_\_\_\_\_ envisageait de la licencier avec effet immédiat, il ne peut être reproché à la recourante d'avoir signé une convention de départ respectant le délai de congé.

En tout état de cause, même si la recourante a effectué des actes qui apparaissent *a posteriori* discutables, cela ne signifie pas encore qu'elle ait adopté un comportement fautif sous l'angle de l'assurance-chômage.

On rappellera en effet que sous l'angle du droit de l'assurance-chômage, l'intention, respectivement le dol éventuel, ne doit pas se rapporter à l'acte fautif qui est en cause, mais au fait d'être licencié. Il y a ainsi chômage fautif si l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié ou s'il peut prévoir que son comportement peut avoir pour conséquence un licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (TF 8C\_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 4.1 ; 8C\_872/2011 du 6 juin 2012 consid. 4).

Or dans le cas présent, la recourante ne pouvait pas prévoir que son comportement pourrait avoir pour conséquence un licenciement - encore moins immédiat - et qu'elle en acceptait le risque. S'agissant en effet des modifications apportées dans le logiciel F.\_\_\_\_\_, - que la recourante ne conteste pas avoir effectuées - on rappellera que les décomptes d'heures effectuées par les collaborateurs du service étaient validés par la hiérarchie directe de la recourante. Dans la mesure où les corrections apportées par cette dernière n'avaient fait l'objet d'aucun commentaire de la part de sa direction - et partant encore moins d'un avertissement -, contrairement à d'autres erreurs qu'on lui avait demandé de corriger, la recourante pouvait considérer que cette pratique, certes discutable, était à tout le moins tolérée dans son organisation, afin de compenser, comme elle l'allègue, une surcharge de travail et l'impossibilité pour les collaborateurs de prendre leurs périodes de récupération, ce sur quoi la hiérarchie avait été informée à plusieurs reprises. A cet égard, l'employeur ne peut pas se décharger de sa

responsabilité en invoquant un manque de temps pour vérifier lesdits décomptes, dans la mesure où leur validation requérait une signature manuscrite de la part de Madame T.\_\_\_\_\_, ce que la direction des RH du Centre hospitalier J.\_\_\_\_\_ semblait ignorer. En outre, le fait que les corrections apportées dans le logiciel F.\_\_\_\_\_ par la recourante n'étaient pas définitives et pouvaient donc, être modifiées, doit également être pris en considération.

De surcroît, les explications de la recourante s'agissant de l'absence de vérification des frais relatifs au congrès à S.\_\_\_\_\_, apparaissent plausibles et emportent la conviction. Pour sa part, l'intimée a considéré que la recourante, en ne prenant pas le temps de trier le lot de tickets remis par l'ex-collaborateur sur les frais de voyage, avait indirectement manqué à son devoir de diligence. Si tant est qu'un manque de diligence puisse lui être reproché, il n'en demeure pas moins que ce seul événement ne suffit pour considérer que la recourante s'est retrouvé au chômage par sa propre faute. Le même constat s'impose concernant la réservation de la chambre d'hôtel pour ce même collaborateur afin qu'il puisse assurer, au pied levé, la garde du week-end. A ce sujet, l'intimée a d'ailleurs admis que rien ne démontrait que la recourante n'avait pas suivi la procédure et que vu le déroulé des événements ayant amené à la réservation de la chambre, l'intéressée n'aurait pas pu faire mieux, puisqu'il n'était pas possible de respecter le délai de réservation minimum exigé, soit une semaine. La Caisse a cependant reproché à la recourante d'avoir cédé trop rapidement à la demande de son ex-collègue sans chercher à établir précisément les raisons pour lesquelles il ne pouvait pas assumer le piquet depuis son domicile. Cette explication ne convainc pas et il ne saurait être fait grief à la recourante d'avoir respecté les procédures et permis ainsi le bon fonctionnement du service. Ce faisant, elle ne pouvait prévoir que son comportement pourrait avoir pour conséquence un licenciement.

**c)** Au vu de ce qui précède, on doit admettre que le comportement fautif reproché à la recourante n'est pas établi. Partant,

c'est à tort que l'intimée a admis qu'une mesure de suspension était justifiée dans ce cas. Le recours se révèle donc bien fondé.

Compte tenu de l'issue du litige, les réquisitions de preuve de la recourante apparaissent superflues, de sorte qu'il y a lieu d'y renoncer.

**5. a)** En définitive, le recours doit être admis et la décision sur opposition litigieuse annulée.

**b)** Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, la recourante ayant agi sans le concours d'un mandataire (art. 61 let. g LPGA ; ATF 127 V 205 consid. 4b).

**Par ces motifs,  
la juge unique  
prononce :**

- I.** Le recours déposé le 9 juillet 2020 par G.\_\_\_\_\_ est admis.
- II.** La décision sur opposition rendue le 22 juin 2020 par Caisse Y.\_\_\_\_\_, est annulée.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens.

La juge unique :

La greffière :

**Du**

L'arrêt qui précède est notifié à :

- G.\_\_\_\_\_,
- Caisse Y.\_\_\_\_\_,
- Secrétariat d'Etat à l'économie,

par l'envoi de photocopies.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :