

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 16 octobre 2025

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
MM. Hack et Segura, juges
Greffier : M. Curchod

Art. 337 et 337c al. 3 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **R.**_____, à [...], contre le jugement rendu le 13 février 2025 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois dans la cause divisant l'appelante d'avec **G.**_____, à [...], et la **P.**_____, à [...], la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 13 février 2025, dont la motivation a été adressée aux parties le 17 avril 2025, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois (ci-après : les premiers juges) a dit que R._____ devait verser à G._____ la somme de 30'000 fr., plus intérêt à 5 % l'an dès le 12 mars 2025, sous déduction de 12'880 fr. 95 à verser directement à la P._____ (I), a rendu le jugement sans frais (II), a dit que R._____ devait verser à G._____ un montant de 5'000 fr. à titre de dépens (III) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IV).

En droit, les premiers juges ont considéré que les faits reprochés à G._____ n'étaient pas de nature à rompre de manière irrémédiable le lien de confiance avec son employeur, R._____. Il s'agissait d'un oubli, d'une erreur humaine. Il n'avait certes pas informé ses supérieurs de l'incident du 7 mars 2024 - ce qui n'aurait de toute manière pas été un motif suffisant - et s'était montré soulagé quand Mme[...] lui avait communiqué qu'elle avait informé la comptabilité. Le manquement était de faible gravité et n'avait été précédé d'aucun avertissement. G._____ voulait d'ailleurs bien faire et alléger la charge de travail de son adjointe et remplaçante. Les soupçons de l'employeur selon lesquels l'intéressé aurait voulu subtiliser l'enveloppe n'étaient pas fondés. Les premiers juges ont relevé qu'un congé donné sur la base de tels soupçons était généralement considéré comme injustifié lorsque l'enquête pénale n'aboutissait pas à une condamnation. Dans le cas particulier, il n'y avait pas eu de dépôt de plainte pénale. Les premiers juges ont ainsi alloué à G._____ le salaire dû jusqu'à l'échéance normale du contrat de travail plus une indemnité correspondant à un mois et demi de salaire, soit 9'200 francs.

B. a) Par acte du 27 mai 2025, R._____ (ci-après : l'appelante) a interjeté appel contre ce jugement en concluant, avec suite de frais,

principalement à sa réforme en ce sens que le chiffre I du dispositif a la teneur suivante : « dit que la résiliation immédiate du contrat de travail de G._____ par R._____ est justifiée ». R._____ a également conclu à ce que G._____ soit condamné à lui verser un montant de 5'000 fr. à titre de dépens de première instance. A titre subsidiaire, R._____ a conclu à l'annulation de la décision attaquée et au renvoi de la cause en première instance pour nouvelle décision dans le sens des considérants de l'arrêt sur appel à intervenir.

b) Par courrier du 3 juillet 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. **a)** Par contrat de travail écrit, l'appelante a engagé l'intimé à plein temps en qualité de gérant de succursale pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} mai 2006. Au moment du litige, le salaire mensuel brut de l'intimé s'élevait à 6'400 francs. Le contrat prévoyait vingt jours de vacances par année civile et 5 jours complémentaires en compensation des heures supplémentaires. Par avenant du 3 juillet 2019, le contrat de travail de l'intimé a été modifié, son lieu d'activité étant transféré, à compter du 1^{er} octobre 2019, du magasin d'[...] à celui de [...].

b) Concernant la résiliation des rapports de travail, il était prévu, dès la 4^e année de service, un délai de 3 mois pour la fin d'un mois, un licenciement avec effet immédiat applicable en cas de « faute majeure » étant réservé.

c) Le magasin de l'appelante à [...] ouvre ses portes tous les jours à 9 h 00. Le personnel est tenu d'arriver vers 8 h 00. A la fin de la journée, les espèces encaissées ainsi que le ticket de caisse sont placés dans une enveloppe dédiée à cet usage, à raison d'une enveloppe par jour. Selon la procédure de gestion des recettes journalières, l'employé

conserve les enveloppes jusqu'à ce que le montant total atteigne environ 8'000 francs. Si cette limite est dépassée, il doit se rendre à la poste afin de déposer l'argent sur le compte bancaire de l'appelante.

2. Lors de son audition, [...], responsable des ressources humaines au sein de l'appelante, a confirmé qu'à sa connaissance, l'intimé travaillait correctement et qu'il représentait un « bon élément » à l'entreprise.

3. a) Le 7 mars 2024, l'intimé était tenu d'être présent à 9 h 00 à l'[...] ([...]) pour une journée de formation. Lors de son interrogatoire, il a précisé qu'il était convenu que son collègue, M. [...], gardien d'animaux auprès de l'appelante, vienne le chercher devant son domicile, situé à 50 mètres du magasin de l'appelante.

Cependant, en raison d'une erreur de destination, M. [...] est arrivé en retard.

b) L'intimé avait prévu de partir en vacances le lendemain, soit le vendredi 8 mars 2024. Durant son absence, la gestion de l'argent liquide du coffre du magasin devait être assurée par son adjointe, Mme [...]. Lors de son audition, celle-ci a précisé qu'il était rare qu'elle se charge du dépôt des enveloppes à la poste à la place de l'intimé. Elle a également confirmé les déclarations de l'intimé, indiquant que, le 7 mars 2024, ce dernier devait déposer son perroquet au magasin, Mme [...] devant en assurer la prise en charge dès le lendemain, puisqu'elle était en congé le jeudi 7 mars 2024.

c) Le 7 mars 2024, à 6 h 52, avant sa formation prévue à 9 h 00, l'intimé s'est rendu dans les locaux du magasin de [...] afin d'y déposer son perroquet. Lors de son interrogatoire, il a expliqué que, puisqu'il partait en vacances le lendemain, il souhaitait vérifier que le coffre contenant les enveloppes d'encaissement n'était pas plein. Constatant qu'il l'était, il a pris cinq enveloppes et les a placées dans son grand sac souple, prévu pour être emporté en cabine lors de son vol du lendemain.

Son intention était d'effectuer les dépôts à la poste de [...], située sur son trajet, afin d'éviter cette tâche à son adjointe, Mme [...]. Cependant, en raison du retard de M. [...], il a finalement renoncé à cet arrêt et a remis les enveloppes dans le coffre. D'après ses déclarations, il aurait par inadvertance oublié de replacer l'une des cinq enveloppes, celle-ci étant restée au fond de son sac.

L'appelante conteste cette version des faits, arguant dans ses écritures qu'au vu du faible nombre d'enveloppes, un tel oubli était « franchement improbable ».

d) Après la formation, l'intimé et M. [...] se sont rendus chez un ami de l'intimé à [...] pour voir ses serpents. M. [...], un autre ami, a témoigné qu'il était ensuite venu chercher l'intimé afin qu'ils se rendent ensemble chez une connaissance à [...]. Lors de son audition, M. [...] a précisé qu'il n'avait pas pris part à cette rencontre, étant rentré chez lui entre-temps.

Selon les informations de M. [...], l'intimé aurait passé la nuit chez cette connaissance à Genève, afin de se rapprocher de l'aéroport en vue de son vol prévu le lendemain matin.

4. a) Le lendemain 8 mars 2024, l'intimé, suivi de la personne chez qui il avait dormi à Genève, devait partir pour une semaine de plongée aux Maldives. Il accompagnait une équipe de plongée dont il avait la responsabilité. Toutefois, après 15 minutes de vol, l'avion a dû faire demi-tour et atterrir à Genève en raison d'un problème technique. D'après ses déclarations, comme l'appareil volait à basse altitude, il a allumé son téléphone et pris connaissance d'un message de Mme [...], envoyé à 10 h 29, l'informant du manque de l'enveloppe du 6 mars 2024 contenant 1'417 francs. A 10 h 49, il lui a répondu : « L'enveloppe je l'ai trouvée dans mon sac. Pas grave, je l'enverrai quand je rentre. Verse l'argent jusqu'au mardi 5 et j'enverrai l'argent quand je rentre. Envoie juste les livres de caisse jeudi prochain ». Il a ensuite réservé un autre vol prévu le soir même.

b) Mme [...] a déclaré lors de son audition avoir contacté la responsable régionale afin de connaître la marche à suivre en cas de manque d'une enveloppe. Celle-ci lui a conseillé d'informer la comptabilité par courriel, ce qu'elle a fait. L'intimé a précisé qu'après avoir pris connaissance de ces informations et avoir répondu « nickel » à Mme [...], il considérait que « tout était en ordre, tout le monde était averti ».

c) L'appelante a remis en cause la crédibilité de l'intimé, estimant que s'il avait réellement découvert l'enveloppe oubliée à l'aéroport, il aurait immédiatement prévenu Mme [...]. De plus, elle a affirmé qu'il n'avait pas informé la responsable régionale de son absence prévue le 8 mars 2024, comme l'exigeait la procédure pour les gérants. En réponse, l'intimé a expliqué lors de son interrogatoire que la responsable régionale ne demandait une annonce que pour des absences de trois semaines ou plus. Or, son séjour aux Maldives ne durant qu'une semaine, il ne voyait pas la nécessité d'en faire part.

5. Lors de son audition, M. [...] a précisé que les vacances de l'intimé étaient enregistrées dans le système à partir du 11 mars 2024, et non du 8 mars 2024. L'absence de l'intimé ce jour-là, sans enregistrement dans le système, a ainsi généré une journée de congé « volante ». Interrogé à ce propos, l'intimé a expliqué : « je faisais un copié-collé du mois précédant des absences et présences, que je corrigeais ensuite en fin de mois (...). Je confirme que c'était une erreur d'avoir mis sur le planning que j'étais présent le vendredi 8 mars, j'ai discuté avec M.[...] par téléphone, lorsqu'il m'a inscrit au cours. Je lui ai dit « heureusement que le cours est le jeudi car vendredi je suis dans l'avion ».

6. a) Dans un SMS envoyé le 11 mars 2024, M. [...] a informé l'intimé, qui se trouvait encore aux Maldives, de la résiliation immédiate de son contrat de travail avec effet au 11 mars 2024. Lors de son audition, l'intimé a indiqué qu'à la réception du message, il avait immédiatement contacté M. [...] pour lui demander s'il s'agissait d'une plaisanterie. Ce dernier lui a alors confirmé qu'il s'agissait d'une décision de la Direction.

Cette résiliation a ensuite été confirmée par courrier recommandé en date du 12 mars 2024, dans lequel l'employeur justifiait le licenciement immédiat en invoquant un abus de confiance et un détournement. Avant cette prise de décision, l'intimé n'a pas été entendu.

b) Le 22 mars 2024, l'intimé a indiqué s'opposer à son congé, précisant ne jamais avoir eu l'intention de s'approprier la somme dont il est question.

Par un courriel (en allemand) du même jour, l'appelante lui a indiqué qu'il n'y avait « aucun motif d'emporter chez soi l'argent de l'entreprise et encore moins en vacances. Lorsqu'on remarque cela, on doit immédiatement l'annoncer (...) ».

c) Lors de son audition, l'intimé a précisé qu'il ne comprenait pas l'allemand et avait dû demander à une connaissance de lui traduire le message. Le 23 mars 2024, en réponse à ce courriel, il a réaffirmé qu'il ne partageait pas l'interprétation de l'appelante et insisté sur le fait que son oubli n'avait jamais eu pour but de trahir la confiance de son employeur ni d'en tirer un avantage. Il a néanmoins accepté la résiliation immédiate de son contrat afin de faciliter la procédure. Interrogé sur les raisons de cette acceptation, il a répondu : « Je n'avais pas envie de me battre sur le moment ». Par la suite, il a appris par la Caisse de chômage qu'il allait être pénalisé s'il acceptait la résiliation immédiate.

d) Par courrier daté du 17 avril 2024, l'intimé a introduit une requête de conciliation à l'encontre de l'appelante.

7. L'audience de conciliation s'est tenue le 10 juin 2024 sans qu'aucun accord entre les parties ne soit trouvé. L'intimé s'est ainsi vu délivrer une autorisation de procéder.

8. Le 24 juin 2024, l'intimé a déposé une demande, concluant à ce que l'appelante soit condamnée à lui verser un montant de 19'200 francs.

9. En date du 26 août 2024, la P._____, par le biais d'une demande simplifiée, a demandé à intervenir dans le litige en question. Elle a conclu à ce que l'appelante soit condamnée à lui verser un montant de 12'880 fr. 95, avec intérêt à 5 % « à partir de l'échéance légale ».

10. Par réponse du 28 octobre 2024, l'appelante a conclu au rejet des conclusions prises par l'intimé et par la P._____.

11. Par réplique du 14 janvier 2025, l'intimé a modifié ses conclusions, l'appelante étant condamnée à lui verser un montant de 30'000 fr., avec intérêt à 5 % l'an, sous déduction des droits de la P._____.

12. L'audience de jugement s'est tenue le 11 février 2025. Lors de cette audience, l'intimé et [...] (pour l'appelante) ont été interrogés à forme de l'art 191 CPC. Trois témoins, à savoir [...], [...] et [...], ont été auditionnés.

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]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

L'action constatatoire est recevable lorsque le demandeur a un intérêt digne de protection à la constatation immédiate. Un tel intérêt fait

en principe défaut lorsque la partie peut agir en exécution (ATF 135 III 378 consid. 2.2). Il faut donc qu'une action condamnatoire (ou en exécution ; *Leistungsklage*) ou formatrice (ou en modification de droit ; *Gestaltungsklage*), qui lui permettrait d'obtenir directement le respect de son droit ou l'exécution de son obligation, ne soit pas ouverte. En ce sens, l'action en constatation est subsidiaire à l'action condamnatoire ou en exécution (TF 4A_170/2022 du 25 juillet 2022 consid. 3.1 ; TF 4A_335/2021 du 8 novembre 2021 consid. 4.2.3, in RSPC 2022 p. 129 ; TF 4A_464/2019 du 30 avril 2020 consid. 1.3, in RSPC 2021 p. 217).

Les conclusions doivent être interprétées globalement et de bonne foi, c'est-à-dire aussi dans le respect du principe de la *favor validitatis* (TF 4A_274/2020 du 1^{er} septembre 2020 consid. 6). Exceptionnellement, il doit être entré en matière sur des conclusions formellement déficientes, lorsqu'on comprend à la lecture de la motivation ce que demande l'appelant, respectivement à quel montant il prétend ; les conclusions doivent en effet être interprétées à la lumière de la motivation de l'appel (ATF 137 III 617 consid. 6.2, JdT 2014 II 187 ; TF 4A_281/2022 du 11 octobre 2022 consid. 3.1 ; TF 4A_117/2022 du 8 avril 2022 consid. 2.1.2 ; TF 5A_164/2019 du 20 mai 2020 consid. 4.3, non publié in ATF 146 III 203).

1.2 En l'espèce, l'appel a été déposé en temps utile par une partie au bénéfice d'un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse, en l'état des conclusions prises en première instance, est supérieure à 10'000 francs. La conclusion en réforme, telle qu'elle est formulée au pied de l'appel (dire que le congé est justifié), est toutefois – ou plutôt apparaît être – constatatoire. On l'a vu, une telle conclusion est en principe irrecevable lorsqu'une action condamnatoire est ouverte comme en l'espèce. Cela étant, on peut comprendre à la lecture de l'appel que l'appelante demande le rejet des conclusions de l'intimé, comme elle l'avait fait en première instance.

2. 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).

3.

3.1 L'appelante estime que la résiliation immédiate du contrat de travail était fondée sur de justes motifs. Elle expose d'abord qu'il ne paraît pas crédible que l'intimé ne se soit rendu compte que 28 heures après avoir quitté son lieu de travail qu'il avait gardé l'enveloppe dans son sac. Elle rappelle qu'il a attendu d'être interpellé par son adjointe avant de réagir « avec une grande légèreté », qu'en tant que cadre il aurait dû être conscient de la gravité de son acte et aurait pu proposer par exemple de verser la somme au plus vite, mais ne l'avait pas fait. Elle déduit de tout cela qu'il serait « difficile d'admettre que le comportement de l'intimé ne découlait que d'une simple erreur humaine », et que dans ces conditions, on ne pouvait exiger de l'appelante qu'elle poursuive les relations de travail.

3.2

3.2.1 Aux termes de l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. L'alinéa 2 de cette disposition précise que sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettraient pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs 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_21/2020 du 24 août 2020 consid. 6.2 ; 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 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2 ; ATF 117 II 72 consid. 3 ; 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 réf. cit. ; TF 4A_431/2020 du 29 décembre 2020 consid. 5.3). Le juge apprécie librement, selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), si le licenciement immédiat répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a ; TF 4A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.2).

3.2.2 Conformément à l'art. 8 CC, il appartient à celui qui invoque l'existence de justes motifs de prouver les faits qui les fondent (Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5^e éd. 2024, p. 780 et réf. cit.). Cependant, le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs de licenciement immédiat (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 réf. cit.). 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, de même que de son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulées par l'employeur (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a), 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).

3.3 En l'espèce, il est difficile de suivre le raisonnement de l'appelante. Elle ne l'affirme pas explicitement, mais suggère que l'intimé aurait délibérément soustrait le montant dont il est question. C'était

d'ailleurs le motif invoqué à l'appui du congé. Mais le fait que l'intéressé aurait réagi « avec une grande légèreté » au message de son adjointe, ou qu'il aurait pu faire un virement bancaire en faveur de l'appelante - on suppose que c'est ce qu'elle veut dire - n'a rien à voir avec cette question.

Il faut donc commencer par examiner si les moyens de l'appelante justifient que l'on s'écarte de l'appréciation des premiers juges, selon laquelle le comportement de l'intimé relevait d'une simple erreur. Tel n'est aucunement le cas. L'appelante expose qu'il serait invraisemblable que l'intéressé ne se soit pas aperçu que l'enveloppe était restée dans son sac. C'est au contraire parfaitement vraisemblable. Le sac contenait ses bagages en vue d'un séjour à l'étranger. Il l'avait avec lui lors de sa journée de formation. Il a passé la soirée chez des amis et la nuit chez une connaissance à Genève avant de prendre l'avion le lendemain. Une enveloppe n'est pas un gros objet, et l'intéressé n'avait, que l'on sache, pas de raison particulière de vider le contenu de son sac de voyage, ni même de vérifier ce contenu.

La thèse d'un acte délibéré est par ailleurs totalement absurde. L'appelante, sans l'affirmer très clairement, laisse entendre que l'intimé aurait délibérément retiré la recette d'un jour (en prenant l'enveloppe contenant cette recette et le ticket de caisse, ce qui serait particulièrement visible pour l'entreprise lésée) ; puis, l'employeur s'étant aperçu le lendemain de la disparition de l'enveloppe, ce qui était inévitable, le supposé voleur aurait immédiatement répondu qu'il l'avait prise avec lui. Une telle version des faits est insoutenable.

Les faits, que l'appelante ne conteste d'ailleurs pas en tant que tels, se sont passés comme l'ont retenu les premiers juges. L'intimé voulait dans un premier temps porter l'argent liquide à la Poste avant son départ en vacances, avant de se raviser et de remettre l'essentiel de l'argent dans le coffre. C'est donc uniquement par mégarde, contrairement à ce que semble prétendre l'appelante, qu'il a emporté une des enveloppes avec lui.

La seconde question est de savoir si ce comportement justifie un licenciement immédiat, et la réponse est tout aussi évidente. Une fois de plus, l'intimé, qui voulait rendre service à sa remplaçante, a dans un contexte de départ en vacances quelque peu précipité emporté par mégarde une enveloppe contenant la recette en liquide d'un jour. Il ne s'en est pas rendu compte. Une erreur de ce type - remettre des enveloppes à leur place et en oublier une - est facilement arrivée. Informé du fait qu'il manquait une enveloppe contenant 1'417 fr., il a immédiatement répondu qu'il la possédait. On ne saurait en aucune manière déduire de tels faits que le lien de confiance entre les parties était irrémédiablement rompu. Le soutenir est à la limite de la témérité. Les autres reproches que l'appelante adresse à l'intimé sont clairement sans portée aucune. Si elle avait voulu que l'intimé lui transfère la somme - ce qui aurait d'ailleurs été de nature à compliquer sa comptabilité - elle aurait dû le lui demander. L'intimé, qui avait informé l'appelante qu'il avait conservé l'enveloppe, pouvait parfaitement partir de bonne foi de l'idée qu'il la restituerait à son retour. C'était parfaitement raisonnable. Au vu de ce qui précède, il est clair que le congé immédiat n'était pas justifié.

4.

4.1 A titre subsidiaire, l'appelante soutient que même à considérer que le congé immédiat n'était pas justifié, il ne se justifierait pas d'allouer à l'intimé une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO.

4.2 Selon l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

En principe, une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO est due dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié (ATF 116 II 300 consid. 5a ; TF 4A_234/2024 du 31 octobre 2024 consid. 5.1). L'indemnité est évaluée selon les règles du droit et de l'équité. Le droit impose de tenir compte de toutes les circonstances. Ainsi la gravité de

l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est déterminante, mais d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (ATF 123 III 391 consid. 3c). Le juge dispose au demeurant d'un large pouvoir d'appréciation des circonstances particulières à prendre en considération (ATF 123 III 391 consid. 3b/bb).

4.3 En l'espèce, force est de constater qu'une indemnité se justifiait entièrement. Comme on l'a vu, le congé a été donné alors qu'il n'existait strictement aucun motif de le faire. Aucun motif de réduction n'entraîne en ligne de compte, la faute de l'intimé étant tout à fait bénigne. Au vu de la durée des rapports de travail, de près de dix-huit ans, pendant laquelle l'employeur n'a eu aucune raison de se plaindre du travail de l'employé, considéré au contraire comme un bon élément, une indemnité d'un montant supérieur aurait même pu être envisagée.

5. En conclusion, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté en application de l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC, et le jugement querellé confirmé.

L'arrêt peut être rendu sans frais judiciaires au vu de la valeur litigieuse (art. 114 let. c CPC).

La partie intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu de lui allouer de dépens.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
p r o n o n c e :

I. L'appel est rejeté.

II. Le jugement est confirmé.

III. L'arrêt, rendu sans frais, est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

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

- Me Mirko Giorgini (pour R. _____)
- Me Romain Kramer (pour G. _____)
- P. _____

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

- M. le Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois.

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).

Le greffier :