

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LYON

Immeuble "le Britannia"
20 Bld Eugène DERUELLE
69432 LYON CEDEX 03

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS
EXTRAIT DES MINUTES
DU SECRÉTAIRIAT-GREFFE
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LYON
JUGEMENT

N° RG F 23/00632 - N° Portalis
DCYS-X-B7H-GJ6Z

SECTION Commerce

AFFAIRE

contre

MINUTE N°

JUGEMENT DU
29 Septembre 2025

Qualification :
Contradictoire
Premier ressort

Notification le : 29 SEP. 2025

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le : 29 SEP. 2025

à : Monsieur

En date du 29 Septembre 2025

Monsieur

Assisté de Me Denis JANIN (Avocat au barreau de LYON)

DEMANDEUR

S.A.

Représenté par Me Aude BOUDIER-GILLES (Avocat au
barreau de LYON) pour la SELARL ADK-AVOCATS

DEFENDEUR

- Composition du bureau de jugement :

Monsieur Philippe DUSSERT, Président Conseiller Salarié
Madame Aurélie ANGEVIN, Conseiller Salarié
Madame Séverine CHRISTOPH, Conseiller Employeur
Monsieur Gérard FAU, Conseiller Employeur
Assesseurs
Assistés lors des débats de Madame Sadika BERREHAIL,
Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 20 Mars 2023
Convocations devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation du
15 Mai 2023 envoyées le 22 Mars 2023 (AR défendeur signé le
27/03/23)
- Non-conciliation et renvoi à la mise en état (émargement des parties
au dossier de procédure),
- Ordonnance de clôture rendue le 29 Avril 2024 fixant l'audience de
plaidoirie au 02 Juin 2025
- Débats à l'audience de Jugement du 02 Juin 2025
- Prononcé de la décision fixé à la date du 29 Septembre 2025
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile en présence de Madame Sadika BERREHAIL,
Greffier

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

Décision signée par Monsieur Philippe DUSSERT, Président (S)
et par Madame Sadika BERREHAIL, Greffier.

FAITS ET PROCEDURE

Monsieur [REDACTED] a été embauché au sein de la SA [REDACTED] à compter du 1er novembre 2015, selon contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de vendeur automobile confirmé.

La SA [REDACTED] est une société qui exerce une activité de commerce de véhicules légers.

Par courrier recommandé avec AR du 30 septembre 2022, Monsieur [REDACTED] a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement, devant se tenir le 13 octobre 2022.

L'entretien préalable s'est finalement tenu le 17 octobre 2022, en raison de l'arrêt maladie de Monsieur [REDACTED].

Par courrier recommandé du 8 novembre 2022, Monsieur [REDACTED] se voyait notifier son licenciement pour faute grave.

Par courrier de son conseil du 9 janvier 2023, Monsieur [REDACTED] contestait la rupture de son contrat de travail.

La SA [REDACTED] de son côté n'a pas souhaité engager de discussions aux fins d'une résolution amiable du litige.

Ainsi, Monsieur [REDACTED] saisissait le Conseil de Prud'hommes en date du 20 mars 2023.

L'audience de Conciliation et d'Orientation devait se tenir le 15 mai 2023, elle se concluait par un procès-verbal de non-conciliation et une décision de mise en état.

C'est en l'état que l'affaire se présente.

LES DEMANDES

Au dernier état de ses conclusions, Monsieur [REDACTED] sollicite du Conseil :

Dire son action recevable et bien fondée,

Juger que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

En conséquence,

Condamner la SA [REDACTED] à verser à Monsieur [REDACTED] les sommes suivantes :

- **10 508,33 euros nets** à titre d'indemnité légale de licenciement,
- **18 014,28 euros bruts** à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- **1 801,42 euros bruts** au titre des congés payés afférents,
- **48 038,08 euros nets** à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- **3 000,00 euros** au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Condamner la SA [REDACTED] aux entiers dépens de l'instance.

Ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Juger que les sommes allouées porteront intérêt au taux légal à compter de la demande en justice.

Pour sa part, la SA [REDACTED] sollicite du Conseil :

A titre principal,

Débouter Monsieur [REDACTED] de sa demande tendant à voir juger que le licenciement notifié le 8 novembre 2022 serait sans cause réelle ni sérieuse.

Condamner Monsieur [REDACTED] à verser à la SA [REDACTED] la somme de **3 000,00 euros** au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Très subsidiairement,

Fixer à 4 837,65 euros le salaire moyen perçu durant les 3 mois précédents la rupture.

Débouter Monsieur [REDACTED] de sa demande au titre de l'indemnité légale de licenciement.

Ramener à une somme ne dépassant pas :

14 512,95 euros bruts l'indemnité de préavis,

1 451,29 euros l'indemnité de congés payés afférents,

14 512,95 euros bruts les dommages et intérêts.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Monsieur [REDACTED], au dernier état de ses conclusions, demande au Conseil de déclarer recevables et bien fondées ses demandes. Il sollicite que

son licenciement soit jugé sans cause réelle et sérieuse, et réalise les demandes d'indemnités de rupture afférentes, ainsi qu'une demande indemnitaire relative à perte de son emploi.

La SA [REDACTED] conclut au débouté de l'intégralité des demandes de Monsieur [REDACTED].

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, le Conseil se réfère, pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, à leurs conclusions écrites, qu'elles ont fait viser par le greffier lors de l'audience de plaidoiries du Bureau de Jugement du 2 juin 2025 et qu'elles ont à cette occasion expressément maintenues et soutenues oralement en indiquant n'avoir rien à y ajouter ou retrancher.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la prescription

L'article L1332-4 du code du travail dispose qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Il est constant qu'en cas de procédure disciplinaire engagée au-delà de deux mois après les faits, il appartient à l'employeur d'établir qu'il n'a eu connaissance des faits invoqués que postérieurement.

Il est constant que la connaissance des faits par l'employeur s'entend d'une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié.

En l'espèce, la SA [REDACTED] a entendu licencier Monsieur [REDACTED] pour des faits se situant entre les 23 juin 2022 et le 30 juin 2022.

Aussi, elle avait jusqu'au 30 août 2022 pour engager une procédure disciplinaire à son encontre.

Cependant, la SA [REDACTED] indique avoir eu connaissance des faits uniquement le 24 septembre 2022.

Ainsi, Monsieur [REDACTED] atteste de la chose suivante : " Je soussigné, Mr [REDACTED], certifie avoir reçu le samedi 24 septembre 2022 dans la matinée, un client, au garage de Renault Vaulx-En-Velin, qui souhaitait rencontrer Mr [REDACTED] dans le but de faire une location de véhicule sur 3 ans pour une [REDACTED] et de profiter " des conditions exceptionnelles " comme des personnes de son entourage ont bénéficié auprès de Monsieur [REDACTED]. Ne pouvant lui faire les conditions qu'il souhaitait, j'ai cherché et retrouvé auprès de mon assistante un dossier de Mr [REDACTED] afin de mieux les comprendre. C'est à ce moment-là, le lundi 26 septembre 2022, que je me suis aperçu que Mr [REDACTED] faisait des

dossiers de financement en double à l'insu de notre direction mettant en péril la situation financière de l'entreprise. "

Dès lors, les faits ayant permis à la SA [redacted] de prendre connaissance d'éventuels manquements susceptibles d'être reprochés à Monsieur [redacted], datent du 24 septembre 2022.

Les arguments de Monsieur [redacted] selon lesquels les conditions accordées faisaient l'objet d'une validation dans leur version définitive par un supérieur hiérarchique et par la DIAC, l'organisme de financement du groupe [redacted], et étaient donc connues de l'employeur, ne résistent pas à l'éventualité de la commission d'actes de contournement des procédures ou de non-respect des procédures.

Aussi, à partir du 24 septembre 2022, la SA [redacted] disposait de deux mois afin de réaliser une éventuelle enquête sur les faits ainsi révélés, et pour engager une procédure disciplinaire à l'encontre de Monsieur [redacted], soit jusqu'au 24 novembre 2022.

La procédure disciplinaire ayant été engagée le 30 septembre 2022, les faits ne sont donc pas prescrits.

En conséquence, le Conseil dit et juge que les faits ne sont pas prescrits.

Sur le licenciement

L'article L1232-1 du code du travail dispose que tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.

L'article L1232-6 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. Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.

L'article L1235-2 alinéa 2 du code du travail dispose que la lettre de licenciement, précisée le cas échéant par l'employeur, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement.

Il est constant que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Il est constant que la preuve de la faute grave incombe exclusivement et immédiatement à l'employeur, tant dans la réalité des faits reprochés que dans leur gravité. Le doute devant profiter au salarié.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 8 novembre 2022 fait état de trois griefs, le premier concernant 9 dossiers de financement, le deuxième grief tenant dans l'absence de respect de la charte informatique et le troisième grief

tenant à l'utilisation de l'ordinateur de Monsieur [REDACTED], chef des ventes.

S'agissant du premier grief, la lettre de licenciement fait état de : " En premier lieu, nous avons découvert que sur la seule période du 23 au 29 juin 2022, neufs de vos dossiers ont été remontés auprès de notre organisme de financement DIAC, via le logiciel COREDI, par le biais de votre identifiant personnel nominatif (IPN) avec des engagements de reprises n'étant pas ceux initialement validés par votre chef des ventes, [REDACTED] ou un signataire disposant d'une délégation disposant d'une délégation de pouvoir. En synthèse, vous avez fait signer, une première fois, des engagements de reprise usuels à votre chef des ventes puis vous les avez modifiés à l'avantage du client sans validation de votre hiérarchie. Plus précisément, vous avez délibérément augmenté les montants d'engagements de reprise en signant à nouveau ces derniers en lieu et place du chef des ventes afin de disposer d'une valeur plus élevée de reprise du véhicule en fin de contrat visant à diminuer les loyers en faveur de vos clients. Les dossiers concernés sont ceux des clients énumérés ci-dessous :

[REDACTED]

Ce comportement est totalement inacceptable et démontre que vous avez fait fi des procédures RRG par des manœuvres dolosives visant à obtenir une validation de votre hiérarchie sur un montant de reprise erroné pour ensuite dissimuler le prix réellement versé au client. Vous avez volontairement signé des documents engageant notre société sans l'autorisation de votre supérieur hiérarchique en minimisant les dommages que vous lui portez. Le préjudice financier pour [REDACTED] est estimé à 28 000 € minimum pour les valeurs de reprise tronquées des véhicules d'occasion. "

Il est à noter que concernant le dossier de la société [REDACTED] ne produit aucun document, et que le dossier [REDACTED] porte comme nom de vendeur " [REDACTED] "

Sur l'ensemble des 7 dossiers restants figurant au sein de la lettre de licenciement, seul le dossier de Madame [REDACTED], dont on peut supposer qu'elle a un lien avec Monsieur [REDACTED] mais sans que cela ne soit démontré, est présenté par la SA [REDACTED] avec deux conditions particulières d'engagement de reprise différents.

Cela signifie que sur les 7 dossiers restants qui figurent dans la lettre de licenciement, dans 6 dossiers la SA [REDACTED] se trouve dans l'incapacité de prouver ce qu'elle avance.

Pour ce qui concerne le dossier de Madame [REDACTED], qui devient Monsieur [REDACTED] dans la lettre de licenciement, seul et unique dossier présenté avec deux conditions particulières d'engagement de reprise, la valeur du véhicule [REDACTED] se trouve être de 21 210,76 € dans chacun des deux documents.

Dans l'un des documents il est fait état de 37 mensualités de 310,38 € avec

un engagement de reprise de 13 300,00 €, et dans l'autre il est fait état de 37 mensualités de 227,05 € avec un engagement de reprise de 16 650,00 €.

Il semble que le premier document ait été signé pour la SA [redacted] par Monsieur [redacted] et le second par Monsieur [redacted], tel que reconnu dans un échange de SMS, Monsieur [redacted] précisant dans ledit échange que : " Je vais pas t'apprendre que quand [redacted] est absent, je suis autorisé à signer les commandes surtout quand il n'y a personne d'autre pour le faire donc je suis tranquille à ce sujet. "

Soit dit en passant, cette assertion par SMS de Monsieur [redacted] destinée à Monsieur [redacted] vient en totale contradiction avec l'une des attestations produites par Monsieur [redacted], celle en date du 21 août 2023.

Il en ressort que les deux documents ont été signés par une personne habilitée à le faire, Monsieur [redacted] pour l'un, et en l'absence de ce dernier, Monsieur [redacted], contrairement à ce qu'indique la lettre de licenciement.

Ainsi, la SA [redacted] ne parvient pas à démontrer l'existence de manœuvres dolosives, chacun des supérieurs hiérarchiques présents lors des signatures étant habilité à le faire, d'autant que s'agissant de ce dossier le Conseil n'a même pas la certitude que le dossier visé dans les pièces au nom de Madame [redacted] corresponde bien à celui visé par la lettre de licenciement, à savoir celui de Monsieur [redacted].

De plus, la SA [redacted] fait état d'un préjudice qui est manifestement estimé au doigt mouillé, à 3 350 € soit la différence entre les deux prix de reprise indiqués, car il s'agit d'un dossier du 25 juin 2022, sur 37 mois, dont l'échéance est donc au 25 juillet 2025, c'est à dire non débouclé au jour de l'audience. Et manifestement la SA [redacted] se trouve dans l'incapacité d'indiquer au Conseil s'il y a eu une issue à ce dossier, et dans l'affirmative, la nature de l'issue ? En tout état de cause, il est indéniable que la décote du montant des loyers est compensée par la hausse du coût de reprise du véhicule notamment dans l'éventualité où la cliente, ou le client, lève l'option d'achat, une nouvelle fois, aucun préjudice n'est ainsi sérieusement rapporté.

Par ailleurs, la [redacted], organisme financier du groupe [redacted], n'a rien trouvé à redire à ce dossier, qui ne lui a manifestement posé aucun problème.

Enfin, la SA [redacted] produit dans ses pièces le dossier de Madame [redacted] qui n'est pas visé dans la lettre de licenciement. Cette dernière fixant les limites du litige, il ne sera pas tenu compte de ce dossier, pour lequel au demeurant ne figure également qu'un seul exemplaire des conditions particulières d'engagement de reprise, d'autant que le vendeur mentionné au dossier se trouve être Monsieur [redacted].

Dès lors, compte tenu de l'ensemble des éléments qui précèdent, ce premier grief est inopérant à l'encontre de Monsieur [redacted].

S'agissant du deuxième grief, la lettre de licenciement indique : *" En second lieu, lors de votre audition des faits, vous indiquez ne pas comprendre et ne pas vous souvenir de ces dossiers. Malgré cela, vous vous souvenez pourtant bien que du 23 au 29 juin 2022, votre responsable était en congés. Vous indiquez alors ne pas être à l'origine de ces remontées de dossiers. En effet, il est prouvé que les dossiers ont été traités via votre identifiant et votre session COREDI. Sans vos identifiants, il est donc difficile pour vos collègues de se connecter pour effectuer la gestion des dossiers. A cet égard, vous ne vous souvenez d'ailleurs pas avoir transmis vos identifiants à vos collègues. Vous nous avez précisé laisser régulièrement votre ordinateur non verrouillé. Vos collègues attestent ne pas avoir eu connaissance de vos identifiants et mot de passe ainsi que ne s'être jamais connectés sur votre ordinateur. .../... Force est de constater que vous n'avez pas respecté nos procédures informatiques et notre charte informatique annexée à notre règlement intérieur, démontrant une grave négligence et une faute. "*

A cet effet, la SA [redacted] ne produit pas son règlement intérieur et donc ne produit pas la charte informatique dont elle se prévaut dans la lettre de licenciement.

La SA [redacted] produit par contre un document intitulé *" procès-verbal d'entretien préalable en vue d'une éventuelle sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement "*, rédigé exclusivement par elle-même, sans que cette dernière ne puisse démontrer que Monsieur [redacted] ait pu apporter la moindre correction. Même si ce dernier l'a signé en définitive, cela n'en demeure pas moins un document produit par elle-même dans ses intérêts. De la même façon, intitulé un tel document " procès-verbal ", alors qu'il s'agit au mieux du compte rendu d'un entretien, et non d'une " audition " telle qu'indiquée dans la lettre de licenciement ou d'un interrogatoire, relève de la volonté de la SA [redacted] d'établir ce document à charge contre Monsieur [redacted].

Dans ce document la SA [redacted] fait dire à Monsieur [redacted] : *" Vous nous indiquez que vous ne savez pas si vous avez donné votre mot de passe. Vous demandez pourquoi les dossiers ont été validés alors qu'il ne s'agit pas de la signature de Monsieur [redacted] ? Vous nous indiquez que plusieurs anomalies sont surprenantes. .../... Vous nous indiquez ne pas comprendre la situation. Vous précisez qu'il vous arrive de laisser votre ordinateur sans surveillance. Mais que l'ordinateur se verrouille seul. "*

Quand bien même ces propos rapportés seraient fidèles à ceux tenus par Monsieur [redacted] lors de cet entretien, il n'est pas possible pour le Conseil d'acter l'existence d'un ou plusieurs manquements vis-à-vis de deux textes dont il n'a pas la certitude qu'ils existent et dont la SA [redacted] a choisi de faire l'économie de la production.

Dès lors, compte tenu de l'ensemble des éléments qui précèdent, ce deuxième grief est inopérant à l'encontre de Monsieur [redacted].

S'agissant du troisième grief, la lettre de licenciement indique : *" En troisième lieu, vous nous indiquez ne pas avoir suivi les dossiers car vous étiez en congés à compter du 29 juin 2022 puis en absence par la suite. Selon vos dires, vous ne seriez pas repassé sur site et n'auriez pas déposé de "*

dossier [redacted] via l'ordinateur d'un de vos collègues. Cependant, un dossier [redacted] a été remonté le 30 juin 2022 à votre nom concernant une [redacted] immatriculée [redacted]. Ce dossier a bénéficié de deux remontées différentes permettant lui aussi de bénéficier d'un loyer à l'avantage du client. Le logiciel ne donne pas la possibilité de déposer un dossier au même nom que l'utilisateur. Vous avez donc demandé à votre collègue [redacted] si vous pouviez remonter le dossier à votre nom via sa connexion. Votre chef des ventes ayant validé un engagement de reprise à 17 500 €, Monsieur [redacted] vous a laissé utiliser son ordinateur afin de déposer le dossier. Il ne pensait pas que, à son insu, vous alliez remonter le dossier avec un engagement de reprise modifié à 20 000 €. Par conséquent, vous avez délibérément fait preuve de manœuvres dolosives et détourné la signature de vos responsables puis utilisé ces documents pour servir vos intérêts. En effet, votre pratique à faire bénéficier de conditions avantageuses à vos clients vous permettant d'engendrer des commissions sur les ventes effectuées. "

A cet effet, la SA [redacted] produit le contrat de location avec option d'achat concernant Monsieur [redacted], signé par ce dernier en date du 30 juin 2022 à 17h56 et 57 secondes.

Elle produit également les conditions générales d'utilisation du service de signature électronique concernant ce même contrat.

Il en ressort que ces deux documents font état des mêmes éléments, à savoir un coût total de crédit et un prix au comptant TTC de 25 021,76 €, une échéance de 232,22 € sur 37 mensualités et un prix de vente en cas de levée de l'option d'achat de 20 017,41 €.

Une nouvelle fois, la SA [redacted] ne produit pas deux documents de conditions particulières d'engagement de reprise différents, avec des signatures erronées ou absentes, qui seuls seraient susceptibles de démontrer des manœuvres de la part de Monsieur [redacted].

Aussi, la remontée de dossier avec un engagement de reprise modifié ne peut être en l'état retenue à l'encontre de Monsieur [redacted].

La SA [redacted] produit également les attestations de Monsieur [redacted], dont celle du 2 novembre 2022 indique : " Suite à un entretien avec Mr [redacted], j'ai été contacté le soir même par Mr [redacted] par téléphone. Celui-ci voulait me prévenir qu'il avait été obligé de dire que j'avais remonté moi-même la demande de [redacted] de mon ordinateur pour l'achat de la [redacted] qu'il souhaitait acquérir car s'il disait la vérité, qu'il avait remonté lui-même le contrat, ce qui s'est passé, il avouait les fautes commises sur les doubles remontées et falsification d'ER sur les dossiers. "

Ceci ne suffit pas à combler la défaillance probatoire de la SA [redacted] en matière de production de conditions particulières d'engagement de reprise différentes, mais vient par contre démontrer que Monsieur [redacted] a utilisé l'ordinateur de Monsieur [redacted] afin de traiter son propre dossier.

Celle du 25 août 2023 fait état de : " Le 30 juin 2022, Mr [redacted]

est venu au garage [redacted] pour l'achat d'un véhicule. Il s'est servi de mon ordinateur pour effectuer un dossier de [redacted] sur une [redacted] qu'il souhaitait acquérir. Ne connaissant pas ses pratiques, je l'ai laissé faire seul le dossier car je devais partir en RDV. "

Cette seconde attestation vient confirmer que Monsieur [redacted] a bien utilisé l'ordinateur de Monsieur [redacted] afin de monter son propre dossier d'acquisition.

Il est indéniable qu'ainsi il a commis un manquement aux règles de bases de la déontologie et de la gestion des conflits d'intérêts de la profession en matière de financement.

Enfin, il est inopérant de sa part d'indiquer que le dossier n'a pas abouti pour tenter de se dédouaner, l'acte amenant au manquement ayant bien été réalisé.

Dès lors, il y a lieu de retenir ce grief à l'encontre de Monsieur [redacted].

En définitive, ce seul et unique grief étant retenu, faute pour la SA [redacted] de démontrer les autres griefs, ce dont elle a pourtant seule la charge, conduit le Conseil à considérer que le licenciement de Monsieur [redacted] ne repose pas sur une faute grave, mais sur une cause réelle et sérieuse.

En conséquence, le Conseil dit et juge que le licenciement de Monsieur [redacted] ne repose pas sur une faute grave mais sur une cause réelle et sérieuse.

Sur les conséquences

- Sur la fixation du salaire de référence

L'article R1234-4 du code du travail dispose que le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié : 1° Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ; 2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Il est constant que la formule la plus avantageuse pour le salarié doit être retenue, toutefois cette moyenne des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois doit être considéré avant un éventuel arrêt pour maladie.

En l'espèce, il y a lieu pour fixer le salaire de référence de Monsieur [redacted] de considérer qu'il était en arrêt maladie à partir à compter du 3 août 2022.

Dès lors, il y a lieu de retenir les mois de juin 2022, juillet 2022 et août 2022 afin d'établir la moyenne des salaires et non les mois d'août 2022, septembre

2022 et octobre 2022, tel que l'envisage la SA [REDACTED].

Soit les sommes de 5 103,36 € pour le mois de juin 2022, 5 454,74 € pour le mois de juillet 2022 et enfin 7 456,18 € pour le mois d'août 2022.

En conséquence, le Conseil fixe le salaire de référence de Monsieur [REDACTED] à la somme de 6 004,76 euros mensuels.

- Sur l'indemnité légale de licenciement

L'article L1234-9 du code du travail dispose que le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement. Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

L'article R1234-2 du code du travail dispose que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants : 1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ; 2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

En l'espèce, le licenciement de Monsieur [REDACTED], ne repose pas sur une faute grave mais sur une cause réelle et sérieuse.

Monsieur [REDACTED] bénéficiait d'une ancienneté de 7 ans et 7 jours, ainsi que d'un salaire mensuel de 6 004,76 euros.

En l'occurrence la SA [REDACTED] tente d'indiquer, mais en vain, que Monsieur [REDACTED] ne pourrait pas prétendre à l'indemnité légale de licenciement du fait qu'il ne détaille pas son calcul.

Or, ledit calcul est juste au centime près.

En conséquence, le Conseil condamne la SA [REDACTED] à verser à Monsieur [REDACTED] la somme de **10 508,33 euros** au titre de l'indemnité légale de licenciement.

- Sur l'indemnité compensatrice de préavis

L'article L1234-1 du code du travail dispose que lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit : 1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ; 2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ; 3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois. Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié.

L'article L1234-5 du code du travail dispose que lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise. L'indemnité compensatrice de préavis se cumule avec l'indemnité de licenciement et avec l'indemnité prévue à l'article L. 1235-2.

La Convention collective nationale des services de l'automobile stipule pour les agents de maîtrise un préavis de 2 mois pour les échelons 17 à 19, et de 3 mois pour les échelons de 20 à 25.

En l'espèce, le licenciement de Monsieur [REDACTED] ne repose pas sur une faute grave, seule privative des indemnités de fin de contrat, mais sur une cause réelle et sérieuse.

Monsieur [REDACTED] bénéficiait d'une ancienneté de 7 ans et 7 jours, ainsi que d'un salaire de 6 004,76 €, et au dernier état de la relation il bénéficiait du statut maîtrise à l'échelon 21.

En conséquence, le Conseil condamne la SA [REDACTED] à verser à Monsieur [REDACTED] la somme de **18 014,28 euros** à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme de **1 801,42 euros** au titre des congés payés afférents.

- Sur la demande indemnitaire

En l'espèce, il s'avère que le licenciement de Monsieur [REDACTED] repose sur une faute simple, donc sur une cause réelle et sérieuse.

S'agissant d'une cause réelle et sérieuse, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande indemnitaire de Monsieur [REDACTED].

En conséquence, le Conseil déboute Monsieur [REDACTED] de sa demande indemnitaire au titre du licenciement.

Sur les frais irrépétibles

L'article 700 du code de procédure civile dispose que le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer : 1° A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ; 2° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991. Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations. Néanmoins, s'il alloue une somme au titre du 2° du présent article, celle-ci ne peut être inférieure à la part contributive de l'Etat.

En l'espèce, la SA [REDACTED] succombe, et les faits de

l'espèce justifient qu'il serait particulièrement inéquitable de laisser les frais irrépétibles à la charge de Monsieur [REDACTED]

En conséquence, il y a lieu de condamner la SA [REDACTED]
à payer la somme de **1 400,00 euros** à Monsieur [REDACTED]
à ce titre.

Dès lors, il y a lieu également de débouter la SA [REDACTED]
de sa demande réalisée sur ce même fondement.

Sur l'exécution provisoire

L'article 515 du code de procédure civile dispose qu'hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi. Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation.

En l'espèce, il n'y a pas lieu d'étendre l'exécution provisoire au-delà de celle des cas prévus par la loi.

Sur les dépens

L'article 696 du code de procédure civile dispose que la partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie. Les conditions dans lesquelles il peut être mis à la charge d'une partie qui bénéficie de l'aide juridictionnelle tout ou partie des dépens de l'instance sont fixées par les dispositions de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 et du décret n° 91-1266 du 19 décembre 1991.

La SA [REDACTED] succombant, il y a lieu de la condamner aux entiers dépens de la présente instance, y compris les éventuels frais d'exécution forcée.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Lyon, section commerce, statuant publiquement, de façon contradictoire, en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

CONSTATE que les faits ne sont pas prescrits.

DIT et JUGE que le licenciement de Monsieur [REDACTED] ne repose pas sur une faute grave.

DIT et JUGE que le licenciement de Monsieur [REDACTED] repose sur une cause réelle et sérieuse.

FIXE le salaire mensuel de référence à la somme de 6 004,76 euros.

Et en conséquence,

CONDAMNE la SA [redacted] à verser à Monsieur [redacted] les sommes suivantes :

- 10 508,33 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement,
- 18 014,28 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 1 801,42 euros au titre des congés payés afférents,
- 1 400,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

RAPPELLE que ces condamnations sont exécutoires à titre provisoire et Fixe à 6 004,76 euros par mois, la moyenne des trois derniers mois de salaire servant à l'application de l'article R 1454-28 du Code du Travail.

DIT et JUGE qu'il n'y a pas lieu d'étendre l'exécution provisoire au-delà de celle des cas prévus par la loi.

DIT qu'en application des articles 1231-6 et 1231-7 du code civil, les intérêts courent de plein droit au taux légal à compter de la mise en demeure de la partie défenderesse devant le bureau de conciliation en ce qui concerne les créances de nature salariale et à compter du prononcé du présent jugement pour les autres sommes allouées.

ORDONNE la capitalisation des intérêts conformément à l'article 1343-2 du code civil.

DEBOUTE Monsieur [redacted] du surplus de ses demandes.

DEBOUTE la SA [redacted] de l'intégralité de ses demandes.

CONDAMNE la SA [redacted] aux entiers dépens de l'instance, y compris les éventuels frais d'exécution forcée.

Ainsi rendu public par mise à disposition au greffe.

En foi de quoi le présent jugement a été signé par le Président et le Greffier.

LE GREFFIER



LE PRÉSIDENT

