

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 9 février 2026

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
Mmes Giroud Walther et Cherpillod, juges
Greffière : Mme Cottier

Art. 337 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **B.**_____, à Q***, défenderesse, contre le jugement rendu le 21 novembre 2024 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelante d'avec **C.**_____, à ***, demandeur, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 21 novembre 2024, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a admis partiellement les conclusions prises par D. _____ dans sa demande du 9 avril 2024 (I), a admis la conclusion reconventionnelle prise par B. _____ dans sa réponse du 28 juin 2024 (II), a dit que cette dernière était la débitrice de D. _____ et lui devait immédiat paiement d'un montant de brut de 15'369 fr. 20, avec intérêts à 5 % l'an dès le 15 novembre 2023 (III), a dit que D. _____ était le débiteur de la B. _____ et lui devait immédiat paiement d'un montant de 4'525 fr. 20, avec intérêts à 5 % l'an dès le 15 novembre 2023 (IV), a dit que D. _____ verserait à la B. _____ un montant de 1'500 fr. à titre de dépens (V), a arrêté l'indemnité due au conseil d'office de D. _____ et a rappelé la clause de remboursement de l'art. 123 CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272) à charge de ce dernier (VI et VII) et a rendu le jugement sans frais (VIII).

En droit, les premiers juges ont considéré que si D. _____, employé de la B. _____, avait manqué des cours de formation, sans avertir son employeuse, et s'absentait régulièrement de son poste de travail une à deux heures par jour sans être joignable, ces graves manquements ne constituaient cependant pas un juste motif de licenciement immédiat, dès lors que sa supérieure hiérarchique avait en partie toléré cette situation. Les magistrats ont en revanche retenu que l'employé devait rembourser à B. _____ ses frais de formation.

B. Par acte du 4 avril 2025, la B. _____ (ci-après : l'appelante) a fait appel de ce jugement en concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme principalement en ce sens que toutes les conclusions déposées par D. _____ (ci-après : l'intimé) soient rejetées, subsidiairement en ce sens que le montant alloué à l'intimé soit arrêté à 741 fr. 10 brut - plus subsidiairement à 13'359 fr. brut -, dont à déduire les charges sociales.

Par réponse du 15 mai 2025, l'intimé a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de l'appel. Il a en outre requis l'assistance judiciaire, qui lui a été accordée par décision du 19 mai 2025.

Par courrier du 2 juin 2025, l'appelante s'est brièvement déterminée sur la réponse.

Le 6 juin 2025, l'intimé a fait savoir qu'il renonçait à se déterminer sur le courrier précité.

Par avis du 25 novembre 2025, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

C. La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la base du jugement, complété par les pièces du dossier :

1. L'appelante est une fondation inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud depuis le *** 1986. Son siège se situe à Q***. Elle a notamment pour but l'accueil et l'assistance, à demeure ou temporairement des personnes âgées, même légèrement handicapées, dont l'état de santé ne nécessite pas le placement dans un établissement hospitalier. Elle exploite plusieurs établissements médico-sociaux dans le canton de Vaud, notamment à S*** où elle exploite l'établissement psychosocial médicalisé E._____.

2. Le 1^{er} juillet 2019, l'intimé a été engagé par l'appelante en qualité d'auxiliaire de santé dans l'E._____, à T*** (cf. contrat de travail du 31 mars 2022).

Le 23 novembre 2021, les parties ont signé une convention de formation, qui prévoit ce qui suit :

« Exposé préalable

M. D. _____ est employé par B. _____ — à U***, en qualité d'auxiliaire de santé, depuis le 1^{er} juillet 2019.

M. D. _____ a informé B. _____ qu'il souhaitait suivre les cours de la formation professionnelle condensée ASSC pour adultes. Les cours, dispensés entre janvier 2023 et juin 2024 sont gratuits pour les personnes domiciliées dans le canton de Vaud.

Convention

Les principes suivants sont convenus entre les parties :

A/ Accord de formation

B. _____, estimant que cela pourra lui être bénéfique, autorise M. D. _____ à suivre les cours de la formation professionnelle condensée ASSC pour adultes. Cette formation ayant une certaine durée et donc un coût relativement conséquent, cet accord est subordonné aux conditions ci-dessous.

B/ Investissement en temps

D'entente avec M. D. _____, il est décidé que sur un total de 70 jours de cours, la moitié des jours est imputée sur son temps de travail et l'autre moitié sur son temps libre. Travaillant actuellement à 100 %, M. D. _____ doit ainsi réduire son taux d'activité à 80%. Un avenant sera établi dans ce sens.

C/ Investissement financier

B. _____ assumera les frais suivants :

- les frais découlant de l'absence de M. D. _____, soit la moitié des jours de cours.

En revanche, les frais de déplacement, de repas, de matériel et/ou de logement sont à la charge de M. D. _____.

Nous précisons que M. D. _____ doit suivre les cours de culture générale afin de pouvoir débiter la formation professionnelle condensée ASSC pour adultes. Il a ainsi été convenu que ces cours, d'une durée de 1 jour par semaine durant 15 semaines, d'août à décembre 2022, soient pris en charge moitié par M. D. _____ et moitié par B. _____.

D/ Temps de mise à disposition des connaissances (temps de redevance)

Compte tenu de l'effort financier consenti par B. _____, consistant à prendre en charge les frais mentionnés ci-avant, M. D. _____ s'engage à rester au service de la fondation, ou de toute autre entité du BL. _____, pendant une période de 2 ans dès la fin de la formation. Par fin de la formation, on entend la délivrance d'un diplôme ou d'un certificat et pour les formations qui ne sont pas assorties d'un examen final, l'issue de la formation.

[...]

G/ Résiliation du contrat par l'employeur

Si l'employeur résiliait, pour une raison imputable à M. D. _____, le contrat de travail de ce dernier alors que sa formation est en cours, M. D. _____ devrait rembourser à B. _____ l'intégralité des frais assumés par celle-ci (soit également les heures de cours qui auraient été imputées sur son temps de travail).

Si l'employeur résiliait, pour une raison imputable à M. D. _____, le contrat de travail de ce dernier durant le temps de redevance convenu sous point D/ci-dessus, M. D. _____ devrait rembourser le coût de sa formation au prorata du temps non accompli, la totalité des frais assumés par B. _____ étant prise en considération dans ce calcul (soit également les heures de cours qui auraient été imputées sur son temps de travail).

Ces remboursements sont, le cas échéant, directement prélevés sur le salaire de M. D. _____ par son employeur. ».

Par avenant du 11 juillet 2022 au contrat de travail du 31 mars 2022, le taux d'activité de l'intimé est passé de 100 % à 80 %.

3. Dans le courant de la semaine du 6 novembre 2023, H. _____, infirmière cheffe de l'appelante, a reçu un appel téléphonique de F. _____, doyen de l'A. _____. Ce dernier lui a fait part de ses préoccupations s'agissant des nombreuses absences de l'intimé aux cours de formation et de son mécontentement, dès lors qu'il pensait qu'elle avait avalisé les absences récurrentes de l'intimé, alors que tel n'était pas le cas. H. _____ a passé le téléphone ensuite à G. _____, directrice de l'E. _____, avec laquelle elle se trouvait en réunion au moment de cet appel. Cette dernière a indiqué au doyen que l'appelante n'était pas au courant desdites absences et a sollicité des explications par écrit. Le doyen a dès lors confirmé ses dires par courriel adressé à la prénommée le 8 novembre suivant, dans lequel il a écrit ce qui suit :

« Je t'envoie l'extrait des absences de M. J. _____. Avec 5 jours d'absence sur les 16 jours de cours déjà effectués cette année scolaire, il nous préoccupe.

Je le détaille :

- il a été absent 11 jours sur les 44 depuis le début de sa formation (évolutif, mais qui comptera au total 70 jours fin juin '24)
- il n'a complété aucun module, excepté les 4 jours d'intégration en janvier '23
- il a manqué 4 cours pratiques (analogues à des cours interentreprises pour les CFC) et les 4 jours du début de son deuxième module, un moment clé dans l'organisation de sa formation

- il ne signale pas ses absences. L'annonce de son départ en vacances la semaine 44 a été faite par les autres candidats. Il est souvent en retard (officiellement constaté 2 fois, mais lors d'une récente réunion avec les enseignants hier soir, cela semble être plus la règle que l'exception), et à 3 reprises, il s'est absenté pour des demi-journées sans prévenir.

[...]

Avec 5 jours d'absence sur les 16 jours de cours déjà effectués cette année scolaire, nous sommes inquiets, malgré son insistance à affirmer qu'il n'y a pas de problème. Être aussi souvent absent, et sans pouvoir nous rassurer avec des preuves concrètes quant à sa préparation pour la procédure de qualification en 2024, nous semble extrêmement risqué, compte tenu de notre expérience de ces dernières 4 années. ».

Interrogée en qualité de partie, K._____, directrice générale et membre du conseil d'administration de l'appelante, a déclaré qu'à la suite de l'annonce du doyen F._____ « notre intention était de rencontrer le demandeur [l'intimé, réd.] à son retour de vacances pour faire un point de situation et de lui faire un avertissement ».

4. a) Après l'appel téléphonique précité, soit le jour-même voire le lendemain, H._____ a découvert fortuitement que l'intimé disparaissait également pendant ses heures de travail. Elle a surpris une conversation des membres de l'équipe dans le bureau infirmier, qui s'interrogeaient quant à savoir où était l'intimé, ce à quoi l'un d'entre eux avait répondu : « Bah non c'est comme d'habitude, qu'est-ce que tu crois, c'est comme chercher où est Charlie ».

Interrogée en qualité de témoin, H._____ a déclaré « là je comprends de suite qu'il s'agit de son surnom. Je n'en fais rien tout de suite, le ciel m'était déjà tombé sur la tête s'agissant de ses absences aux cours. Cumulés à ces éléments, je n'avais pas envie d'être réactionnaire. Je ne voulais pas interroger immédiatement les personnes que j'ai surprises lors de cette conversation. Je l'ai fait après, je ne pouvais pas ignorer cette conversation ». En substance, H._____ a compris que les autres employés stigmatisaient les absences fréquentes de l'intimé.

b) A la suite de cette conversation, H._____ a déclaré que « tout s'était enchainé après assez vite ». Elle avait ainsi procédé à une enquête auprès des collaborateurs au sujet de l'intimé. Dans ce cadre, des entretiens avaient été effectués, tous à la suite pour que les collaborateurs ne puissent pas parler entre eux et qu'il n'y ait pas de biais dans leurs déclarations. H._____ a commencé par interroger P._____, laquelle connaissait très bien l'intimé. L'infirmière cheffe pensait qu'ils étaient de « bons amis » et savait que P._____ serait honnête.

Ainsi, le 7 novembre 2023, H._____ et P._____, collaboratrice au sein de l'appelante, se sont entretenues au sujet de l'intimé. La synthèse de cet entretien signée par les prénommées mentionne les déclarations de P._____, selon lesquelles l'intimé avait pour habitude de disparaître pendant son temps de travail et qu'il était surnommé « où est Charlie » par ses collègues. D'après cette dernière, il disparaissait généralement pendant 1 à 2 heures par jour et lorsqu'elle faisait des week-ends avec lui, il partait souvent à 13 h 00 et ne réapparaissait qu'à 14 h 30. Selon elle, il se rendait soit à la mosquée qui se trouvait juste au-dessus de l'établissement, soit dans les vestiaires des hommes car elle y retrouvait souvent un coussin du canapé du studio. Elle avait eu une discussion avec une veilleuse à ce sujet qui lui avait rapporté l'avoir vu, à une reprise, après les transmissions du matin, quitter l'établissement en direction de chez lui. Ce sujet était connu de toute l'équipe et plusieurs de ses collègues l'avaient également mise en garde. Ce qui était compliqué à accepter pour elle était le fait qu'il n'exécutait pas son travail et que la charge était reportée sur les autres collaborateurs. P._____ a cité le nom de deux autres collègues, notamment BB._____, qui pourraient confirmer ses dires.

Le même jour, H._____ et BB._____, infirmière au sein de l'appelante, se sont également entretenues. Une synthèse de cette rencontre a été établie et signée par les prénommées. Il en résulte que, depuis son arrivée le 16 octobre 2023, BB._____ a constaté l'absence de l'intimé à plusieurs reprises ; elle avait notamment besoin de lui un jour pour prendre une " TA " (tension artérielle) chez un résident mais elle

n'avait pas réussi à le trouver dans l'établissement et il n'avait pas non plus pris de téléphone avec lui. Elle a en outre déclaré qu'elle avait entendu beaucoup de choses à son sujet à ce propos : « parmi ces éléments entendus, je relève de l'absence, des disparitions répétées, une impossibilité de le trouver ou de le joindre ». Elle estimait que ce comportement de l'intimé était dangereux d'autant plus qu'il était demandé au personnel infirmier d'avertir leurs collègues lorsqu'il quittait le bureau afin que les membres de l'équipe puissent toujours savoir où les autres membres se trouvent en cas d'agression ou d'urgence. Elle a rappelé à cet égard la vocation psychiatrique de l'établissement.

Il ressort en outre de la synthèse de l'entretien qui s'est déroulé le 9 novembre 2023 entre H._____ et BC._____, infirmière au sein de l'appelante, que cette dernière a constaté que les disparitions de l'intimé duraient depuis « très longtemps », soit depuis plus de deux ans, que ces disparitions duraient environ 1 à 2 heures et qu'il était alors introuvable et injoignable. BC._____ a également déclaré que l'intimé lui avait « à plusieurs reprises » menti en disant avoir fait des soins alors qu'ils n'étaient pas faits et que tout ce qui n'était pas fait était reporté sur l'équipe, ce qui n'était pas normal. Interrogée en audience, le témoin BC._____ a indiqué ignorer si H._____ avait accepté les absences de l'intimé, précisant que certains collègues en formation, selon la charge de travail, étaient autorisés à s'absenter pour autant qu'ils aient leur téléphone sur eux afin d'être joignables en cas de nécessité. Elle a précisé qu'elle pensait que certains collègues avaient alerté l'infirmière cheffe H._____ au sujet des absences de l'intimé, en supposant que ces alertes avaient été effectuées avant son entretien daté du 9 novembre 2023. Pour sa part, elle n'avait pas reporté les absences de l'intimé « pour des raisons humaines », l'intimé étant un collègue agréable et qui venait d'avoir un enfant. Elle a ajouté que l'infirmière cheffe n'était pas en mesure de s'apercevoir des absences de l'intimé, qui duraient 1 à 2 heures dans la journée, dès lors qu'il était présent aux colloques et ne s'absentait jamais la journée entière.

c) H._____ a déclaré qu'elle ignorait pourquoi les collaborateurs ne lui avaient jamais parlé des absences de l'intimé

auparavant, émettant l'hypothèse que c'était « dans un but de protection entre collègues qui s'apprécient sachant que le demandeur [l'intimé, réd.] était apprécié. Ils ont décidé d'en parler car ils en [avaient] parlé avec lui à plusieurs reprises, ils l'avaient mis en garde. Ils avaient déjà eu plusieurs conversations avec lui ».

A la question de savoir si elle avait elle-même constaté des absences de l'intimé, H. _____ a indiqué : « c'est difficile pour moi de répondre à la question si j'ai moi-même constaté des absences du demandeur [de l'intimé, réd.] car je ne suis pas constamment derrière mes collaborateurs, j'ai moi-même un planning. La plupart du temps, je suis dans mon bureau pour régler l'administratif. Je les croise dans la journée mais je ne peux pas vous dire où ils sont et à quelle heure ».

H. _____ a précisé qu'elle avait fait signer les comptes-rendus d'entretien qu'elle avait réalisés avec les membres de l'équipe pour s'assurer de leur accord avec son contenu.

5. En raison de la vocation psychiatrique de l'E. _____, le personnel infirmier devait intervenir à deux en cas de situation délicate, en lien avec la dangerosité potentielle de ses résidents.

Interrogée en qualité de témoin sur les dangers liés aux absences de l'intimé, BC. _____ a déclaré : « nous sommes en psychiatrie et en pratique nous devons toujours savoir où se trouvent nos collègues au regard de la dangerosité potentielle présentée par les patients. [...] A titre d'exemple, on dit aux collègues : " Je vais aux toilettes, je vais boire un café ou je vais vers tel patient ". Donc si on ne revient pas après cet avertissement, les collègues s'en inquiètent. Si on va vers un patient potentiellement à risque, en principe on y va à deux. En psychiatrie, nous devons être en confiance mais toujours rester sur nos gardes ». Le témoin a fait part à sa supérieure hiérarchique de son regret de ne pas avoir alerté la direction plus tôt sur les manquements de l'intimé. Elle a indiqué ne pas l'avoir fait pour des raisons humaines et également parce que les patients n'étaient pas en danger, dès lors que le travail était alors exécuté par

d'autres collègues. Elle a toutefois évoqué une situation où la poche à urine d'un résident n'avait pas été vidée. Elle avait découvert ce fait de manière accidentelle car l'intimé était censé l'avoir changée et lui avait menti à cet égard. Le témoin avait pourtant fait remarquer à l'intimé que le patient avait confirmé qu'il n'était pas venu vider cette poche. L'intimé avait alors haussé les épaules, dévalorisant ainsi les paroles du patient. Le témoin a ajouté que ce n'était pas parce que les patients présentaient une pathologie psychiatrique que leurs dires ne sauraient être entendus. Elle a précisé qu'une telle situation présentait pour le patient un risque d'infection urinaire et qu'elle avait donc « mis le patient en sécurité » en vidant elle-même la poche en question.

6. Du lundi 6 au vendredi 10 novembre 2023, l'intimé était en vacances à l'étranger. Il était ensuite absent, pour cause de maladie, les lundi et mardi 13 et 14 novembre 2023.

Le 15 novembre 2023, soit le jour où l'intimé a repris le travail, l'appelante lui a remis en mains propres une lettre de résiliation de son contrat de travail avec effet immédiat, signée par K._____, G._____ et I._____. L'intimé a refusé de la signer. Cette lettre mentionne les motifs de licenciement suivants :

« Le 7 novembre dernier, Monsieur F._____, doyen de l'A._____, a appelé votre directrice Madame BD._____, pour lui faire part de son mécontentement face à vos nombreuses absences aux cours. Son mécontentement résultait d'une part du fait que vous aviez manqué une partie importante de la matière enseignée, compromettant ainsi votre formation, et d'autre part du fait que vos absences que vous prétendiez validées par votre employeur donnaient un sentiment d'injustice aux autres apprenants, qui eux devaient assister aux cours.

Vous imaginez bien que votre directrice, qui non seulement n'avait pas validé vos absences, mais ignorait même leur existence, a été abasourdie de ce qu'elle a appris.

A notre demande, Monsieur F._____ nous a donc transmis un récapitulatif de vos absences depuis début 2023 ; il s'avère que vous avez manqué les cours 13 jours, en prétendant avoir notre accord, alors que nous l'ignorions et vous comptabilisions pour chaque jour de cours 4,15 heures de travail, conformément à la convention de formation que nous avons passée en novembre 2021.

A cela s'ajoute le fait que nous avons très récemment découvert que depuis en tous cas 2 ans, vous vous absentez très régulièrement de

vosre poste de travail durant 1 à 2 heures ; nous disposons des témoignages écrits de quatre de vos collègues, qui indiquent que durant ce laps de temps, non seulement ils ignorent où vous vous trouvez mais ils ne parviennent de plus pas à vous joindre par téléphone ; ils se plaignent ainsi de devoir assumer la part de travail qui vous revient et que vous n'effectuez pas. Il semble même que — certainement pour masquer votre absence — il vous arrive d'indiquer avoir effectué des soins alors que ce n'est clairement pas le cas (changement de poche à urine par exemple).

Vous avez donc clairement trahi notre confiance, en vous octroyant délibérément des congés tout en les faisant passer pour du temps de travail. De plus, vous ne vous êtes absolument pas préoccupé du bien-être des résidents dont vous aviez la charge, ce qui est intolérable. Enfin, cela intervient dans un contexte où nous avons accepté de vous soutenir dans votre souhait de vous former pour faire évoluer votre carrière, de telle sorte que cette situation est encore davantage inacceptable.

De tels agissements sont inadmissibles, vous avez totalement détruit le lien de confiance qui devrait nous unir et c'est pourquoi nous vous informons que nous résilions votre contrat de travail avec effet immédiat à ce jour.

Conformément au point *G/Résiliation du contrat par l'employeur* de la convention de formation que nous avons signée, en date du 23 novembre 2021, vous êtes tenus de rembourser l'intégralité des frais que nous avons assumés dans le cadre de cette formation, (soit également les heures de cours imputées sur votre temps de travail). Un décompte détaillé vous parviendra ces prochains jours, et le montant en résultant sera déduit de votre dernier décompte de salaire.

[...] ».

En date du 30 novembre 2023, l'intimé a adressé un courrier à l'appelante, indiquant faire opposition à son licenciement immédiat. Dans ce courrier, l'intimé soutenait avoir été un collaborateur « dévoué, assidu et volontaire ». Il relevait également avoir toujours averti ses formateurs de ses absences et s'absentant de son poste uniquement pour exercer son droit de réviser, d'étudier et de préparer son examen pratique en accord avec son infirmière cheffe.

Par courrier du 11 décembre 2023, l'appelante a maintenu la résiliation du contrat de travail de l'intimé. Elle a expliqué que si l'intimé n'avait jamais reçu d'avertissement auparavant pour ses absences, c'était uniquement parce que, pour une raison ignorée, ses collègues avaient toujours tu ses absences malgré les conséquences négatives qu'elles entraînaient et que lorsque les manquements avaient été découverts, très récemment, ils étaient si graves que la confiance en était détruite au point que la poursuite de la collaboration n'était pas envisageable.

Le 26 mars 2024, l'intimé a contesté une nouvelle fois la résiliation de son contrat de travail.

7. L'intimé a bénéficié des prestations de l'assurance-chômage pour les mois de novembre 2023 à février 2024, à raison d'une indemnité journalière de 152 fr. 20 bruts.

8. En parallèle de son activité pour l'appelante, l'intimé travaillait auprès d'une agence de placement à un taux d'activité de 20 %. L'appelante n'avait pas connaissance de cette activité accessoire.

9. a) Par demande du 9 avril 2024 déposée auprès du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne, l'intimé a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que l'appelante soit astreinte à lui verser les sommes de 13'359 fr., sous déduction des charges légales et conventionnelles, et de 14'248 fr., le tout avec intérêts à 5 % l'an dès le 15 novembre 2023.

b) Par réponse du 28 juin 2024, l'appelante a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions précitées et, à titre reconventionnel, à ce que l'intimé soit astreint à lui verser la somme de 4'525 fr. 20, avec intérêts à 5 % l'an dès le 15 novembre 2023.

c) L'intimé et l'appelante ont respectivement répliqué le 16 juillet 2024 et dupliqué le 23 août 2024.

10. Une audience de jugement a été tenue le 26 septembre 2024 à l'occasion de laquelle F._____ et H._____ ont été interrogés en qualité de témoin.

L'audience de jugement a été reprise le 21 novembre 2024. A cette occasion, BC._____ a été interrogée en qualité de témoin. L'intimé et, pour l'appelante, K._____, ont quant à eux été interrogés en qualité de partie.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 239 CPC), si la décision attaquée a été rendue en application de la procédure ordinaire ou simplifiée (art. 311 al. 1 CPC en lien avec l'art. 314 al. 1 CPC *a contrario*).

1.2 Déposé en temps utile par une partie ayant un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel, écrit et motivé, est recevable. Il en va de même de la réponse et de l'écriture spontanée du 2 juin 2025.

2.

2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office, conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4).

Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter

aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid 4.2 applicable en appel).

2.2 En procédure simplifiée, le tribunal établit les faits d'office lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. dans les litiges portant sur un contrat de travail (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

L'art. 247 al. 2 CPC prévoit la maxime inquisitoire simple, qualifiée également de maxime inquisitoire sociale. Cette maxime a pour but de protéger la partie faible au contrat, de garantir l'égalité entre les parties au procès et d'accélérer la procédure (ATF 141 III 569 consid. 2.3.1 ; TF 4A_482/2024 du 12 août 2025 consid. 3.4.4.1). La maxime inquisitoire prévue par l'art. 247 al. 2 CPC implique la possibilité pour le juge de se fonder sur tous les faits pertinents et établis, même si les parties ne les ont pas invoqués (Tappy, Commentaire romand, CPC, 2^e éd., Bâle 2019 [ci-après : CR-CPC], n. 23 ad art. 247 CPC). Selon la volonté du législateur, le tribunal n'est soumis qu'à une obligation d'interpellation accrue. Il ne se livre à aucune investigation de sa propre initiative (TF 4A_78/2025 du 15 octobre 2025 consid. 6.1 ; TF 4A_702/2016 du 23 mars 2017 consid. 3.1). Le tribunal n'est pas non plus tenu de rechercher d'office dans le dossier ce qui pourrait en être déduit en faveur de la partie qui a présenté les éléments de preuve (TF 4A_19/2021 du 6 avril 2021 consid. 5.1 ; CACI 6 novembre 2025/501 consid. 2.4).

3.

3.1 L'appelante se prévaut d'une constatation inexacte des faits.

3.2 Le juge apprécie librement la force probante des preuves en fonction des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis (art. 157 CPC ; ATF 143 III 297 consid. 9.3.2 ; ATF 133 I 33 consid. 2.1, JdT 2008 IV 6 ; TF 5A_113/2015 du

3 juillet 2015 consid. 3.2). Il lui appartient d'apprécier dans leur ensemble tous les moyens de preuve apportés, en évaluant la crédibilité de chacun d'eux (TF 5A_812/2015 du 6 septembre 2016 consid. 5.2 ; TF 4A_394/2009 du 4 décembre 2009 c. 2.4, RSPC 2010 p. 147).

Lorsque la maxime inquisitoire sociale selon l'art. 247 al. 2 CPC est applicable (cf. *supra* consid. 2.2), il n'est pas interdit au tribunal de fonder sa décision sur des faits qui n'ont pas été allégués par les parties, mais dont le tribunal a eu connaissance en cours de procédure. Ces faits peuvent par exemple résulter des moyens de preuves offerts (TF 4A_388/2021 du 14 décembre 2021 consid. 5.2.1, RSPC 2022 p. 253).

3.3

3.3.1 L'appelante souhaite faire constater que, dans un premier temps, elle avait prévu d'adresser un avertissement à l'intimé en raison de ses absences aux cours, dont F._____, doyen de l'A._____, l'avait informée, et que ce n'est que dans un second temps, soit après avoir en outre surpris fortuitement une conversation entre collaborateurs faisant état des absences récurrentes de l'intimé à son poste de travail, qu'elle avait décidé de mener une enquête pour vérifier les faits, qu'elle jugeait plus graves que les absences injustifiées aux cours pour lesquelles elle avait envisagé de signifier un avertissement seulement.

En outre, elle conteste l'appréciation faite du témoignage de l'infirmière cheffe H._____, selon laquelle cette dernière aurait toléré les absences répétées de l'intimé, dans la mesure où l'intéressée, lors de son interrogatoire, n'aurait pas été en mesure de répondre à la question de savoir si elle avait constaté personnellement les absences répétées de l'intimé.

3.3.2 Le tribunal a retenu que dans la semaine du 6 novembre 2023, la directrice de l'appelante avait reçu un téléphone du doyen F._____ lui faisant part de ses préoccupations quant aux nombreuses absences de l'intimé aux cours de formation, ce qu'il avait confirmé en le détaillant dans un courriel du 8 novembre suivant (cf. jugement entrepris, p. 5 ch. 5). Le

tribunal a retenu qu'après l'appel téléphonique précité, l'appelante avait procédé à une enquête interne auprès de ses collaborateurs au sujet de l'intimé et que dans ce cadre, des entretiens avaient été effectués (cf. jugement entrepris, p. 5 ch. 6).

3.3.3 Il ressort du témoignage d'H. _____ que celle-ci se trouvait en réunion avec la directrice de l'établissement, G. _____, lorsqu'elle avait reçu l'appel du doyen F. _____, lequel était fâché contre elle parce qu'il pensait que l'employeur avait avalisé les absences récurrentes de l'intimé. H. _____ avait compris que l'intimé s'était prévalu à l'école de l'accord de son employeur, alors qu'eux-mêmes ignoraient tout desdites absences. Elle avait passé le téléphone pour la suite à G. _____, qui avait sollicité des explications par écrit et confirmé que l'employeur n'était au courant de rien. Elle a ensuite déclaré que « tout s'était enchaîné après assez vite » s'agissant du licenciement. Elle avait surpris une conversation dans le bureau infirmier des membres de l'équipe, dont la teneur ne laissait aucun doute sur le fait que l'intimé était régulièrement absent et que l'on ne savait où il se trouvait. A ce sujet, le témoin H. _____ a précisé « Là je comprends qu'il s'agit de son surnom. Je n'en fais rien tout de suite, le ciel m'était déjà tombé sur la tête s'agissant de ses absences au cours. Cumulés à ces éléments, je n'avais pas envie d'être réactionnaire. Je ne voulais pas interroger immédiatement les personnes que j'ai surprises lors de cette conversation. Je l'ai fait après, je ne pouvais pas ignorer cette conversation ». Le témoin a dans la foulée répondu comme suit à la question de savoir si elle avait elle-même constaté des absences de l'intimé : « C'est difficile pour moi de répondre à la question si j'ai moi-même constaté des absences du demandeur car je ne suis pas constamment derrière mes collaborateurs, j'ai moi-même un planning. La plupart du temps, je suis dans mon bureau pour régler l'administratif. Je les croise durant la journée mais je ne peux pas vous dire où ils sont et à quelle heure. ». Elle a par ailleurs confirmé avoir surpris la discussion précitée avant le licenciement et avait - ensuite - interrogé P. _____ en premier, qui connaissait très bien l'intimé, pensant même qu'ils étaient « bons amis », parce qu'elle « savait qu'elle [P. _____, réd.] serait honnête ». Celle-ci avait répondu que l'intimé n'était jamais là et que l'équipe passait son temps à le chercher avant de citer d'autres

personnes qui pourraient en attester. Cela s'était ensuite enchaîné et le témoin H._____ avait interrogé les autres collaborateurs, tous en même temps pour qu'ils ne puissent pas se parler et qu'il n'y ait pas de biais dans leurs déclarations. Elle a encore indiqué ignorer pourquoi ces personnes ne lui en avaient pas parlé avant, en imaginant, selon son hypothèse, que c'était un « système de protection entre collègues qui s'apprécient sachant que le demandeur [l'intimé, réd.] était apprécié. Ils ont décidé d'en parler car ils en ont parlé avec lui à plusieurs reprises, ils l'avaient mis en garde. Ils avaient déjà eu plusieurs conversations avec lui ». H._____ a par ailleurs précisé qu'elle était certaine d'avoir surpris cette conversation entre ses collaborateurs le jour même, voire le lendemain du téléphone avec F._____, et enfin qu'elle avait fait contresigner les comptes-rendus d'entretien qu'elle avait réalisés avec les membres de l'équipe pour s'assurer de leur accord avec son contenu.

Pour sa part, K._____, membre du conseil de fondation et représentante de l'appelante, auteure de la lettre de congé, a été interrogée en qualité de partie. Elle a indiqué que lors de l'appel du doyen F._____, il avait été demandé [à ce dernier] de confirmer par écrit sa teneur et a précisé qu'à ce moment-là, « notre intention était de rencontrer le demandeur [l'intimé, réd.] à son retour de vacances pour faire un point de situation et de lui faire un avertissement », de même que le fait qu'au retour de vacances de l'intéressé, le 15 novembre, son licenciement lui avait été signifié.

Ces déclarations doivent certes être appréciées eu égard à l'intérêt à l'issue du procès qu'a la partie qui les profère et en tenir compte si elles sont corroborées par un autre élément de l'instruction. Or à cet égard, il ressort du courrier du 11 décembre 2023 (cf. *supra* Let.C/ch.6) que K._____ a écrit à l'intimé, en réaction à l'opposition au congé, que si l'intimé n'avait jamais reçu d'avertissement auparavant pour ses absences, c'était uniquement parce que, pour une raison ignorée, ses collègues avaient toujours tu ses absences malgré les conséquences négatives qu'elles entraînaient et que, lorsque les manquements avaient été découverts, tout récemment, ils étaient si graves que la confiance en était

détruite au point que la poursuite de la collaboration n'était pas envisageable, ce qui est corroboré par les déclarations du témoin H._____, précitées. Il n'y a donc pas lieu de douter de leur véracité et il se justifie au contraire d'en tenir compte.

3.3.4 Dès lors que le grief est fondé, le jugement entrepris a été complété, par le détail du témoignage d'H._____ et des déclarations de K._____, complétées par le contenu du courrier du 11 décembre 2023 (cf. *supra* Let.C/ch.3 à 6), en ce sens que les absences à l'interne de l'intimé ont été découvertes fortuitement par H._____ alors que celle-ci avait appris du doyen F._____ que l'intimé était fréquemment absent à ses cours, ce dont personne ne se doutait au sein de la direction de l'appelante, découverte qui avait mené à enquêter auprès des collaborateurs et débouché sur un licenciement plutôt qu'un avertissement. Il ne saurait être question, dans ces conditions, d'une situation qu'H._____ aurait - sciemment - tolérée.

Le compte-rendu de P._____, dont se prévaut l'intimé, ne contredit pas cette appréciation : certes, la prénommée a déclaré que « toute l'équipe » était au courant des absences de l'intimé, ce qui n'inclut pas forcément la hiérarchie, soit l'infirmière cheffe à qui la collaboratrice répondait précisément ; en outre, cette collaboratrice a encore indiqué que ses déclarations pouvaient être corroborées par d'autres collaborateurs, qu'elle a nommés, ce qui laisse à penser qu'elle considérait que sa supérieure n'était pas au courant, contrairement au reste de l'équipe.

3.4

3.4.1 Dans un deuxième grief dirigé contre l'état de fait, l'appelante se prévaut du fait que selon divers témoins et dans les comptes-rendus d'entretien réalisés avec les collaborateurs, le danger potentiel résultant des absences de l'intimé en raison de la vocation psychiatrique de l'établissement et des soins non prodigués avait été attesté.

3.4.2 Ce danger lié aux absences de l'intimé ne ressort effectivement pas de l'état de fait du jugement entrepris, alors qu'il a été relevé par

l'infirmière BB._____ dans son compte-rendu (cf. *supra* Let.C/ch.4) et largement évoqué par le témoignage de BC._____ lors de son audition du 21 novembre 2024 (cf. *supra* Let.C/ch.5), qui a expliqué que vu l'accueil de patients souffrant d'une pathologie psychiatrique et leur dangerosité potentielle, toute absence d'un collègue devait être signalée aux autres collègues, lesquels devaient intervenir à deux sur une situation à risque. Or régulièrement l'intimé était absent et ne répondait à aucun appel, mais disait ensuite qu'il était là. Ce témoin a en outre précisé que les absences de l'intimé étaient parfois corrélées avec des soins non effectués, ce qu'elle avait personnellement constaté dans le cas d'une poche à urine non vidée, au détriment des patients, lesquels n'étaient toutefois pas en danger puisque le travail était néanmoins fait par des collègues - à leur détriment. On relèvera toutefois que cette dernière appréciation est contredite par un autre pan du témoignage de BC._____, soit l'épisode de la poche à urine non vidée sur laquelle le témoin est revenu en fin d'audition en précisant que ce type de négligence engendre un risque d'infection urinaire pour le patient et qu'elle-même, étant - fortuitement - intervenue pour vider la poche à la place de l'intimé qui avait pourtant assuré l'avoir fait, avait « mis le patient en sécurité ». Par ailleurs, il ressort du compte-rendu d'entretien de P._____ que la veilleuse lui avait rapporté avoir vu l'intimé quitter l'établissement en direction de chez lui juste après les transmissions du matin, de sorte qu'il est également établi que l'intimé pouvait s'absenter même du lieu de travail.

Il résulte de ce qui précède que le témoignage de BC._____ ne peut être apprécié dans le sens d'une absence de danger concrète liée aux absences de l'intimé, mais uniquement dans le sens que les patients de l'E._____ n'ont en principe pas été concrètement mis en danger par le comportement de l'intimé car le travail a été effectué par les autres collègues de l'intimé durant les absences de celui-ci, mais qu'à une occasion au moins, si le témoin BG._____ n'était pas intervenu pour pallier la négligence de l'intimé, la mise en danger aurait été concrète, et qu'en tout état de cause, les absences de l'intimé aggravaient de façon générale le risque [d'agression, réd.] pour les soignants, lesquels devaient intervenir à deux dans les situations délicates.

Par conséquent, l'état de fait a été complété (cf. *supra* Let.C/ch.5) afin de tenir compte de la vocation psychiatrique de l'établissement, de la dangerosité potentielle de ses résidents, de la règle voulant que les soignants interviennent à deux en cas de situation délicate et du danger que les absences de l'intimé faisaient courir au reste de l'équipe, mais aussi du fait que ses absences avaient parfois pour conséquence qu'il n'effectuait pas des soins, dont certains étaient également source de danger, pour les résidents cette fois.

4.

4.1 L'appelante critique, en droit, l'appréciation faite par les premiers juges du caractère injustifié du congé immédiat, en se prévalant d'une rupture du lien de confiance avérée. L'appelante rappelle qu'elle a fait valoir les absences de l'intimé aux cours pour lesquels elle comptabilisait 4,15 heures de travail par jour ainsi que les absences quasi quotidiennes de l'intimé de son lieu de travail pendant une à deux heures, ceci sans être joignable. Elle rappelle que si, après le coup de téléphone du doyen F._____, elle n'avait initialement pas prévu de licencier immédiatement l'intimé, elle avait ensuite appris que l'intimé s'absentait fréquemment également de son lieu de travail, de sorte qu'elle avait mené une enquête à ce sujet. Elle rappelle que cette situation est d'autant plus grave qu'il s'agissait en l'espèce d'un établissement psychiatrique. A cela s'ajoute que l'appelante a appris lors de l'audience de jugement que l'intimé travaillait, parallèlement à son activité, à 20 %, sans l'avoir jamais avisée, alors même qu'elle avait ramené son taux d'activité à 80 % afin de lui dégager du temps pour réviser ses cours, ce qui constitue selon elle également une violation de son obligation de travail et de fidélité et donc un motif de licenciement immédiat.

L'intimé fait valoir que ses absences aux cours de formation étaient consécutives à des causes médicales et qu'elles étaient annoncées à l'école. Il soutient que seules des préoccupations avaient été émises par le doyen, mais qu'aucun renvoi n'avait été envisagé. Il lui était par ailleurs

toujours possible de se présenter aux examens, puisque la présence aux cours était facultative. S'agissant des absences au travail, il rappelle que ni leur motif ni leur quotité n'ont été établis. Par ailleurs, ses absences s'expliquaient par le fait qu'il allait réviser ses cours dans la salle d'animation ou dans le bureau des soignants ou qu'il effectuait ses pauses en-dehors de l'établissement, ce qui était autorisé par sa supérieure hiérarchique. L'intimé n'a dès lors jamais été interpellé ou remis à l'ordre par la hiérarchie, ce qui relativise l'impact de ces absences. Enfin, si les collègues avaient véritablement été gênés par ses absences, ils n'auraient pas manqué de se plaindre auprès des cadres de l'appelante pour que des mesures soient prises, ce qui n'était pas le cas.

4.2 L'art. 337 CO autorise l'employeur à résilier immédiatement le contrat pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 consid. 3.1 ; TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1 ; CACI 21 novembre 2024/533 consid. 4.2). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 précité consid. 2.1 ; TF 4A_481/2020 du 10 juin 2021 consid. 4.3). Par manquement du travailleur, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, portant sur le devoir de travailler ou le devoir de fidélité, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; TF 4A_333/2023 du 23 février 2024 consid. 4.1.1). A raison de

son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a ; ATF 117 II 560 consid. 3a ; TF 4A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1).

Le manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (ATF 142 III 579 consid. 4 et les réf. citées ; TF 4A_333/2023 du 23 février 2024 consid. 4.1.1). Le juge apprécie librement s'il existe de « justes motifs » au sens de l'art. 337 al. 3 CO ; il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et la réf. citée). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; TF 4A_333/2023 du 23 février 2024 consid. 4.1.2), ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). A cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (TF 4A_625/2016 du 9 mars 2017 consid. 3.2 ; TF 4C.95/2004 du 28 juin 2004 consid. 2).

L'employeur qui veut se prévaloir d'un fait justifiant la résiliation immédiate doit agir sans tarder, sous peine de forclusion (TF 4A_402/2021 consid. 6.4 ; Gloor, *in* Dunand/Mahon (éd.), Commentaire du contrat de travail, n. 73 ad art. 337). Ainsi, la jurisprudence considère que la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations ; un délai de deux à trois jours ouvrables de réflexion est présumé approprié (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 ; TF 8C_147/2022 du 23 novembre 2022 consid. 4.1) ; un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret

exigent d'admettre une exception à la règle (ATF 130 III 28 consid. 4.4). Il faut cependant aussi tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant toutefois précisé que l'employeur doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures nécessaires pour clarifier la situation (TF 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4 ; TF 4C.188/2006 du 25 septembre 2006 consid. 2). Suivant les circonstances, il peut être d'ailleurs justifié de mener les investigations en secret (TF 4A_236/2012 déjà cité consid. 2.4 ; TF 4A_169/2007 du 20 août 2007 consid. 3.2). Le délai de réflexion de trois jours ouvrables est considéré comme sévère et il peut être étendu en fonction d'une appréciation des circonstances concrètes ; ainsi, il a été jugé qu'un délai d'une semaine était approprié s'il était nécessaire de recueillir l'approbation des organes d'une personne morale (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 ; ATF 130 III 28 consid. 4.4 ; consid. 4.1 non publié de l'ATF 143 III 290 et la réf. citée).

4.3 Les premiers juges ont retenu que l'intimé avait enfreint le ch. 3.22 de la convention collective de travail dans le secteur sanitaire parapublic vaudois (ci-après : CCT), qui prévoyait que les absences pour cause de maladie devaient être signalées immédiatement et systématiquement à l'employeur. A cet égard, ils ont considéré que l'intimé avait adopté un comportement de nature à rompre le lien de confiance l'unissant à l'appelante, dès lors qu'il avait manqué des cours de formation professionnelle, sans l'en aviser, alors que l'appelante comptabilisait des heures de travail en sa faveur. Il disparaissait en outre régulièrement durant ses heures de services, sans être joignable par ses collègues, alors qu'il travaillait dans un établissement nécessitant des soins et une attention particulière aux patients, et qu'il ne respectait pas strictement ses horaires de travail, ce qui reportait la charge de travail sur ces derniers. Cependant, selon les premiers juges, ce comportement s'était étendu sur une période relativement longue (environ 2 ans), de sorte qu'il apparaissait peu vraisemblable que la supérieure hiérarchique de l'intimé, H._____, n'ait jamais rien remarqué, en particulier en présence d'absences répétées. Les collaboratrices BC._____ et P._____ avaient d'ailleurs déclaré que les absences de l'intimé étaient connues de toute l'équipe des soins. Quant au témoin H._____, elle n'avait pas été en mesure d'affirmer qu'elle n'avait

pas connaissance des absences de l'intimé, déclarant qu'il était difficile pour elle de répondre à cette question. Ainsi, les premiers juges sont parvenus à la conclusion que le comportement de l'intimé avait été en partie toléré par sa supérieure hiérarchique, ce qui excluait le prononcé d'un licenciement immédiat sans avertissement préalable. Quant à la question de savoir si le comportement de l'intimé était propre à mettre en danger la santé voire la vie des patients, les premiers juges ont considéré qu'une telle constatation ne ressortait d'aucun témoignage. Il n'existait dès lors aucun risque concret pour les patients, dès lors que, en l'absence de l'intimé, le travail de soins était alors effectué par d'autres collègues, à l'exception d'une situation où la poche à urine d'un patient n'avait pas été vidée, ce qui n'avait cependant pas résulté en une mise en danger concrète du patient. En définitive, les premiers juges ont considéré que les manquements de l'intimé n'étaient pas suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat. L'intimé avait ainsi droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (art. 337c al. 1 CO). Les premiers juges ont par conséquent alloué à l'intimé une indemnité de 15'369 fr. 20. En revanche, dès lors que l'intimé exerçait une activité accessoire sans en avoir informé l'appelante, et donc sans son autorisation, il avait commis une faute concomitante suffisamment grave pour donner lieu à la suppression de l'indemnité spéciale prévue par l'art. 337c al. 3 CO.

4.4 En l'espèce, il est établi que l'intimé s'est absenté de façon injustifiée et sans en avertir son employeur d'un nombre conséquent de cours qu'il s'était engagé à suivre, pour lesquels il avait obtenu une réduction de son horaire de travail et qui donnaient lieu au paiement partiel de son salaire par son employeur, à hauteur de la moitié des heures qu'il était supposé consacrer à sa formation. Il est en outre établi que durant une longue période, sur une voire plusieurs années, il s'est en outre fréquemment absenté de son poste ou lieu de travail, pour plusieurs heures parfois, négligeant des soins aux résidents et accroissant pour le reste de l'équipe le danger potentiel résultant de la prise en charge de résidents présentant une pathologie psychiatrique et susceptibles de décompenser, en ne permettant pas la prise en charge à deux requise dans les situations

déliçates. Il résulte également de l'état de fait – complété sur appel – que l'appelante n'a eu conscience de la problématique des absences durant le service de l'intimé qu'ensuite de la découverte des absences de l'intimé aux cours et que c'est le cumul de ces deux situations qui a donné lieu à son enquête auprès des collaborateurs puis au licenciement immédiat au retour de vacances de l'intéressé, alors qu'elle avait initialement envisagé un avertissement seul pour les absences aux cours de formation.

Contre l'existence de justes motifs de résiliation, l'intimé fait valoir que les absences aux cours étaient justifiées et annoncées à l'école et qu'elles n'ont pas porté à conséquence pour sa formation ni à l'interne, sur la bonne marche du service. Ce faisant, l'intimé fait fi de la motivation développée par les premiers juges, qui ont rappelé que les absences aux cours n'avaient pas été toutes annoncées à l'école – loin s'en faut selon ce qui résulte du courriel du 8 novembre 2023 et du témoignage du doyen F. _____ – ni portées à la connaissance de l'employeur, lequel non seulement était en droit d'être mis au courant en application des chiffres 3.22 et 3.15 CCT et avait accordé à l'intimé aux fins de la formation une réduction de son taux d'activité, mais rémunérait en outre ces congés destinés à la formation à hauteur de la moitié du temps consacré, en application de la convention signée à cette fin. Ainsi que le relève l'appelante, il n'est dans ces circonstances pas exclu que ces absences injustifiées aux cours suffisent à justifier un congé immédiat, vu que le fait de les avoir tues à l'employeur trahit immanquablement la confiance placée dans le fait que le temps passé hors de l'établissement était consacré à la formation, comme l'employé s'y était engagé. On relèvera ici que l'intimé se trompe lorsqu'il croit que c'était à l'employeur de prouver le caractère injustifié de ses absences aux cours : dès lors que c'est l'école qui pouvait seule s'en rendre compte, l'appelante, tenue dans l'ignorance, n'avait aucun moyen d'action à cet égard et on ne saurait exiger d'elle qu'elle prouve rétroactivement le caractère injustifié d'absences à des cours qu'elle n'a pas organisés. Quoi qu'il en soit, si la cause de ses absences aux cours n'est pas clairement établie, il en va de même de leur caractère éventuellement justifié. On relèvera encore ici que le fait que l'intimé ait assumé une activité accessoire à hauteur de 20 % parallèlement à son

travail pour l'appelante, sans en informer celle-ci, alors que l'aménagement de son taux d'activité, passé de 100 à 80 %, l'a été pour lui permettre de se former, laisse à penser qu'une partie des absences aux cours a pu être liée à des missions acceptées malgré qu'elles empiétaient sur le temps de formation.

En tout état de cause, comme le fait valoir l'appelante, le cumul de ce manquement avec la découverte subséquente des manquements récurrents de l'intimé à son poste de travail justifie amplement le congé immédiat, eu égard à la perte irrémédiable de confiance que ces circonstances sont susceptibles d'engendrer auprès de l'employeur. L'attitude de l'intimé trahit une propension avérée à la dissimulation de fautes et négligences, voire au mensonge, ce qui ne permet pas le maintien du lien de confiance. A cela s'ajoute, dans le cas présent, que l'intimé était actif dans le cadre d'une structure prenant en charge des personnes particulièrement vulnérables et qu'il était attendu du personnel infirmier qui encadre les résidents qu'il les protègent, y compris contre les négligences des employés le cas échéant. Or il est établi que les absences de l'intimé avaient parfois comme corollaire le fait qu'il n'effectuait pas lui-même des soins nécessaires à la santé des résidents. Si la plupart de ces manquements a sans doute été palliée par ses collègues qui se rendaient compte de ses absences, il est également établi par le témoignage de BC. _____ que, dans un cas au moins, l'intimé a tenté de couvrir son inaction en mentant, ce qui non seulement est inacceptable du point de vue de ce qui était attendu de lui au plan professionnel et constitue une violation de son devoir de diligence, mais questionne son éthique professionnelle, le fait que les résidents souffrent de pathologie psychiatrique ne justifiant pas de ne pas prendre en considération ou de mettre en doute leurs dires, comme l'a à juste titre relevé BC. _____ à l'occasion de son témoignage.

Au surplus, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges et à ce que plaide l'intimé, il n'est pas possible de retenir que l'appelante, via la tolérance de la situation par l'infirmière cheffe, se serait accommodée de la situation et privée de la possibilité de résilier avec effet immédiat. Non seulement le témoignage d'H. _____ ne va-t-il pas dans ce sens, mais il

est corroboré par les déclarations de partie de K. _____ et la teneur de son courrier de réponse à l'opposition au congé. Mais en outre, certains témoignages ont accrédité l'hypothèse selon laquelle l'information des absences de l'intimé n'avait jamais remonté jusqu'à l'infirmière cheffe. Ces absences avaient été découvertes fortuitement lors d'une conversation entre infirmiers et après la révélation des absences aux cours, parce que l'intimé était suffisamment sympathique aux yeux de ses collègues pour que ceux-ci le protègent malgré les mises en garde qu'ils lui avaient signifiées.

Comme le relève l'appelante, l'intimé a par son comportement gravement violé son devoir de fidélité, sans parler de la diligence que son employeur était en droit d'attendre, *a fortiori* dans l'exécution d'un travail au profit de personnes vulnérables. Dans ces circonstances, la poursuite des rapports de travail n'était pas exigible, comme l'appelante l'a écrit au lendemain de l'opposition au congé. Cette appréciation est encore renforcée par le fait que l'intimé n'a pas hésité à assumer un emploi accessoire dont il a tu l'existence à son employeur, alors que la réduction de son taux d'activité au sein de l'appelante était motivée par son souhait de formation, ce qui constitue une violation supplémentaire de son devoir de fidélité.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, l'appelante était fondée à résilier immédiatement le contrat de travail la liant à l'intimé. Partant, le jugement entrepris sera réformé en ce sens.

4.5 A titre subsidiaire, l'appelante invoque une violation de l'art. 29 al. 2 LACI (loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0) et de la maxime de disposition (art. 58 CPC). Selon l'appelante, l'intimé aurait perçu la somme de 12'617 fr. brut de l'assurance-chômage. Or cette somme devrait être déduite de celle allouée dans le jugement entrepris, en raison de la subrogation légale de l'assurance-chômage. Par ailleurs, en allouant une indemnité de 15'369 fr. 20 fondée sur l'art. 337c al. 1 CO, les premiers juges auraient statué *ultra*

petita, dès lors que l'intimé aurait conclu, dans sa demande, au versement d'un montant de 13'359 francs.

Au vu de l'admission de l'appel, il n'y a pas lieu d'examiner les moyens invoqués par l'appelante à titre subsidiaire.

5.

5.1 Fondé sur ce qui précède, l'appel doit être admis et le jugement attaqué réformé en ce sens que la demande déposée par l'intimé à l'encontre de l'appelante est rejetée. Le chiffre I du dispositif du jugement entrepris sera modifié en conséquence.

5.2 Selon l'art. 318 al. 3 CPC, si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance.

Dès lors qu'aucuns frais judiciaires ne sont prévus pour les litiges portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr (art. 114 let. c CPC), seule se pose la question des dépens alloués en première instance compte tenu de la réforme du jugement entrepris.

A cet égard, les premiers juges ont retenu que l'intimé n'avait pas obtenu entièrement gain de cause sur ses conclusions, contrairement à l'appelante sur ses conclusions reconventionnelles. Ils ont considéré que l'intimé avait ainsi droit à 4'000 fr. de dépens, réduits à 2'000 fr. dans la mesure où il obtenait gain de cause sur la moitié de ses conclusions, et l'appelante à des dépens à hauteur de 3'500 fr., à charge de l'intimé. Dès lors que le jugement entrepris est réformé en ce sens que l'appelante obtient gain de cause sur l'ensemble de ses conclusions, l'intimé, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC), devra lui verser la somme de 5'000 fr. à titre de dépens de première instance (art. 5 TDC), étant rappelé que l'assistance judiciaire ne dispense pas du versement de dépens à la partie adverse (art. 122 al. 1 let. d CPC). Le chiffre IV du dispositif du jugement de première instance sera modifié en ce sens.

5.3 L'appel est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC).

L'intimé versera la somme de 2'000 fr. à l'appelante à titre de dépens de deuxième instance (art. 3 al. 1 et 7 al. 1 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

5.4

5.4.1 Le conseil d'office a droit à une rémunération équitable pour ses opérations et débours dans la procédure d'appel (art. 122 al. 1 let. a CPC). Le juge applique un tarif horaire de 180 fr. pour l'avocat (art. 2 al. 1 RAJ [règlement du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile ; BLV 211.02.3]).

5.4.2 Me Jean-Lou Maury, conseil d'office de l'intimé, a indiqué dans sa liste des opérations du 6 juin 2025 avoir consacré 7 heures et 45 minutes au dossier.

Ce décompte ne prête pas le flanc à la critique, de sorte que l'indemnité d'office de Me Maury s'élève à 1'395 fr. (7.75 h x 180 fr.), auxquels il convient d'ajouter des débours, par 27 fr. 90 (art. 3bis al. 1 RAJ), ainsi que la TVA à 8.1 %, par 115 fr. 25, soit à 1'538 fr. 20 au total.

5.4.3 L'intimé remboursera l'indemnité allouée à son conseil d'office, dès qu'il sera en mesure de le faire (art. 123 CPC). Il incombera à la Direction du recouvrement de la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes de fixer le principe et les modalités de ce remboursement (art. 39a CDPJ [Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 211.02]).

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
prononce :

- I. L'appel est admis.
- II. Il est statué à nouveau comme il suit :
 - I. La demande formée le 9 avril 2024 par D._____ est rejetée.
 - II. La conclusion reconventionnelle formée le 28 juin 2024 par B._____ est admise.
 - III. En conséquence, D._____ versera à la B._____ la somme de 4'525 fr. 20 (quatre mille cinq cent vingt-cinq francs et 20 centimes), avec intérêts à 5 % l'an dès le 15 novembre 2023.
 - IV. Dit que D._____ versera à la B._____ la somme de 5'000 fr. (cinq mille francs) à titre de dépens de première instance.
 - V. Arrête l'indemnité d'office de Me Michel Dupuis, avocat à Lausanne, à 3'385 fr. 40 (trois mille trois cent huitante-cinq francs et quarante centimes), débours et TVA inclus.
 - VI. Dit que le bénéficiaire de l'assistance judiciaire, D._____ est tenu au remboursement de l'indemnité de son conseil d'office, arrêtée selon le chiffre V ci-dessus, provisoirement laissée à la charge de l'Etat, dès qu'il sera en mesure de le faire.
 - VII. Rend le jugement sans frais.

- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.
- IV.** L'indemnité due au conseil d'office de l'intimé D._____, Me Jean-Lou Maury, est arrêtée à 1'538 fr. 20 (mille cinq cent trente-huit francs et vingt centimes) pour la procédure d'appel.
- V.** L'intimé D._____ versera à l'appelante B._____ la somme de 2'000 fr. (deux mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.
- VI.** Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenu au remboursement de l'indemnité du conseil d'office, provisoirement laissée à la charge de l'Etat, dès qu'il sera en mesure de le faire.
- VII.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Charles Munoz (pour B._____),
- Me Jean-Lou Maury (pour D._____),

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Mme la Vice-présidente du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :