

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 7

ARRÊT DU 01 Février 2018

Numéro d'inscription au répertoire général S 16/11879

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 20 Juin 2016 par le Conseil de Prud'hommes -  
Formation paritaire de PARIS RG n° 14/16031

APPELANT

Monsieur Jérôme Z

Paris

né le ..... à Rochefort sur mer (17300)

Représenté par Me Philippe BERRY, avocat au barreau de PARIS, toque B0292

INTIMÉE

SA NOTREFAMILLE.COM

Paris

N° SIRET 397 824 285

Représentée par Me Noémie BIRNBAUM, avocat au barreau de PARIS, toque D1945

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 27 Octobre 2017, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Monsieur Philippe MICHEL, Conseiller, chargé du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Madame Brigitte DELAPIERREGROSSE, présidente

Monsieur Rémy ... .. L'HENORET, conseiller

Monsieur Philippe MICHEL, conseiller

Greffier : Madame Claudia CHRISTOPHE, lors des débats Madame Anna ..., lors de la mise à disposition ARRÊT :

- CONTRADICTOIRE

- mis à disposition au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, prorogé ce jour.

- signé par Madame Brigitte ..., et par Madame Anna TCHADJA ADJE, Greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

## FAITS ET PROCÉDURE

Monsieur Jérôme Z a été engagé par la SA Notrefamille.com en qualité de Directeur Commercial par contrat à durée indéterminée à compter du 21 mars 2011, avec reprise d'ancienneté au 28 février 2011, moyennant une rémunération brute annuelle de 65 000 euros augmentée d'une prime sur objectifs pour 151,67 heures de travail par mois.

Reprochant à son Directeur Commercial une communication compliquée avec ses collaborateurs ainsi que des manœuvres déloyales pour se faire rembourser des notes de frais indues, la SA Notrefamille.com a convoqué M. Z à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 24 juillet 2014, par lettre du 17 juillet 2014.

M. Z a été licencié pour faute grave par lettre recommandée AR du 29 juillet 2014.

Contestant son licenciement, M. Z a saisi le conseil de prud'hommes de Paris afin d'obtenir, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, la condamnation de la SA Notrefamille.com au paiement des sommes suivantes, assorties des intérêts au taux légal à compter de l'introduction de l'instance :

- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 109 423,38 euros
- Indemnité de licenciement : 4 449,90 euros ;
- Indemnité compensatrice de préavis : 18 237,30 euros ;
- Congés payés afférents : 1 823,73 euros ;
- Article 700 du Code de Procédure Civile : 2 500 euros.

La SA Notrefamille.com a conclu au rejet des demandes et à la condamnation de M. Z au versement de la somme de 2 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La cour est saisie de l'appel interjeté par M. Z à l'encontre du jugement du conseil de prud'hommes de Paris du 20 juin 2016 qui l'a débouté de l'intégralité de ses demandes et a débouté la SA Notrefamille.com de sa demande fondée sur les dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Par ordonnance du 27 octobre 2016, rendue au visa de l'article 905 du code de procédure civile, M. Z devait conclure et communiquer ses pièces au plus tard le 27 avril 2017 et la SA Notrefamille.com le 28 août 2017, la clôture de l'instruction de l'affaire était fixée au 27 septembre 2017.

Par conclusions signifiées par le RPVA le 25 avril 2017, M. Z demande à la cour de :

- Infirmer le jugement entrepris ;

- Dire son licenciement dépourvu de toute cause réelle et sérieuse ;

- Condamner la société Notrefamille.com au versement des sommes suivantes :

109 423,38 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

4 449,90 euros à titre d'indemnité légale de licenciement ;

18 237 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

1 823,73 euros au titre des congés payés y afférent ;

2 500 euros au titre de l'article 700 code de procédure civile.

Par conclusions signifiées par le RPVA le 10 août 2018, la SA Notrefamille.com demande à la cour de :

- Débouter M. Z de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions ;

Subsidiairement :

- Constater que M. Z ne justifie pas de son préjudice ;

Par conséquent :

- Rejeter sa demande de dommages et intérêts ;

À titre reconventionnel :

Condamner M. Z à payer à la société la somme de 5 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties la cour, conformément à l'article 455 du code de procédure civile, renvoie aux conclusions déposées et soutenues l'audience.

## MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le licenciement

Il résulte des articles L.1234-1 et L.1234-9 du code du travail que, lorsque le licenciement est motivé par une faute grave, le salarié n'a droit ni à un préavis ni à une indemnité de licenciement.

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis.

L'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve.

La lettre de licenciement qui circonscrit les limites du litige et qui lie le juge, est ainsi rédigée:

*" Monsieur,*

*Nous vous avons convoqué le 17 juillet dernier à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour faute grave qui devait se tenir le 24 juillet suivant.*

*Vous ne vous êtes pas présenté à l'entretien. Vous trouverez donc ci-après un exposé des griefs que nous formulons à votre rencontre.*

*Ces griefs se rapportent à votre comportement vis-à-vis d'une ancienne salariée de la Société ainsi qu'à votre utilisation abusive du remboursement des frais professionnels.*

*En premier lieu, la Société vous reproche votre comportement particulièrement agressif à l'encontre de Madame ..., ancienne salariée de la Société.*

*Dès courant avril 2014, vous vous étiez permis d'envoyer un sms déplacé à Madame ... au motif que celle-ci sollicitait un entretien avec moi. Madame ..., à l'époque encore salariée de la Société, était venue se plaindre directement de votre comportement.*

*Par courriel en date du 15 avril 2014, je vous avais sommé de vous reprendre et vous indiquais clairement que ce type de comportement était à proscrire entre collègues de travail. La Société, compte tenu de vos fonctions, n'avait pas souhaité entacher votre dossier d'une sanction disciplinaire et espérait que votre attitude allait s'améliorer, d'autant plus que Madame ... a quitté entre temps la Société le 30 juin 2014.*

*Néanmoins le 1<sup>er</sup> juillet dernier, vous avez à nouveau envoyé de multiples sms provocateurs et dénigrants à Madame ..., en la menaçant selon vos propres termes de la " blacklister des cabinets de Rh ". Vous vous êtes également permis de me dénigrer par écrit et auprès d'un ancien collègue de travail en indiquant dans ce même sms " mais Toussaint a l'âme chrétienne ", peut-être parce que j'avais fait preuve de retenue lors de nos échanges d'avril sur ce sujet.*

*Ces sms ont donné lieu au dépôt d'une main courante par Madame ... le 7 juillet 2014.*

*Elle a par ailleurs rappelé à la Société l'obligation de non-dénigrement qui résulte directement de la rupture conventionnelle signée entre les parties.*

*Mi-juillet, Madame ... est revenue vers moi pour m'indiquer que vous l'aviez dénigré auprès d'un employeur potentiel, Addict Média, auprès duquel elle passait des entretiens. Elle m'a depuis informé ne pas avoir en le poste et considère que cette perte de chance est la cause directe du manquement de la Société à son obligation de confidentialité.*

*Nous constatons donc que notre mise en garde d'avril à votre rencontre n'a pas eu l'effet escompté.*

*Vous avez délibérément violé votre obligation de loyauté vis-à-vis de la Société, sans réfléchir au fait que vos actions, de par votre lien de subordination, pouvaient engager directement la*

*responsabilité de la Société vis-à-vis de Madame ....*

*A l'heure actuelle, la Société est toujours dans l'incertitude quant aux actions potentielles que Madame ... pourrait légitimement engager à son encontre, ce qui met notre réputation à risque.*

*En second lieu, nous avons constaté que vous fournissiez des notes de frais somptuaires pour leur remboursement.*

*Ainsi, la Société a noté que vous rencontriez régulièrement dans le 11ème arrondissement de Paris, à proximité de vos bureaux, des sociétés de régie média, pour la plus part localisées vers Levallois ou l'Ouest Parisien, sans que cela ne génère une augmentation de chiffre d'affaires.*

*La Société a également relevé que vos notes de frais de repas indiquaient que vous déjeuniez régulièrement avec les mêmes trois ou quatre membres de sociétés partenaires.*

*Par ailleurs, vous avez sollicité le remboursement de frais kilométriques importants, alors que lors d'une vérification par nos auditeurs, la Société a réalisé que vos déplacements se situaient souvent au sein du 11ème arrondissement. Vous sollicitiez également le remboursement de déplacement vers Levallois, en indiquant de manière répétée des distances différentes d'un point à un autre. Plus généralement, les kilométrages précisés sont toujours surestimés et au départ de nos bureaux, alors qu'il est évident que certains rendez-vous étaient consécutifs. Par ailleurs, il apparaît que pour la plupart de ces déplacements, vous n'apparaissez pas occupé dans l'agenda commun.*

*Vous avez enfin sollicité le remboursement de frais importants pour des soirées professionnelles, sans aucune justification des personnes présentes ou des montants effectivement engagés. Des explications vous ont été demandées par Mme ..., comptable de la Société.*

*Ces demandes sont restées sans réponse.*

*Notre Directeur Administratif et Financier a également sollicité de votre part, par courriel du 12 juillet dernier, des explications sur vos notes de frais d'avril, mai et juin 2014. Cette demande est restée sans réponse. Ainsi que vous l'avait indiqué le Directeur Administratif et Financier, cette demande vous était formulée afin de nous permettre de réaliser correctement l'audit interne en cours et était adressé à tous les salariés.*

*Il aura malheureusement fallu l'incident regrettable du 17 juillet dernier pour que vous avouiez, par le biais d'un sms, avoir utilisé vos notes de frais professionnels pour aider certains amis en difficultés financières.*

*Les frais professionnels sont ceux qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur. En l'espèce, et pendant plusieurs mois, vous avez délibérément trompé la Société en lui imposant de prendre en charge des frais (i) non professionnels et (ii) aucunement dans son intérêt. Vous avez ainsi utilisé les fonds de la Société au soutien de votre décision personnelle. Vous n'avez jamais cherché à me rencontrer pour m'exposer votre problème et il aura fallu que la Société vous convoque à un entretien préalable pour que la vérité éclate.*

*Votre comportement inacceptable et menaçant à l'égard d'une de vos anciennes collègues, votre manquement à l'obligation de loyauté vis-à-vis de votre employeur et votre utilisation inacceptable des frais professionnels constituent une faute grave tout à fait incompatible avec vos fonctions de Directeur Commercial et nous portent gravement préjudice. Cette attitude entraîne Notrefamille.com SA également une perte de confiance évidente en vos capacités. La Société a su se montrer patiente et attendre des explications de votre part mais votre comportement ne permet plus à la Société de maintenir votre contrat de travail.*

*En conséquence, nous entendons procéder à votre licenciement pour faute grave. (...) "*

Pour infirmation du jugement entrepris, M. Z soutient, en premier lieu, que la cause première et déterminante de son licenciement est d'ordre économique, puisque la Direction de la SA Notrefamille.com a décidé, au cours du premier semestre de l'année 2014, de cesser la commercialisation de son site au profit d'un nouveau partenariat avec un prestataire extérieur en lieu et place de son équipe, ce qui rendait inutile l'existence de son poste de directeur commercial.

Il ajoute que l'examen du livre des entrées et sorties du personnel de la SA Notrefamille.com aurait permis de consacrer cette analyse en montrant que l'ensemble du personnel affecté au service commercial de la société a quitté l'entreprise au cours du premier semestre de l'année 2014, et qu'il était le dernier de son équipe en poste au mois de juin 2014, et qu'il appartiendra alors à la Cour de tirer les conséquences du refus persistant de la SA Notrefamille.com de communiquer le registre du personnel malgré des sommations en ce sens.

Sur ses relations avec Mme ... qui lui sont reprochées dans la lettre de licenciement, M. Z affirme que les difficultés avec la salariée ne lui étaient pas personnellement imputables puisqu'il a été malheureusement contraint, à plusieurs reprises, de rappeler celle-ci à l'ordre en raison de ses nombreux retards, de son irrespect et de son insubordination à son égard, de son refus manifeste de se soumettre aux directives de sa hiérarchie et de son opposition systématique, ainsi que de lui rappeler le respect dû à ses supérieurs hiérarchiques. Il précise qu'il a été informé par des membres de son réseau professionnel, que Mme ... a pour habitude de se comporter de la sorte, M. Cédric ..., co-fondateur de la régie Addict Média, l'évoquant à ce titre comme la " pire expérience d'intégration d'une salariée dans notre entreprise " .

Il ajoute que les messages qu'il aurait envoyés à Mme ... au cours du mois d'avril 2014, ne sauraient venir à l'appui de son licenciement dans la mesure où ils étaient prescrits à la date de l'engagement de la procédure disciplinaire en application de l'article L.1332-4 du code du travail, et que les nouveaux faits de juillet 2014 qui lui sont reprochés ne s'inscrivent plus d'un contexte professionnel mais relèvent de la sphère privée puisque Mme ... avait bénéficié d'une rupture conventionnelle à effet du 30 juin 2014, et qu'ainsi la société est en peine de démontrer que leur gravité entraînait l'impossibilité de maintenir son contrat de travail.

Sur les frais professionnels, il indique que la SA Notrefamille.com a, non seulement, toujours remboursé les frais qu'il a engagés dans l'intérêt de l'entreprise, mais surtout, n'a jamais contesté leur montant, alors même que ceux-ci étaient soumis à validation, étant précisé qu'aucun logiciel de décompte n'existait au sein de la société.

Il fait valoir qu'en produisant des pièces relatives à des demandes de remboursement pour huit

notes de frais de bouche par mois, la SA Notrefamille.com ne démontre pas le caractère excessif ni fautif de son comportement ; que la société communique des tableaux de décompte de frais kilométriques sans qu'il puisse être accordé une quelconque force probante au document en l'absence de date, de signature et de détails permettant de les vérifier ; et que le SMS dont se prévaut la SA Notrefamille.com est symptomatique et révélateur de la façon avec laquelle la Société sort de leur contexte des documents et des messages et les utilise à dessein pour essayer de construire son propre argument puisqu'il s'agit d'un message qu'il a envoyé depuis son lit d'hôpital, non pas à propos de remboursement de frais, mais d'une escroquerie diligentée par Madame ... dont il a lui-même été victime et contre laquelle Monsieur ... l'avait mis en garde.

Pour confirmation du jugement entrepris, la SA Notrefamille.com réplique que M. Z a eu un comportement inadéquat et particulièrement discourtois à plusieurs reprises à l'encontre de Mme ..., qui a perduré au départ de cette dernière dans des conditions de nature à engager la responsabilité de la société, et qu'en outre, soupçonnant depuis plusieurs mois des irrégularités sur les notes de frais fournies par M. Z, la société a interrogé ce dernier par le biais de son Directeur Administratif et Financier pour les mois d'avril, mai et juin 2014 sans obtenir de réponse à l'exception d'un SMS du 17 juillet 2014 adressé à M. ... dans lequel M. Z reconnaît avoir demandé le remboursement de notes de frais non justifiées, dans le seul but d'extorquer des fonds à la Société pour pouvoir s'acquitter de dépenses personnelles.

Cela étant, il ressort d'un mail du 18 juin 2014 de M. Toussaint ..., président directeur général de la SA Notrefamille.com que la société a décidé d'arrêter la commercialisation de Notrefamille.com à compter du 1er juillet 2014 et de confier, à compter du 1er juillet 2014, la vente de son espace publicitaire de façon exclusive à un prestataire extérieur à savoir Hi Média.

Cependant, M. Z, pourtant directeur commercial au sein de la SA Notrefamille.com ne précise aucun nom des salariés de son service qui auraient quitté l'entreprise au cours du premier semestre 2014 à la suite de cette décision et ne produit aucune pièce de nature à contredire les explications de la SA Notrefamille.com selon lesquelles il devait continuer de piloter la régie externe, déterminer les grilles et conditions tarifaires, assurer la coordination des opérations avec les équipes éditoriales internes ainsi que le marketing de l'offre, accompagner les commerciaux de Hi-Media pour la vente de l'espace publicitaire en tant qu'expert du support et représentant de l'éditeur et s'occuper de la commercialisation d'autres formats avec des partenaires tels que Google, Legatus, Outbrain ainsi que de la valorisation de la base email, à l'exception de l'attestation de M. ... de faible portée car émanant d'une personne étrangère à la SA Notrefamille.com

En outre, si des faits dont l'employeur a eu connaissance au delà d'un délai de deux mois avant l'engagement d'une procédure disciplinaire ne peuvent fonder à eux-seuls un licenciement, ils peuvent être évoqués dans la lettre de rupture s'ils ont persisté, se sont répétés ou ont été reproduits dans ce délai.

En l'espèce, il résulte des pièces produites par la SA Notrefamille.com que :

- M. Z rencontrait des difficultés professionnelles avec Mme ... à qui il a adressé diverses remontrances par mails,

- le 11 avril 2014, M. Z a adressé des SMS de menaces sur le téléphone portable de Mme ...

en ces termes : " Tes mails sont inappropriés et complètement à côté de la plaque. Et ton petit manège d'envoyer des mails à Toussaint' ... qu'est ce que tu crois. Tu te grilles toute seule et ma patience est à bout te concernant. Ça se réglera la semaine prochaine " ;

- Mme ... en a immédiatement averti M. ... par mail du 11 avril 2014,

- M. ... a adressé, le 15 avril 2014, à M. Z un mail rédigé comme suit : " Comme je te l'ai rappelé cet après-midi, le SMS que tu as envoyé à Chifa vendredi soir à 18h30 n'est pas acceptable. Il n'est pas possible de tenir de tels propos à des collaborateurs de la société. Ce type d'échange est donc mal venu et à proscrire. Je compte sur toi pour que cela ne se reproduise pas et pour que l'ambiance de travail reste sereine. "

- le 30 juin 2014, Mme ... a quitté la SA Notrefamille.com dans le cadre d'une rupture conventionnelle du contrat de travail,

- le 1er juillet 2014, M. Z a envoyé à Mme ... le SMS suivant : " Toi, c'est pas la politesse qui t'étouffe. Mais c'est pas grave, venant de toi j'en attendais pas moins. Si cela avait tenu à moi je t'aurais viré sans rien, tes petites menaces à 2 balles ne m'auraient pas impressionnés et surtout je ne suis pas dupe de ton manège. ... Toussaint a l'âme chrétienne' Je connais ton vrai visage, tu es feignante, fourbe, sans aucun discernement, et plus grave tu es dangereuse, et j'en veux pour preuve, les motifs de ton licenciement chez Bolloré, harcèlement moral et sexuel, avec ton complice avec Pierre ..... Je t'ai black listée dans des cabinets de rh, tu n'es pas recommandable.. ", auquel Mme ... a répondu comme suit : " Bonjour Jérôme, tu peux penser ou imaginer ce que tu souhaites à mon encontre. Pierre ... n'a jamais été mon complice comme tu le dis je t'invite à appeler la rh de bolloré. Concernant les cabinets de recrutement, je ne peux pas t'empêcher de mentir je me permets juste de te rappeler qu'il y a une clause de non dénigrement à la rupture conventionnelle "

- le 7 juillet 2014, Mme ... a effectué une déclaration consignée sur la main courante du commissariat de police d'Ivry-Sur-Seine pour dénoncer le dénigrement dont elle aurait été l'objet de la part de M. Z en violation de la clause de non dénigrement contenue dans le document de rupture conventionnelle,

- le 17 juillet 2014, Mme ... a adressé un mail à la SA Notrefamille.com pour se plaindre du dénigrement de M. Z à son encontre qui lui a été rapporté au cours d'un entretien d'embauche : " J'ai passé un entretien ce matin au sein de la régie Addict Média et j'ai eu le plaisir de m'entendre dire (entre autres choses) que je n'étais pas une bonne commerciale selon Jérôme. Jérôme a donc mis ses menaces à exécution.... "

Le comportement menaçant et insultant de M. Z à l'égard de Mme ... tel que reproché dans la lettre de licenciement est donc établi.

M. Z ne saurait utilement prétendre que son message et son attitude à l'encontre de Mme ... postérieurement au départ de celle-ci de la société le 30 juin 2014 entrent dans la sphère de la vie privée, et doivent échapper à la connaissance de la SA Notrefamille.com

En effet, le comportement de M. Z, réitéré dès le lendemain du départ de la salariée de l'entreprise, caractérise un acharnement de sa part à l'égard de Mme ... trouvant manifestement sa source dans leurs relations professionnelles. Il contrevient aux directives précédentes de son employeur lui demandant de proscrire de tels échanges (mail de M. ... du 15 avril au sujet

des SMS du 11 avril), qui perdurent au delà du départ de la salariée de l'entreprise. Il était susceptible d'engager la responsabilité de la société en raison d'une clause de non dénigrement insérée dans le document de rupture conventionnelle dont M. Z ne conteste pas l'existence.

Les prétendus manquements professionnels et atteinte à l'autorité de Mme ..., à les considérer comme démontrés par les différents mails de rappels à l'ordre adressés par M. Z, ne peuvent justifier une telle attitude qui dépasse largement le cadre des obligations régissant les rapports professionnels, notamment au regard du devoir d'exemplarité dont doit faire preuve un supérieur à l'égard d'un subordonné. Ils ne peuvent non plus excuser la poursuite du comportement de M. Z à l'égard de Mme ... après le départ de celle-ci de l'entreprise.

Ainsi, les agissements de M. Z à l'encontre de Mme ... caractérisent de la part du directeur commercial une faute suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail, y compris durant la période de préavis.

En outre, la SA Notrefamille.com produit :

- un mail du 12 juillet 2014 par lequel le directeur administratif et financier de la SA Notrefamille.com demande des informations complémentaires à M. Z sur ses notes de frais dans les termes suivants : " Bonjour Jérôme, dans le cadre de la clôture 30/06 des comptes l'expert comptable et le commissaire aux comptes ont fait un certain nombre de testes et notamment sur les notes de frais Ils souhaiteraient obtenir plus de détails et de justificatifs sur tes notes d'avril, mai et juin, ... " auquel M. Z ne justifie pas avoir répondu,

- des duplicata de notes de restaurant qui correspondraient à des repas d'affaires sur lesquels M. Z a inscrit le nom de personnes y ayant participé, dont M. ... de la société Starcom le 11 juin 2014,

- un échange de mails entre M. ... et M. Julien ... dans lequel ce dernier indique ne pas avoir souvenir d'un déjeuner avec M. Z,

- un SMS envoyé le 18 juillet 2014 par M. Z à M. ... libellé ainsi : " Simplement je voulais te dire que je suis navré et désolé de ce que j'ai fait. Ça me ronge depuis longtemps et je n'ai pas osé t'en parler. Je ne suis pas malhonnête ni un escroc mais je me suis laissé embarqué à aider des personnes en difficultés financières dont une que tu connais et je me suis mis en danger et je ne savais plus comment m'en sortir. Toutes mes excuses, Toussaint j'ai trahi ta confiance ".

Les termes mêmes du SMS du 18 juillet 2014 sont sans ambiguïté et ne sauraient être reliés à l'escroquerie dont M. Z se doit avoir été victime de la part d'une autre salariée, sauf à faire abstraction, d'une part, de l'incohérence qui conduirait une victime d'une escroquerie ayant affecté ses deniers personnels à présenter ses excuses à son employeur et à se disculper auprès de ce dernier de malhonnêteté et d'escroquerie, et, d'autre part, de la différence de portée entre ignorer les mises en garde données par l'employeur dans la conduite de ses affaires personnelles et trahir la confiance de ce même employeur. Par ailleurs, il doit être relevé que M. Z a été entendu par les services de police chargés d'enquêter sur la plainte déposée par un tiers à l'encontre de Mme Anne-Line ... le 17 février 2014, soit cinq mois avant son message du 18 juillet 2014, et a déclaré à cette occasion avoir cessé de donner de l'argent à celle-ci en janvier 2014, soit plus de six mois avant.

La volonté de M. Z de se faire rembourser des notes de frais indues est donc également

démontrée.

Au delà de la faible fréquence et du montant modeste des sommes en cause, un tel comportement constitue un manquement du salarié à son obligation de loyauté à l'égard de son employeur qui porte atteinte à la nécessaire confiance que doit avoir ce dernier à l'égard de ses salariés, encore plus lorsqu'il s'agit de cadres de grandes responsabilités. Il caractérise donc également une faute suffisamment grave pour justifier une rupture immédiate du contrat de travail.

Ainsi, le licenciement pour faute grave de M. Z est justifié et ne peut être relié à un prétendu motif économique.

Au vu de l'ensemble des éléments ci-dessus, le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté M. Z de l'intégralité de ses demandes.

Sur les frais non compris dans les dépens

Par application de l'article 700 du code de procédure civile, M. Z, qui succombe en son appel, sera condamné à verser à la SA Notrefamille.com la somme de 1 500 euros, au titre des frais exposés par celle-ci qui ne sont pas compris dans les dépens.

**PAR CES MOTIFS**

La cour, statuant publiquement, en dernier ressort et par arrêt contradictoire mis à la disposition des parties au greffe,

**DÉCLARE** recevable l'appel de M. Z,

**CONFIRME** en toutes ses dispositions le jugement entrepris,

Y ajoutant,

**CONDAMNE** M. Z à verser à la SA Notrefamille.com la somme de 1 500 euros (mille cinq cents euros) en application de l'article 700 du code de procédure civile,

**CONDAMNE** M. Z aux dépens.

**LE GREFFIER**  
**LA PRÉSIDENTE**