

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LYON

"Le Britannia"
20 Bld Eugène Deruelle
69432 LYON CEDEX 03

EXTRAIT DES MINUTES
DU SECRÉTARIAT-GREFFE
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LYON

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

N° RG F 23/00332 - N° Portalis
DCYS-X-B7H-GJSX

SECTION Activités diverses

DÉPARTITION

AFFAIRE

contre

MINUTE N°

JUGEMENT DU
25 Septembre 2025

Qualification :
CONTRADICTOIRE
PREMIER RESSORT

Notification le :
25 Septembre 2025

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le : 25 Septembre 2025

à : Monsieur

Mis à disposition au greffe le : 25 Septembre 2025

décision signée par Madame Emilie COUËFFEUR, Présidente
Juge départiteur

et par Madame Camille MAAROUFI, Greffière,

entre

Monsieur

Partie demanderesse représentée par Me Denis JANIN (Avocat
au barreau de LYON)

et

S.A.R.L.U.

Partie défenderesse représentée par Me Ombeline SIRAUDIN
(Avocat au barreau de LYON)

Audience de plaidoirie le 20 Mai 2025

- Composition du bureau de jugement lors des débats,

Madame Emilie COUËFFEUR, Présidente/Juge départiteur

Madame Catherine BLOCH, Conseiller Employeur

Madame Magaly SAEZ, Conseiller Salarié

Madame Sandrine VERGIN, Conseiller Salarié

Assesseurs

Assistés lors des débats de Madame Camille MAAROUFI,
Greffière

PROCÉDURE

M. a saisi le Conseil par requête reçue au
greffe le 09 Février 2023.

Les parties ont été convoquées en date du 16 Février 2023 (AR
signé le 17.01.2023 par S.A.R.L.U.

pour le bureau de conciliation et d'orientation du 10 Mars 2023,
devant lequel elles ont comparu.

En l'absence de conciliation l'affaire a été renvoyée au bureau de mise en état du 22.09.2023.

L'affaire a fait l'objet d'une ordonnance de clôture le 03.11.2023 et d'un renvoi en bureau de jugement du 01 Mars 2024 pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R 1454-17, R 1454-18, R 1454-19, R 1454-20 et R 1454-21 du Code du Travail.

A cette audience, le Conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré.

Le Conseil s'est déclaré en partage de voix le 03 Mai 2024.

Les parties ont été convoquées en date du 03 Mars 2025 pour l'audience de départition du 20 Mai 2025.

A cette dernière audience, les parties ont comparu comme indiqué en première page.

Les parties entendues en leurs explications, l'affaire a été mise en délibéré au 25 Septembre 2025.

Les parties ont été avisées que le jugement serait rendu public par mise à disposition au greffe.

Monsieur [REDACTED] a été embauché le 1er décembre 2021 par la S.A.R.L.U. [REDACTED] en contrat à durée indéterminée pour exercer, à compter du même jour, les fonctions à temps plein (soit 169 heures mensuelles, dont 17,33 heures supplémentaires) de responsable de dossiers / niveau IV / coefficient 260 selon la nomenclature de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes applicable.

Cette embauche avait notamment vocation à lui permettre de valider sa dernière année de stage afin de pouvoir présenter, au mois de mai 2023, le diplôme d'expertise comptable.

Le salarié est devenu père le 24 août 2022. A ce titre, il a posé son congé paternité en séquences fractionnées comme suit : tout d'abord du 24 au 30 août 2022, puis du 5 au 9 septembre 2022 et, enfin, du 28 septembre au 13 octobre 2022.

Par correspondance adressée le 6 octobre 2022, Monsieur [REDACTED] a été convoqué pour le 17 octobre 2022 à un entretien préalable.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 4 novembre 2022, l'employeur lui a signifié le licenciement pour une cause réelle et sérieuse tenant à son insuffisance professionnelle et la relation professionnelle a définitivement pris fin le 4 décembre 2022 (avec dispense d'exécution du préavis).

Par requête réceptionnée au greffe le 09.02.2023, Monsieur [REDACTED] a saisi le Conseil de prud'hommes de LYON aux fins principalement de contester le bien-fondé du motif retenu pour asseoir la décision de cessation des relations professionnelles à l'initiative unilatérale de l'employeur et solliciter diverses compensations financières en réparation.

Lors de l'audience de conciliation, aucun accord n'ayant abouti entre les parties, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de mise en état puis de jugement.

Le 03.05.2024 le Conseil de prud'hommes s'est déclaré en partage de voix et a renvoyé l'affaire devant la formation de départage.

Lors de l'audience de départage, le conseil de Monsieur [REDACTED] a sollicité de la juridiction de céans, sous le bénéfice de l'exécution provisoire et du prononcé des intérêts au taux légal à compter de la demande en justice, qu'elle :

Sur la rupture du contrat de travail :

-à titre principal, juge le licenciement contesté nul et, subsidiairement, sans cause réelle et sérieuse, et condamne en conséquence la S.A.R.L.U. [REDACTED]

à s'acquitter de :

19.129,50 euros nets à titre d'indemnité réparatrice pour licenciement nul, et, à titre subsidiaire, 3.188,25 euros nets pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Sur l'exécution du contrat de travail :

-condamne la partie défenderesse à régler :

3.108,53 euros bruts à titre de rappel d'heures supplémentaires, outre 310,85 euros bruts correspondant aux congés payés afférents,

3.188,25 euros nets en réparation de la violation des règles applicables s'agissant des durées maximales de travail et minimales de repos,

et 6.376,50 euros nets en dédommagement de ses manquements à l'exécution loyale de la relation contractuelle,

-et condamne l'ancien employeur à verser une somme de 3.000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'à supporter la charge de l'intégralité des dépens inhérents à la présente instance.

En réponse, le conseil de la S.A.R.L.U. [REDACTED]

a conclu au débouté de l'ensemble des demandes adverses et a sollicité - à titre reconventionnel - la condamnation du requérant à régler 3.000,00 euros au titre des frais irrépétibles ainsi qu'à supporter les entiers dépens.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des prétentions des parties, le Conseil se réfère à leurs conclusions respectives - initialement visées par le greffe le 1er mars 2024 - et développées lors de l'audience de débats.

L'affaire a été plaidée le 20 mai 2025, et mise en délibéré au 25 septembre 2025.

MOTIFS DE LA DECISION

1/ Sur la rupture des liens professionnels

** Sur l'éventuel licenciement " de fait " à la date du 6 octobre 2022*

En l'espèce, Monsieur [REDACTED] se prévaut principalement du libellé de la convocation à l'entretien préalable, corroboré selon lui par d'autres éléments de fait postérieurs, ce que l'employeur conteste formellement arguant à ce titre et pour l'essentiel de son parfait respect de la procédure tant dans les différentes étapes que dans la temporalité légalement fixées.

Force est à cet égard de constater que la correspondance adressée le 6 octobre 2022 énonçait notamment " [...] qu'il s'avère que nous avons des faits à vous reprocher dont il convient que nous nous en entretenions dans le cadre d'une procédure disciplinaire au cours de laquelle nous recueillerons vos explications. En effet, nous sommes contraints, en raison de vos agissements, de procéder à votre licenciement [...] ".

En ce sens, il y a légitimement lieu de déduire de cette seule formulation écrite que, à cette échéance, la partie défenderesse avait ainsi explicitement signifié de manière claire et non-équivoque au salarié concerné sa volonté ferme et irrévocable de le licencier et ce dès avant l'envoi de la lettre support, la tenue ultérieure de l'entretien préalable et la présence de l'intéressé (assisté) à celui-ci n'apparaissant aucunement susceptible de régulariser cet état de fait.

Il s'en évince que la rupture du contrat de travail est intervenue en définitive à la date du 6 octobre 2022.

** Sur le licenciement potentiellement prononcé pendant la période de protection liée au congé paternité*

L'article L. 1232-6 du code du travail dispose que, lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur. Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

L'article L. 1225-4-1 du même code énonce pour sa part qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Quant à l'article L. 1225-70 du code susmentionné, il précise que toute convention contraire aux articles L. 1225-1 à L. 1225-28 et L. 1225-35 à L. 1225-69 relatifs à la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants est nulle.

Dans le cas présent, la date du licenciement litigieux devant être légitimement fixée au 6 octobre 2022 comme il l'a été ci-avant décidé, il appert en l'occurrence que la cessation des liens professionnels à l'initiative de la S.A.R.L. U. [REDACTED]

[REDACTED] est par conséquent intervenue pendant

la période de protection inhérente au congé paternité du requérant et sans que, a fortiori, une faute grave ou un motif étranger à l'arrivée de son enfant n'ait alors été explicitement invoqué.

Dans ces conditions, la rupture du contrat de travail en cause doit en toute logique être déclarée infondée et rétroactivement produire les effets d'un licenciement nul.

** Sur les conséquences financières induites*

En application des articles L. 1225-71 et L. 1235-3-1 du code du travail, la partie défenderesse devra s'acquitter, sur la base d'un salaire mensuel de référence de l'ordre de 3.188,25 euros bruts et d'une ancienneté reconstituée devant être fixée à une année révolue, d'une indemnité réparatrice d'un montant de **19.129,50 euros**.

2/ Sur l'exécution du contrat de travail

2-1 Sur la demande de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires

Vu en particulier les articles L. 3121-27 à L. 3121-29, L. 3121-36 et L. 3171-4 du code du travail ;

En l'espèce, Monsieur [REDACTED] estime ne pas avoir été défrayé entre le 28 mars 2022 et le 5 juin 2022 des 115,20 heures réalisées en sus du volume d'activité contractualisé et produit pour étayer ses affirmations deux tableaux d'auto-recensement ainsi que les fiches de saisie dans le logiciel des temps facturés dont il relève qu'elles n'ont jamais été ouvertement remises en cause par sa hiérarchie pendant le temps de la relation contractuelle.

En réponse, la S.A.R.L.U. [REDACTED] Comptable fait tout d'abord valoir qu'il ne s'agissait pas, le cas échéant, d'un travail commandé par ses soins mais d'heures réalisées, de l'aveu du salarié, " *de sa propre initiative* ". Elle ajoute qu'il n'aurait jamais soulevé aucune difficulté potentielle à ce sujet avant le mois de septembre 2022. Elle précise ensuite que le logiciel ainsi renseigné ne s'apparentait pas à une " badgeuse " mais à un outil, que l'intéressé peinait au demeurant à remplir de manière diligente au quotidien et dont l'unité de mesure incompressible était le quart d'heure, destiné à mesurer la rentabilité des dossiers (temps/facturation) et à facturer les clients. Elle soutient en dernier lieu, illustrations à l'appui, que le requérant surévaluait selon elle une part significative de ses temps d'activité déclarés.

Il est à cet égard constant qu'il appartient au salarié en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir réalisées afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

Tel est le cas en l'occurrence des documents versés aux débats par Monsieur [REDACTED] et que la partie défenderesse ne parvient pas totalement à combattre utilement en retour au moyen de ses propres décomptes. En effet et alors qu'il résulte des pièces produites par l'entreprise que l'un des deux objectifs

principaux du logiciel DIA était la saisie quotidienne des temps et des frais " pour un suivi en interne " (cf. pièce 20 communiquée en défense), la démonstration du manque de sincérité alléguée des remontées opérées par le requérant ne saurait uniquement reposer sur la critique rétrospective des données renseignées par ses soins.

Dès lors, le salarié apparaît fondé à revendiquer le règlement d'heures supplémentaires et, même si quelques erreurs ou incohérences sont notamment à relever (étant rappelé que la juridiction de céans a vocation à apprécier souverainement l'importance de celles-ci, sans être tenue de préciser le détail du calcul appliqué), la S.A.R.L.U. [redacted]

[redacted] sera déclaré redevable de **2.051,63 euros bruts** de rappel de salaires, outre **205,16 euros bruts** correspondant aux congés payés afférents.

2-2 Sur la prétention indemnitaire formalisée au titre du non-respect des durées maximales et minimales de travail

Vu notamment les articles L. 3121-18, L. 3121-20, L. 3131-1, L. 3132-1 et L. 3132-2 du code du travail ;

Il ressort en l'espèce des auto-reconvements communiqués par Monsieur [redacted] qu'il a exercé son activité bien au-delà du plafond des 48 heures hebdomadaires au cours des semaines calendaires n° 18 (à hauteur de 68 heures), n° 19 (à concurrence de 68 heures 45) et n° 21 (pour un cumul de 50 heures 30) de l'année 2022.

Cet état de fait lui a nécessairement causé préjudice mais dont le dédommagement sera minoré par rapport au quantum revendiqué, faute pour l'intéressé d'avoir ventilé journalièrement le volume d'heures supplémentaires réalisées de sorte qu'il n'est pas loisible d'appréhender précisément le nombre de fois où il a été privé de l'exercice de son droit plein et entier au repos quotidien.

Aussi, la réparation allouée à ce titre sera cantonnée à **750,00 euros**.

2-3 Sur la demande de dommages et intérêts formulée en raison de l'exécution déloyale de la relation contractuelle

Il résulte de l'application des dispositions de l'article L. 1222-1 du code du travail que le contrat de travail s'exécute réciproquement de bonne foi entre un salarié et un employeur donnés.

En l'espèce, Monsieur [redacted] expose que, outre le non-règlement exhaustif de l'intégralité des ses heures travaillées, il lui avait été reproché de ne pas être joignable pendant son congé paternité. Il ajoute que, alors qu'il pensait être convoqué le 20 septembre 2022 afin d'opérer un point de situation sur son portefeuille de dossiers, ses encadrants ont alors fait pression sur lui afin qu'il consente à une rupture conventionnelle. Il affirme par ailleurs avoir été ostracisé à son retour de congé paternité et que l'ensemble des comportements susmentionnés lui a causé un préjudice caractérisé dans la mesure où ses chances d'obtenir son diplôme d'expert-comptable (subordonné à l'accomplissement d'un stage professionnel de 3 ans) se sont avérées de ce fait largement compromises.

En réponse, la S.A.R.L.U. [redacted] s'inscrit totalement en faux avec cette argumentation et soulève

reconventionnellement mais sans le démontrer formellement le fait que l'intéressé aurait rendu le matériel informatique mis à sa disposition détérioré.

Force est à cet égard de constater que, hormis les défaillances ci-avant relevées en termes de recensement rigoureux des heures supplémentaires accomplies et déjà pour partie indemnisées à la rubrique précédente (2-2), les autres postes de préjudice avancés se trouvent uniquement étayés au-travers de la correspondance de récriminations adressée par le salarié à la partie défenderesse le 27 septembre 2022. De surcroît, lors de l'audience tenue le 20 mai 2025, son conseil a confirmé qu'il avait par suite trouvé un nouveau maître de stage le 5 décembre 2022 et obtenu son diplôme mais sans davantage expliciter la chronologie des échéances postérieures.

Dans ces conditions, les dommages et intérêts octroyés seront également limités, à hauteur de **500,00 euros**.

3/ Sur les autres demandes

Les créances salariales ainsi que la somme éventuellement allouée à titre d'indemnité de licenciement sont productives d'intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation et à défaut de demande initiale, à compter de la date à laquelle ces sommes ont été réclamées, tandis que les créances indemnitaires sont productives d'intérêts au taux légal à compter du présent jugement, conformément aux dispositions de l'article 1231-7 du code civil.

Il convient en l'espèce d'en prendre acte en fonction de la nature des sommes ci-avant octroyées et d'ordonner la capitalisation des intérêts acquis en application de l'article 1343-2 du code civil.

L'exécution provisoire, compatible avec la nature de l'affaire, ne sera en revanche pas ordonnée, la partie demanderesse n'en démontrant pas l'impérieuse nécessité au sens de l'article 515 du code de procédure civile, d'autant qu'en application des dispositions de l'article R. 1454-28 du code du travail une partie des condamnations est assortie de droit de l'exécution provisoire.

Le salaire mensuel moyen de référence sera en tout état de cause mentionné au dispositif, au vu des pièces produites et des développements antérieurs.

La S.A.R.L.U. [redacted] succombant au principal, elle sera en dernier lieu condamnée à s'acquitter auprès de Monsieur [redacted] d'une somme de **2.000,00 euros** sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'à supporter les entiers dépens de l'instance.

PAR CES MOTIFS

La juge départitrice, statuant après avoir recueilli l'avis des conseillers présents, par jugement rendu public par mise à disposition, contradictoirement et en premier ressort,

CONDAMNE la S.A.R.L.U. [redacted]
[redacted] à verser à Monsieur [redacted] un rappel d'heures

MAIRIE DE [redacted]

supplémentaires de l'ordre de **2.051,63 euros bruts**, outre **205,16 euros bruts** correspondant aux congés payés afférents.

CONDAMNE également la S.A.R.L.U. [redacted] à verser à Monsieur [redacted] une somme de **750,00 euros** en réparation du non-respect des durées maximales de travail et minimales de repos.

CONDAMNE par ailleurs la S.A.R.L.U. [redacted] à verser à Monsieur [redacted] une somme de **500,00 euros** en réparation des conditions déloyales d'exécution de la relation contractuelle.

DIT que le licenciement prononcé de fait le 6 octobre 2022 par la S.A.R.L.U. [redacted] à l'encontre de Monsieur Mohamed [redacted] doit être annulé dans la mesure où il est intervenu pendant la période de protection liée à son congé paternité.

CONDAMNE dans ces conditions la S.A.R.L.U. [redacted] à verser à Monsieur [redacted] la somme de **19.129,50 euros** à titre d'indemnité réparatrice forfaitaire pour licenciement nul.

RAPPELLE que les créances salariales ainsi que la somme éventuellement allouée à titre d'indemnité de licenciement sont productives d'intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation (*soit le 17.01.2023*), tandis que les créances indemnitaires sont productives d'intérêts au taux légal à compter du présent jugement.

FIXE le salaire mensuel de référence à la somme de **3.188,25 euros bruts**.

DIT n'y avoir lieu à exécution provisoire étant rappelé qu'en application de l'article R 1454-28 du code du travail, sont de droit exécutoires à titre provisoire les jugements qui ordonnent le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 3° de l'article R 1454-14 dans la limite maximum de 9 mois de salaire calculé sur la moyenne des 3 derniers mois.

REJETTE le surplus des demandes réciproques.

CONDAMNE la S.A.R.L.U. [redacted] à verser à Monsieur [redacted] une somme de **2.000,00 euros** sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

CONDAMNE la S.A.R.L.U. [redacted] aux entiers dépens de l'instance.

RAPPELLE qu'en application de l'article R 1461-1 du code du travail, la présente décision est susceptible d'appel dans un délai d'un mois à compter de sa notification.

En foi de quoi la présente décision a été signée par la Juge départitrice et la greffière du Conseil.

LAGREFFIERE

LA JUGE DEPARTITRICE

Page 8

COPIE CERTIFIÉE
CONFORME

