

Liaisons sociales Quotidien - L'actualité, N° 18502, 3 mars 2022

L'envoi de messages à caractère sexiste à des tiers ne constitue pas un harcèlement sexuel

Publiée le 02/03/2022

L'envoi de mails à connotation sexuelle à des personnes totalement étrangères à l'entreprise, en violation d'une charte interne destinée à prévenir le harcèlement sexuel, ne constitue pas des faits de harcèlement sexuel au sens du Code du travail, décide la Cour de cassation dans un arrêt du 2 février.

Confronté à une situation de harcèlement sexuel, l'employeur se doit de réagir, notamment en sanctionnant l'auteur des faits. Une inaction de sa part ou une réaction insuffisante le conduirait à engager potentiellement sa responsabilité sur le terrain de l'obligation de sécurité notamment. L'article L. 1153-6 du Code du travail indique que le harceleur est passible d'une sanction disciplinaire et la jurisprudence considère que ce type d'actes constitue nécessairement une **faute grave** (Cass. soc., 5 mars 2002, n° 00-40.717 PB ; Cass. soc., 14 septembre 2016, n° 15-14.630 D ; v. le dossier jurisprudence thème -Santé- n° 26/2017 du 7 février 2017).

Mais encore faut-il que les **faits reprochés** relèvent bien d'un **harcèlement sexuel**. Tel n'est pas le cas, comme le démontre cette espèce, lorsqu'un salarié envoie des messages particulièrement vulgaires et dégradants pour les femmes à plusieurs **destinataires masculins non salariés de l'entreprise**, quand bien même l'envoi de messages de cette nature serait prohibé par une charte interne. Pour la Cour de cassation, il ne s'agit pas de harcèlement sexuel au sens de l'article L. 1153-1 du Code du travail. Impossible donc de justifier un licenciement pour faute grave en invoquant une telle qualification.

Messages graveleux envoyés à des tiers

Dans cette affaire, un salarié, directeur général des ventes au statut de cadre dirigeant, a

adressé par voie électronique, à trois destinataires de sexe masculin étrangers à l'entreprise, et à plusieurs reprises, des messages « humoristiques » particulièrement vulgaires et dégradants pour les femmes, avec une connotation sexuelle avérée. L'employeur ayant découvert ces messages lors d'une opération d'audit, le salarié est alors **licencié pour faute grave** le 20 septembre 2015. Un licenciement **validé** par la **cour d'appel** : « les messages litigieux contrevenaient à la **charte destinée à prévenir le harcèlement sexuel** [interne à l'entreprise], dont le salarié avait eu connaissance ». Ce document rappelant que « les **commentaires, blagues, images** ou remarques et questions, que ce soit verbalement, par écrit ou **envoyés par mail**, non sollicités, dont la nature ou le contenu est sexuel, peuvent constituer du **harcèlement sexuel** » et qu'« une telle attitude ne doit pas avoir lieu sur le lieu de travail, y compris durant les événements d'entreprise qui se déroulent en dehors du lieu de travail, les réunions, repas ou soirées professionnels ». Mais le salarié ne l'entend pas ainsi et se pourvoit en cassation : selon lui, un **harcèlement sexuel suppose** qu'un **salarié** en soit **personnellement victime**, or tel n'était pas le cas des trois hommes non salariés destinataires des messages à connotation sexuelle. **Faute de victime**, le harcèlement ne pouvait être retenu. L'argument semble avoir porté puisqu'il obtient gain de cause devant la Haute juridiction.

Harcèlement sexuel non constitué

La chambre sociale rappelle tout d'abord la teneur de l'article L. 1153-1 du Code du travail, définissant la notion de harcèlement sexuel au travail (le texte sera modifié à partir du 31 mars 2022 ; *v. le dossier juridique -Santé- n° 208/2021 du 18 novembre 2021*). Aux termes de ce texte « **aucun salarié** ne doit **subir** des faits de **harcèlement sexuel**, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ». Sont également assimilés au harcèlement sexuel, des faits « consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Elle sanctionne ensuite la décision d'appel, décidant qu'en statuant « par référence à la charte interne destinée à prévenir le harcèlement sexuel, alors qu'il résultait de ses constatations que les **messages litigieux** ne constituaient **pas** des **faits de harcèlement sexuel**, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

Autrement dit, peu importait que la charte interne relative à la prévention du harcèlement sexuel réprouve l'envoi de message à caractère sexuel. Dès lors que ces messages étaient adressés à des personnes totalement étrangères à l'entreprise, et donc qu'aucun salarié n'en avait été victime, le licenciement pour faute grave ne pouvait être fondé sur l'existence d'un harcèlement sexuel au sens du Code du travail.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 135 du 2 février 2022, Pourvoi n° 19-23.345

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 135 du 2 février 2022, Pourvoi n° 19-23.345

ECLI: *ECLI:FR:CCASS:2022:SO00135*

Cassation

Inédite

THEMES :

Salarié > Sanctions disciplinaires > Échelle de sanction > Licenciement
disciplinaire

Rupture du contrat de travail > Licenciement sans cause réelle et sérieuse >
Licenciement pour motif personnel

SOC.

CDS

COUR DE CASSATION

Audience publique du 2 février 2022

Cassation

Mme MARIETTE, conseiller doyen

faisant fonction de président

Arrêt n° 135 F-D

Pourvoi n° T 19-23.345

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 2 FÉVRIER 2022

M. [D] [Z], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° T 19-23.345 contre l'arrêt rendu le 6 juin 2019 par la cour d'appel de Versailles (11e chambre), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société Spectrum Brands France, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 3],

2°/ à Pôle emploi, dont le siège est [Adresse 1],

défendeurs à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Le Lay, conseiller, les observations de la SARL Delvolvé et Trichet, avocat de M. [Z], de la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat de la société Spectrum Brands France, après débats en l'audience publique du 7 décembre 2021 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Le Lay, conseiller rapporteur, M. Pietton, conseiller, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 6 juin 2019), M. [Z] a été engagé le 5 janvier 2004 par la société Tetra. A la suite de l'absorption de cette société par la société Spectrum Brands France, il a signé avec cette dernière le 30 avril 2012 un contrat de travail lui confiant les fonctions de directeur général en charge de la vente, du marketing et de la logistique et un statut de cadre dirigeant.

2. Licencié pour faute grave le 20 septembre 2015, il a saisi la juridiction prud'homale.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, ci-après annexé

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le deuxième moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire son licenciement justifié par une faute grave et de le débouter de toutes ses demandes, alors « que le harcèlement sexuel suppose qu'un salarié soit la victime de propos ou comportements à connotation sexuelle répétés de nature à porter atteinte à sa dignité en raison de leur caractère humiliant ou dégradant ou à créer à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; qu'après avoir constaté que les

messages incriminés étaient adressés à MM. [R], de [S] et [T], et portaient des propos "dégradants pour les femmes", de sorte que les destinataires des messages dont la connotation sexuelle était retenue n'étaient pas les victimes d'un harcèlement et, partant, que les faits de harcèlement sexuel ne pouvaient être constitués, faute de victime, la cour d'appel, qui a jugé le contraire, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, en violation de l'article L. 1153-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1153-1 et L. 1232-1 du code du travail :

5. Aux termes de ce texte, « Aucun salarié ne doit subir des faits :

1^o/ Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2^o/ Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

6. Pour juger que le salarié avait commis une faute, l'arrêt retient que le salarié a adressé par la voie électronique à trois destinataires de sexe masculin étrangers à l'entreprise, des messages qui ne pouvaient être analysés sous l'angle d'un simple humour dès lors que l'illustration et les propos tenus étaient particulièrement vulgaires et dégradants pour les femmes et que les messages litigieux avaient une connotation sexuelle avérée. Il ajoute que ces messages contrevenaient à la charte destinée à prévenir le harcèlement sexuel dont le salarié avait eu connaissance, ce document rappelant que « les commentaires, blagues, images ou remarques et questions, que ce soit verbalement, par écrit ou envoyés par mail, non sollicités, dont la nature ou le contenu est sexuel, peuvent constituer du harcèlement sexuel (...) Ce type de conduite est impropre (...) Une telle attitude ne doit pas avoir lieu sur le lieu de travail, y compris durant les événements d'entreprise qui se déroulent en dehors du lieu de travail, les réunions, repas ou soirées professionnels. »

7. En statuant ainsi, par référence à la charte interne destinée à prévenir le harcèlement sexuel, alors qu'il résultait de ses constatations que les messages litigieux ne constituaient pas des faits de harcèlement sexuel, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 6 juin 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Versailles, autrement composée ;

Condamne la société Spectrum Brands France aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Spectrum Brands France et la condamne à payer à M. [Z] la somme de 3 000 euros.

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du deux février deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SARL Delvolvé et Trichet, avocat aux Conseils, pour M. [Z]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement de M. [Z] était justifié par une faute grave et d'avoir, en conséquence, débouté le salarié de toutes ses demandes ;

Aux motifs que « la société Spectrum Brands France SAS précise qu'elle a eu connaissance des faits litigieux le 1er septembre 2015 tandis que le salarié soutient que sa connaissance des faits considérés remonte à une date très antérieure mais se borne à cet égard à de simples allégations ; que selon les pièces versées aux débats, il est établi qu'à l'occasion d'une revue des paiements du bureau de [Localité 4], un retard de 8 mois avait été constaté entre la date de facture du vendeur (la société [R]) et la date de paiement ; qu'à la suite de cette première révélation d'autres faits pouvant concerner le même salarié avaient été mis à jour intéressant deux autres sociétés (la société Dragon d'O et la société Statues du Monde, cette société étant détenue en partie par M. [Z] ; que dans ces circonstances les explications de l'intéressé avaient été recueillies le 21 juillet 2015, notamment sur l'existence des contrats intervenus entre la société Spectrum et les autres sociétés ; qu'un audit interne avait été mis en oeuvre sur les faits révélés dont les conclusions concernant plusieurs manquements du salarié avaient été portés à la connaissance de la société Spectrum Brands France le 1er septembre 2015 (pièce 16 bis de la société) ; les faits n'étaient dès lors pas prescrits lors de la convocation du salarié à l'entretien préalable au licenciement le 17 septembre 2015 ; qu'en toute hypothèse, si l'on devait considérer que le caractère fautif des faits imputables à M. [Z] avait été porté à la connaissance de l'employeur dès le 21 juillet 2015, la convocation à l'entretien préalable avait été opérée dans le délai de deux mois prévu par l'article L. 1332-4 du code du travail » ;

Alors que la faute grave, qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, suppose que la mise en oeuvre de la rupture du contrat de travail intervienne dans un délai restreint à compter de la connaissance des faits, en l'absence de vérification à opérer sur ces derniers ; qu'après avoir constaté que près de 2 mois s'étaient écoulés entre la connaissance par l'employeur des faits litigieux et la convocation du salarié à l'entretien préalable, la cour d'appel qui s'est bornée à constater que la prescription pour sanctionner ces faits n'était pas acquise, sans rechercher, comme elle y était invitée (concl. de M. [Z], p. 45-46), si en maintenant le salarié dans l'entreprise pendant près de deux mois après avoir eu connaissance des faits jugés fautifs, la société Spectrum ne s'était pas privée de la faculté d'invoquer à son

encontre une faute grave, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement de M. [Z] était justifié par une faute grave et d'avoir en conséquence débouté le salarié de toutes ses demandes ;

Aux motifs que « le salarié fait valoir qu'un licenciement disciplinaire ne peut reposer sur des manquements à des règles internes édictées dans un document assimilable à un règlement intérieur si ce règlement n'a pas été adopté conformément aux prescriptions de la loi ; qu'il affirme n'avoir eu connaissance ni de la charte interne relative au harcèlement ni du code éthique ; qu'il est établi que ces documents ont été portés à la connaissance du salarié lequel ne peut, dès lors, sérieusement prétendre n'en avoir pas eu connaissance ; que s'agissant du contenu du règlement intérieur, il est expressément et limitativement prévu par l'article L. 1321-1 du code du travail ; que la charte et le code éthique évoqués se rattachent, d'une part, à l'exécution de bonne foi du contrat de travail, dont le corollaire est l'obligation de loyauté (énoncée par l'article L. 1222-1 du code du travail), et, d'autre part, à la nécessité de prévenir tout fait de harcèlement moral de telle sorte que ni l'un ni l'autre de ces documents ne peut être assimilé à un règlement intérieur et qu'ils n'avaient pas à être soumis à la procédure spécifique instituée en ce cas ; () que concernant l'envoi de messages à caractère sexuel : lors de l'opération d'audit, plusieurs messages à caractère sexuel avaient été découverts pour avoir été adressés par le salarié à Messieurs [R], de [S] et [T], messages qui ne pouvaient être analysés sous l'angle d'un simple humour dès lors que l'illustration et les propos tenus étaient particulièrement vulgaires et dégradants pour les femmes et que les messages litigieux avaient une connotation sexuelle avérée ; qu'ils contrevenaient à la charte destinée à prévenir le harcèlement sexuel dont le salarié avait eu connaissance ; ce document rappelant « les commentaires, blagues, images ou remarques et questions, que ce soit verbalement, par écrit ou envoyé par mail, non sollicités, dont la nature ou le contenu est sexuel, peuvent constituer du harcèlement sexuel Ce type de conduite est impropre Une telle attitude ne doit pas avoir lieu sur le lieu de travail, y compris durant les événements d'entreprise qui se déroulent en dehors du lieu de travail, les réunions, repas ou soirées professionnels » ; que le comportement fautif du salarié est constitué » ;

1°) Alors que le harcèlement sexuel suppose qu'un salarié soit la victime de propos ou comportements à connotation sexuelle répétés de nature à porter atteinte à sa dignité en raison de leur caractère humiliant ou dégradant ou à créer à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; qu'après avoir constaté que les messages incriminés étaient adressés à MM. [R], de [S] et [T], et portaient des propos « dégradants pour les femmes », de sorte que les destinataires des messages dont la connotation sexuelle était retenue n'étaient pas les victimes d'un harcèlement et, partant, que les faits de harcèlement sexuel ne pouvaient être constitués, faute de victime, la cour d'appel, qui a jugé le contraire, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, en violation de l'article L. 1153-1

du code du travail ;

2°) Alors, en outre, que, aux termes de l'article L. 1321-1 du code du travail, relèvent du domaine du règlement intérieur les règles générales et permanentes relatives à la discipline et que doit obligatoirement y figurer, selon l'article L. 1321-2-2° du même code, le rappel des dispositions relatives aux harcèlement sexuel et moral ; qu'un document élaboré pour prévenir le harcèlement sexuel, qui prohibe « commentaires, blagues, images ou remarques et questions, que ce soit verbalement, par écrit ou envoyé par mail, non sollicités, dont la nature ou le contenu est sexuel » et qui permet d'incriminer le comportement d'un salarié qui, en dehors de tout harcèlement sexuel, a adressé des messages à caractère sexuel à des correspondants adultes et consentants, édicte une règle générale et permanente qui constitue une adjonction au règlement intérieur et doit être soumise à la procédure prévue par l'article L. 1321-4 du code du travail ; et qu'en considérant que cette règle était opposable à M. [Z], la cour d'appel a violé les articles L. 1321-1, L. 1321-2 et L. 1321-4 du code du travail ;

3°) Alors, en tout état de cause, que les documents établis par une entreprise destinés à prescrire des standards de comportement en son sein ne sont opposables qu'aux salariés de l'entreprise ; que M. [Z] faisait valoir que les messages incriminés avaient été adressés les 10 juin 2011, 28 décembre 2011 et 27 février 2012, soit avant que ce dernier ne devienne le salarié de la société Spectrum Brands France, le 30 avril 2012 (concl. d'appel, p. 31) ; qu'en retenant néanmoins le caractère fautif de ces messages, comme contrevenant à la charte destinée à prévenir le harcèlement sexuel établie par la société Spectrum Brands France, sans répondre à ce moyen péremptoire, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement de M. [Z] était justifié par une faute grave et d'avoir en conséquence débouté le salarié de toutes ses demandes ;

Aux motifs que « s'agissant de factures non assorties de contrats, il apparaissait que depuis le mois de mai 2012, une somme de 27 500 € avait été versée à la société Dragon d'O et à la société [R] -ayant toutes deux le même gérant- sans que des contrats correspondants à ces prestations aient été régularisés, ce qui constituait une anomalie compte tenu des règles habituelles de gestion au sein de la société Spectrum Brands France SAS ; que M. [Z] ne contestait pas la matérialité des faits mais niait tout manquement fautif ; qu'il soulignait n'avoir reçu aucune instruction sur la nécessité de formaliser un contrats pour chaque prestation et/ou produit facturé à l'entreprise ; qu'il produisait les attestations de Messieurs [G] et [C] témoignant de l'intervention des sociétés précitées pour des prestations d'animation, ce qui était inopérant sur la nécessité de régulariser un contrat pour matérialiser de telles interventions (pièce 22 et 23 du salarié) ; qu'il était constant, en toute hypothèse, que les règles habituelles de gestion au sein de toute société, imposaient la conclusion d'un contrat sur lequel repose le paiement de factures, ce que le salarié, en sa qualité de directeur général en charge de la vente, du marketing et de la logistique, ne pouvait ignorer ; que le

salarié précisait que compte tenu des sommes en cause, M. [F], titulaire d'une délégation de pouvoir, avait pu intervenir sans lui en référer ; qu'en réalité les pièces invoquées par le salarié n'établissaient nullement la réalité de la délégation de pouvoir évoquée ; que la faute était établie ; que concernant l'implication du salarié au sein de la société Statues du Monde, il ressortait des éléments versés aux débats que cette société avait été constituée le 15 décembre 2010 par M. [R], M. [Z] (détenant 6,50 % du capital), M. [T] et M. [F], ce dernier en étant devenu le président le 1er janvier 2014 ; que la société Statues du Monde commercialisait des statues de jardin et des éléments de décoration, ce qui constitue une activité proche de celle développée par la société Spectrum et le 21 juillet 2015, M. [Z] avait admis que les deux sociétés « avaient des clients communs » ; que M. [Z] ne pouvait contester la matérialité des faits mais réfutait tout agissement fautif ; pourtant, lors de la régularisation du contrat avec la société Spectrum, il avait déclaré « n'être lié à aucune entreprise » ; que le code d'éthique, qui lui était opposable, précisait : « Vous devez éviter toute activité ou tous intérêts personnels qui créent ou semblent créer un conflit entre vos intérêts et les intérêts de Spectrum Brands » ; que M. [R] détenait 20 % du capital de cette société et, pour le compte de la société [R] avait, au regard des explications qui précèdent, bénéficié du paiement de factures sans contrat préalable ; qu'enfin, il avait toléré que son subordonné, M. [F], utilise sa messagerie propre à la société Spectrum pour des questions concernant la société Statues du Monde ; que le manquement fautif était caractérisé dans sa matérialité ; que concernant les factures pour des prestations fictives : le 5 août 2014, M. [F] s'adressait à M. [R] en ces termes : « Merci d'envoyer une facture d'animation par mail Animation Truffaut LVDB du 11 au 14 juillet 1 000 euros HT Animation Animalis [Localité 5] du 5 et 6 juillet 500 euros HT ça va aider SDM sur ces deux mois d'été pendant lesquels le CA semble très loin de ce que nous attendons pour amortir les charges. Nous ferons la même chose fin août » ; que les factures litigieuses portaient sur la somme de 27 500 euros évoquée ci-dessus pour n'avoir correspondu à aucun contrat dès lors qu'en définitive elles ne reposaient sur aucune prestation mais avaient pourtant été validées (pièce 20 du salarié) sans que M. [Z] n'exerce le moindre contrôle et n'exige un contrat justifiant les factures en cause ; que le manquement du salarié était établi ; qu'ainsi le salarié, en dépit de son niveau de qualification, avait agi au mépris de règles élémentaires notamment sur le plan de la loyauté alors qu'il était tenu d'avoir une attitude exemplaire compte tenu de son niveau hiérarchique ; que la nature des fautes commises justifiait la cessation immédiate des relations contractuelles » ;

1^o) Alors, d'une part, que la faute grave, résulte d'un fait, ou d'un ensemble de faits, imputables au salarié auquel elle est opposée ; que le paiement, par le directeur commercial et marketing de la société, de prestations d'animation à une société, sans contrat préalable, pour un montant total de 27 500 € sur une période de 3 ans, ne peut caractériser une faute grave commise par le directeur général de cette société, de sorte qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

2°) Alors, d'autre part, que ne manque pas à son obligation de loyauté le salarié qui, sans en avoir informé son employeur au moment de son embauche, détient une participation dans une société qui exerce une activité ni concurrente, ni même en lien avec celle de son employeur ; que la participation de M. [Z], salarié d'une société qui commercialise des produits d'aquariophilie, de nourriture pour animaux domestiques, d'électroménager, de bricolage, d'équipements ou de sécurisation de l'habitat, d'entretien pour les véhicules, d'insecticides, de désherbants et d'engrais (concl. d'appel de M. [Z], p. 21), au capital d'une autre société, qui commercialise pour sa part des statues de jardin, à hauteur de 6,5 % de ce capital, sans en avoir informé son employeur lorsqu'il a été embauché, ne caractérise pas une faute grave, peu important l'existence de clients communs aux deux sociétés, en l'absence de lien ou de situation de concurrence entre les activités des deux sociétés ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a de nouveau violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

3°) Alors, en outre, que le seul risque d'un conflit d'intérêt ne saurait constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'en se bornant à relever que l'activité développée par la société dans laquelle M. [Z] avait une faible participation au capital constituait « une activité proche » de celle développée par son employeur, ainsi que l'existence de clients communs, pour déduire qu'il y avait là un risque de conflit d'intérêt prohibé par la charte d'éthique de la société justifiant le licenciement du salarié, la cour d'appel s'est déterminée par un motif inopérant, privant ainsi sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

4°) Alors qu'enfin la cour d'appel ne pouvait tenir pour constant l'établissement de factures pour des prestations fictives à hauteur de 27 500 €, sans avoir égard aux conclusions d'appel de M. [Z] (p. 26 et suivantes) faisant valoir d'une part, que les factures évoquées entre M. [R] et M. [F] dans le mail du 5 août 2014, avaient été annulées, après avoir été validées par mégarde en septembre 2014, et n'avaient jamais été payées par la société Spectrum, d'autre part, que ces factures avaient été émises par l'EURL [R], et ne concernaient pas la société Statues du Monde, et qu'enfin (conclusions p. 20), la réalité des prestations d'animation effectuées par les sociétés [R] et Dragon d'O était attestée par MM. [G], directeur général de la société Animalis, et [C], responsable des achats de la société Jardiland ; qu'en s'en abstenant, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile.