

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

**COUR D'APPEL DE BASSE-TERRE  
CHAMBRE SOCIALE  
ARRET No 274 DU 9 SEPTEMBRE 2013**

AFFAIRE No : 12/ 01060

Décision déferée à la Cour : Jugement du Conseil de Prud'hommes de BASSE-TERRE du 21 mai 2012- Section activités diverses

**APPELANTE**

SARL PARC DES MAMELLES  
ROUTE DE LA TRAVERSEE  
97125 BOUILLANTE

Représentée par Maître Olivier PAYEN de la SCP PAYEN-PRADINES (Toque 74), avocat  
au barreau de la GUADELOUPE

**INTIMÉ**

Monsieur RENAUD X...

xxx.

97125 POINTE NOIRE

Représenté par M. Ernest A... (Délégué syndical ouvrier)

**COMPOSITION DE LA COUR :**

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 3 juin 2013, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant M. Bernard Rousseau, président de chambre, et Madame Françoise Gaudin, conseiller, Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Monsieur Bernard Rousseau, président de chambre, président,  
Madame Françoise Gaudin, conseiller,  
Madame Marie-Josée Bolnet, conseiller,

Les parties ont été avisées à l'issue des débats de ce que l'arrêt sera prononcé par sa mise à disposition au greffe de la cour le 9 septembre 2013

GREFFIER Lors des débats Mme Juliette GERAN, Adjointe Administrative Principale,  
faisant fonction de greffier.

**ARRET :**

Contradictoire, prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées conformément à l'article 450 al 2 du CPC.  
Signé par M. Bernard ROUSSEAU, président de chambre, président, et par Mme Valérie FRANCILLETTE, greffier, à laquelle la décision a été remise par le magistrat signataire.

Faits et procédure :

Par contrat de travail à durée indéterminée en date du 1er septembre 2005, M. Renaud X... était engagé par la Société PARC DES MAMELLES pour occuper un emploi de responsable technique de l'insectarium et de responsable de l'environnement animalier du parc zoologique exploité par ladite société, moyennant le paiement d'un salaire mensuel brut de 1907, 43 euros pour un horaire mensuel de 151, 67 heures.

Le 2 mai 2009, les parties signaient une convention de rupture du contrat de travail, le délai de rétractation expirant le 20 mai 2009.

Par courrier du 11 mai 2009, M. X... faisait savoir à son employeur qu'il revenait sur son accord de rupture conventionnelle, et lui transmettait un arrêt de travail valable jusqu'au 20 mai 2009.

Le 25 mai 2009, M. X... saisissait le Conseil de Prud'hommes de Basse-Terre aux fins d'obtenir paiement d'un rappel de salaire, de dommages et intérêts pour rupture abusive, et diverses indemnités de fin de contrat ainsi qu'une indemnité compensatrice pour la clause contractuelle de non-concurrence.

Par lettre recommandée en date du 25 mai 2009, reçue par M. X... le 2 juin 2009, celui-ci était convoqué à un entretien préalable au licenciement fixé au 8 juin 2009. Il était précisé qu'au regard de la gravité des faits reprochés, il était confirmé au salarié sa mise à pied conservatoire annoncée oralement le vendredi 22 mai 2009.

Par lettre recommandée en date du 11 juin 2009, reçue par M. X... le 13 juin 2009, celui-ci se voyait notifier son licenciement pour faute grave.

Par jugement du 21 mai 2012, le Conseil de Prud'hommes de Basse-Terre, considérant que la rupture du contrat de travail de M. X... s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, jugeait que le contrat de travail avait débuté le 1er septembre 2005 et s'était terminé le 12 août 2009, préavis compris, et condamnait la Société PARC DES MAMELLES à payer au requérant les sommes suivantes :

- 47 211, 12 euros à titre de dommages intérêts pour rupture abusive,
- 5 245, 68 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 2 054, 56 euros à titre d'indemnité légale de licenciement,
- 524, 57 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés,
- 23 605, 57 euros à titre d'indemnité pour la clause de non-concurrence,
- 1500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Il était ordonné la remise d'une nouvelle attestation Pôle Emploi et d'un nouveau certificat de travail conforme au jugement rendu.

Par déclaration du 8 juin 2012, la Société PARC DES MAMELLES interjetait appel de cette décision.

\*\*\*\*

Par conclusions notifiées à la partie adverse le 22 avril 2013, auxquelles il a été fait référence lors de l'audience des débats, la Société PARC DES MAMELLES sollicite l'infirmité du jugement déféré et entend voir juger que le licenciement pour faute grave de M. X... est fondé sur une cause réelle et sérieuse. Elle conclut au rejet de l'ensemble des demandes du salarié. Se référant aux termes de la lettre de licenciement, la Société PARC DES MAMELLES explique que M. X... s'est refusé à exécuter les tâches qui lui étaient confiées et dont il s'était toujours acquitté jusque-là sans difficulté. Par ailleurs il lui est reproché d'avoir demandé l'interruption des livraisons attendues dans le cadre d'une commande hebdomadaire de 50 papillons de 7 espèces différentes sur une période de 6 mois, nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Il est relevé en outre que M. X... n'a pas hésité à créer un profil Facebook intitulé « comité de soutien à X... » aux fins de porter préjudice à son employeur parfaitement identifiable.

\*\*\*\*

Par conclusions notifiées à la partie adverse le 16 mai 2013, auxquelles il a été fait référence lors de l'audience des débats, M. X... sollicite la confirmation de la décision entreprise, réclamant en outre paiement de la somme de 2000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

À titre subsidiaire il entend voir juger que son licenciement ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse. Il réclame paiement des sommes suivantes :

- 47 211, 12 euros de dommages intérêts pour rupture abusive,
- 2 147, 50 euros au titre des salaires correspondant à la mise à pied conservatoire,
- 5 245, 68 euros d'indemnité compensatrice de préavis,
- 2 098, 27 euros d'indemnité légale de licenciement,
- 739, 32 euros d'indemnité compensatrice de congés payés,
- 23 605, 56 euros d'indemnité au titre de la clause de non-concurrence,
- 2 000 euros d'indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Il demande la remise, sous astreinte de 100 euros par jour de retard, d'une nouvelle attestation Pôle Emploi, d'un nouveau certificat travail et les fiches de paie de mai et juin 2009, le tout conforme à la décision à intervenir.

M. X... explique que les relations de travail étaient tout à fait satisfaisantes au moins jusqu'en février 2009, et que les relations ont commencé par la suite à se dégrader.

M. X... expose que le 9 avril 2009, son employeur avait décidé de faire euthanasier une chienne créole qui appartenait au parc depuis des années, et lui avait demandé de la confier à un vétérinaire à cette fin. Ayant constaté que l'animal était en bonne santé, M. X... avait pris immédiatement contact avec la SPA afin de la placer. Le vétérinaire contacté se plaignait par courrier auprès de la Société PARC DES MAMELLES des demandes contradictoires qu'il avait reçues au sujet de l'euthanasie de la chienne et manifestait son mécontentement, faisant savoir que d'autres incidents de même nature ne seraient plus alors tolérés.

Pour M. X... ce courrier mettait « le feu aux poudres » et son employeur aurait alors profité de la situation pour se débarrasser de lui, ce qu'il aurait souhaité depuis longtemps. Son employeur lui proposait alors, au cours d'un entretien en date du 15 avril 2009, de mettre fin à la relation de travail dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Il lui aurait précisé

qu'en cas de refus de sa part, il procéderait à son licenciement pour faute grave, à savoir, avoir tenté, sans le consulter, de placer la chienne. Sur les conseils d'une de ses relations il sollicitait un délai de réflexion pour prendre sa décision. Sur demande de son employeur il prenait des congés du 16 avril au 2 mai 2009, soutenant que son employeur l'avait invité à ne plus se présenter dans son entreprise, et qu'il s'agissait donc là d'un licenciement verbal.

M. X... ajoute que sous la pression de son employeur il a fini par signer la convention de rupture le 2 mai 2009 prévoyant une indemnité spécifique s'élevant à 4 588, 70 euros.

L'attitude de son employeur lui ayant occasionné un début de dépression, il se voyait prescrire un premier arrêt de travail du 2 au 10 mai 2009, lequel était prolongé jusqu'au 20 mai 2009.

Après avoir pris conseil auprès de ses proches, il revenait sur son accord de rupture conventionnelle par lettre recommandée avec avis de réception en date du 11 mai 2009.

Il indique que le 21 mai 2009, jour de sa reprise, son employeur lui a interdit l'accès de l'entreprise en lui confirmant qu'il ne faisait plus partie du personnel. Le 22 mai il tente à nouveau de regagner son poste, en vain, son employeur lui confirmant qu'il ne faisait plus parti du personnel, et qu'ainsi contrairement à ce qu'affirme la Société PARC DES MAMELLES, aucune mise à pied conservatoire ne lui a été verbalement notifiée. Il continuait à se rendre en vain, sur son lieu de travail les jours suivants.

Faisant valoir qu'il n'est pas contestable que dès le 15 avril 2009, son employeur avait décidé de mettre fin au contrat travail, ce qui était confirmé le 21 mai 2009 par l'interdiction d'accéder à l'entreprise, M. X... fait valoir que c'est à juste titre que le Conseil de Prud'hommes a jugé qu'il avait été licencié verbalement et qu'il lui avait été alloué des dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

\*\*\*\*

Motifs de la décision :

Dans sa lettre de licenciement du 11 juin 2009, l'employeur indique les motifs suivants.

« Malheureusement, au fil du temps, nous avons constaté une dégradation de votre comportement et de la qualité de votre prestation de travail :

- vous êtes devenu réfractaire aux consignes émanant de votre entourage professionnel, et en particulier de votre hiérarchie. Ainsi, vous survolez, voir refusez d'exécuter certaines tâches qui ressortent pourtant de vos fonctions et attributions en matière d'entretien des cages, enclos et volières. Vous négligez trop souvent l'entretien des animaux eux-mêmes : vous « oubliez » de les abreuver, vous délaissez complètement l'insectarium au point que cela affecte l'existence de certaines collections (phasmes par exemple).

- Vous êtes devenu hermétique aux efforts que nous avons déployés pour parvenir à vous intégrer au sein de la communauté de travail. Au lieu de cela, vous vous cantonnez dans une attitude très rigide, difficilement conciliable avec la nécessaire polyvalence des tâches à accomplir qui suggèrent, au contraire, de la solidarité. Votre entourage professionnel ressent particulièrement mal cette attitude qu'elle assimile à de la condescendance, pour ne pas dire plus.

- Vous êtes devenu étranger aux fonctions pour lesquelles nous vous avons embauché. Ainsi, vous refusez des propositions de formation à Saint-Martin ou en Guyane car vous avez peur de prendre l'avion, vous avez peur des animaux, vous sollicitez constamment des journées de

repos supplémentaires car vous êtes fatigués ou avez d'autres choses à faire, vous éteignez systématiquement votre téléphone portable en dehors de vos heures de travail, alors que vous devez pouvoir être joint en cas d'urgence.

Nous décidons ensemble que vous prenez des congés payés jusqu'au 2 mai 2009, afin que nous réfléchissions aux concessions que nous pouvions faire dans le cadre de cette rupture conventionnelle. Vous partez aux Saintes.

Le 2 mai, nous discutons à nouveau. Vous nous confirmez votre souhait de mettre un terme à votre contrat de travail, mais revendiquez une indemnité de rupture supérieure à celle qui résulte de l'application des dispositions légales (2 200, 39 euros pour 4 ans et 3 mois d'ancienneté). Sans remettre en cause le constat global, vous contestez certains reproches liés à votre attitude professionnelle. Par souci d'apaisement, nous acceptons de porter notre offre à 4588, 70 euros nets.

Cet accord est signé le 2 mai 2009, soit 17 jours plus tard, ce qui démontre la constance de notre volonté commune.

Contre toute attente, le 11 mai 2009, vous nous transmettez un courrier nous informant que vous revenez sur votre décision de rupture conventionnelle, « comme vous y autorise la réglementation ».

Vous nous transmettez un arrêt de travail valable jusqu'au 20 mai 2009.

Le 23 mai 2009, vous nous adressez un courrier dans lequel vous prétendez ignorer les motifs de la rupture conventionnelle que vous avez signée.

Le 26 mai, vous vous prétendez victime de « pression et chantage » et « d'un licenciement verbal ».

Le 25 mai vous saisissez même le conseil des Prud'hommes.

De sorte que malgré nos discussions et concessions réciproques ayant abouti à l'accord de rupture conventionnelle le 2 mai 2009 vous prétendez ne pas en connaître les raisons. Ce propos est totalement faux au regard des circonstances ci-dessus évoquées, mais, qui plus est, il est parfaitement déloyal et scandaleux compte tenu du dénigrement auquel, sciemment, vous vous livrez depuis que vous avez exprimé le désir de quitter l'entreprise.

Car en effet, nous apprenons et constatons nous-mêmes que vous avez orchestré une véritable campagne de dénigrement à l'encontre de l'entreprise par l'intermédiaire d'un blog internet appelant à vous soutenir contre « une condamnation pour faute grave pour avoir voulu sauver la vie d'une chienne en pleine santé ». Un comité de soutien est même constitué qui recueille des messages dont le contenu est particulièrement diffamatoire à l'encontre de l'entreprise.

Ce blog a été créé par votre cousine ainsi que votre meilleur ami et est accessible par n'importe qui.

Un tel comportement est parfaitement inadmissible. Car non seulement vous tronquez la vérité et les véritables motifs de la rupture, mais, parallèlement, vous orchestrez par personnes

interposées, une campagne de dénigrement de l'entreprise pour tenter de détruire l'image, la respectabilité, la crédibilité, le professionnalisme de l'entreprise injustement mise en cause. Enfin, mais nous n'en sommes plus étonnés, nous avons confirmation par notre fournisseur de papillons que vous lui avez adressé un mail de votre boîte personnelle, le 28 avril 2009, pour prétendre que vous auriez été licencié parce que vous auriez sauvé un chien et pour demander l'interruption des livraisons de papillons.

Cette demande de suspension des livraisons de papillons ne se justifiait absolument pas et ne visait, une fois de plus, qu'à perturber le nécessaire approvisionnement du parc.

De tels faits rendent impossible le maintien de votre contrat de travail même pendant un préavis et justifient votre licenciement immédiat, sans indemnité de rupture. »

Il résulte des explications fournies par chacune des parties que si les relations travail étaient satisfaisantes jusqu'au début de l'année 2009, elles se sont dégradées à partir de cette époque, M. X... indiquant dans ses conclusions qu'aucun reproche ne lui a été adressé jusqu'au dernier courriel reçu le 9 février 2009.

Il apparaît ainsi d'ores et déjà que l'intervention de M. X... pour sauver la chienne que son employeur entendait faire euthanasier le 9 avril 2009, n'est pas à l'origine de la dégradation des relations travail.

Les attestations établies par les collègues de M. X..., font ressortir à la fois des carences dans l'exécution de son travail, mais aussi un manque de coopération avec ceux-ci, et même des relations de travail difficiles.

Ainsi M. Roland Z... qui exerce les fonctions de responsable animalier du parc des mamelles indique que « M. X... se contentait de nourrir les animaux sans remplir leur gamelle d'eau-j'ai retrouvé des abreuvoirs vides plusieurs fois après son passage car il n'y prêtait aucune attention, trop pressé de retourner au bureau climatisé ».

Il ajoute que « M. X... refusait de nettoyer les enclos et les laissait très sales, disant que ce n'était pas son travail, M. X... refusait clairement tout conseil ou toute directive de ma part considérant que je n'avais pas d'ordres à lui fournir alors que je suis responsable animalier et M. X... refusait d'aider l'équipe se contentant de donner des ordres ».

Dans son attestation M. Rémy Z..., responsable de la canopée au sein du parc, indique que M. X... « était arrogant vis-à-vis de ses collègues de travail ».

Il ressort d'ailleurs des attestations de Mme Nadia B..., assistante comptable au sein de la Société PARC DES MAMELLES et de Mlle Vanessa C..., responsable commerciale au parc des mamelles, que depuis plusieurs mois M. X... avait fait savoir à plusieurs reprises qu'il souhaitait quitter l'entreprise, l'une d'elles précisant que « c'est parce qu'il n'était pas bien moralement ».

Contrairement à ce que soutient M. X..., il ne ressort d'aucun des éléments versés aux débats, que son employeur ait mis fin verbalement au contrat de travail le 15 avril 2009.

En effet on constate que M. X... a formalisé, sur l'instigation de son employeur, une demande de congés pour la période du 16 au 30 avril 2009 à la suite de leur entretien du 15 avril 2009.

Dans la demande d'homologation de rupture conventionnelle que M. X... a signé le 2 mai 2009, il est mentionné un entretien préalable le 15 avril 2009. M. X... lui-même explique qu'il n'a pas entendu signer le 15 avril 2009 la convention de rupture, et que sur conseil de l'une de ses relations il a entendu différer son accord (cf. Attestation de Mme Carole D... produite par M. X... lui-même).

M. Olivier E..., dans une attestation produite par M. X... lui-même, indique qu'il a entendu la conversation (téléphonique) entre celui-ci et son employeur le 2 mai 2009, et que ce dernier a attesté " que M. X... n'a fait aucune faute grave et lui proposant même un éventuel poste pour un futur projet ».

Il n'apparaît pas ainsi que l'employeur ait eu l'intention de mettre fin unilatéralement au contrat travail.

Au demeurant le 2 mai 2009, M. X... a accepté le principe de la rupture amiable en signant la demande d'homologation.

Si l'attitude de l'employeur a pu changer par la suite, c'est parce des faits graves imputables à M. X... ont alors été révélés.

En effet il ressort des pièces produites que M. X... a suscité, via internet, la création d'un comité de soutien en faisant diffuser ses récriminations à l'égard de son employeur, en faisant savoir qu'ayant " voulu sauver la vie d'une chienne en pleine santé, ceci n'a pas plu à certains. Cela lui a valu une condamnation pour faute grave. Merci de rejoindre ce groupe pour éviter les dérives de ce genre.

Pour tous ceux qui se font mal juger pour avoir sauver la vie d'un animal.

Pour certains la vie d'un animal représente beaucoup et pour d'autres c'est quantité négligeable. Bravo à tous ceux qui se consacrent au règne animal ! " (Copie de page Facebook figurant en pièce 12 de l'appelante).

Cette campagne de soutien a suscité des commentaires diffusés sur le même blog et hautement préjudiciables à l'employeur, du type : " appel au boycott de cette structure trop peu vertueuse envers les animaux (sauvages et domestiques) la honte pour sa responsable qui se dit protéger les animaux on devrait lui faire fermer le parc ".

A la date du 2 juin 2009, le comité de soutien de M. X... comportait déjà 132 membres, diffusant sur Facebook leur approbation du comportement de celui-ci et des critiques à l'égard de son employeur, le premier de ces commentaires remontant au 20 avril 2009.

Par ailleurs par un email du 19 mai 2009 émanant de M. Ernesto F..., l'employeur apprendait que si depuis deux semaines la commande hebdomadaire de papillons n'était plus honorée, c'est parce que le fournisseur avait reçu un courriel de M. X... lui ayant fait savoir qu'il ne travaillait plus pour la Société PARC DES MAMELLES et qu'il fallait attendre une nouvelle demande, alors qu'il ressort d'un message du 28 décembre 2008 qu'il avait été passé une commande auprès de Ernesto F..., pour obtenir, pendant les six mois à venir, une livraison hebdomadaire de 50 papillons de 7 espèces différentes, les livraisons devant être effectuées chaque lundi du 5 janvier 2009 au 30 juin 2009.

Il est bien certain que compte tenu de la brève durée de vie des papillons et de la nécessité d'en renouveler le stock, l'interruption des livraisons à l'initiative de M. X... était de nature à causer préjudice à l'entreprise.

Compte tenu de la gravité des fautes de M. X..., l'employeur a pu légitimement lui notifier verbalement, le 22 mai 2009, une mise à pied conservatoire, qui a été confirmée par écrit, dans la lettre de convocation du 25 mai 2009 à l'entretien préalable au licenciement.

Il ressort de l'ensemble de ces constatations que compte tenu de la dégradation des relations de travail entre M. X... et son employeur à compter de février 2009, dégradation que rien ne permet d'imputer à l'employeur, M. X... a exprimé auprès de ses collègues le désir de quitter l'entreprise, et des pourparlers en vue d'une rupture amiable ont été entrepris. Si M. X... a pu valablement revenir sur son accord de rupture conventionnelle, il y a lieu de constater qu'il s'est livré à des actes constitutifs de fautes graves, d'une part en faisant diffuser sur facebook, ses récriminations à l'égard de son employeur, de telle façon qu'une campagne de dénigrement s'en est suivie à l'égard de ce dernier, et d'autre part en suscitant l'interruption de l'approvisionnement en papillons à l'insu de son employeur.

Dans ces conditions la rupture immédiate du contrat de travail était justifiée, et M. X... ne peut prétendre à salaire pour la période de mise à pied, ni indemnité de préavis, ni indemnité de licenciement.

\*\*\*\*

Il était stipulé dans le contrat de travail une clause de non concurrence selon laquelle M. X... s'engageait à ne pas travailler dans le même domaine d'activité et pour les mêmes fonctions, en Guadeloupe et ses dépendances, pendant une durée de deux ans à compter de la cessation du contrat.

Cette clause n'étant assortie d'aucune contrepartie financière a causé un préjudice à M. X..., même si dans sa lettre de licenciement l'employeur l'a libéré de l'obligation de non concurrence, en effet cette clause a restreint les possibilités, pour M. X... , pendant la durée de son contrat de travail, de chercher et de trouver un autre emploi.

Toutefois M. X... ne précisant pas les entreprises situées en Guadeloupe ayant le même domaine d'activité, dans lesquelles il aurait pu trouver les mêmes fonctions, son indemnisation sera limitée à la somme de 5 000 euros.

\*\*\*\*

Comme il paraît inéquitable de laisser à la charge de M. X... les frais irrépétibles qu'il a exposés, il lui sera alloué la somme de 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, l'intéressé n'ayant pas eu à supporter des honoraires d'avocat.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement, contradictoirement et dernier ressort,

Réforme le jugement déféré,

Et statuant à nouveau,



Dit que le licenciement de M. X... est justifié par des fautes graves,

Condamne la Société PARC DES MAMELLES à payer à M. X... la somme de 5 000 euros d'indemnisation pour clause de non concurrence stipulée sans contrepartie financière, et celle de 500 euros à titre d'indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Dit que les entiers dépens sont à la charge de la Société PARC DES MAMELLES,

Déboute les parties de toute conclusion plus ample ou contraire.

LE GREFFIER  
LE PRESIDENT