

N° RG F 24/01003 - N° Portalis
DCYS-X-B7I-GOOJ

SECTION Commerce

AFFAIRE

contre

MINUTE N°

JUGEMENT DU
15 Décembre 2025

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Notification le : 15 Décembre 2025

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée à :

le : 15 Décembre 2025

Audience du 15 Décembre 2025

Madame

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

S.A.S.

DEFENDEUR représenté par Me Léa BAYER (Avocat au
barreau de LYON) substituant Me Benjamin GUY (Avocat au
barreau de LYON)

- Composition du bureau de jugement :

Madame Louisa BRAHMI, Président Conseiller Salarié
Monsieur Francis RAMBEAU, Conseiller Salarié
Madame Hélène HERVET, Conseiller Employeur
Monsieur Dominique MILHAUD, Conseiller Employeur
Assesseurs
Assistés lors des débats de Madame Samantha DUVERGEY,
Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 16 avril 2024,
- Convocations envoyées le 17 mai 2024 pour le Bureau de Conciliation et d'Orientation du 01 juillet 2024 (accusé de réception de la convocation du défendeur retourné avec la mention "destinataire inconnu à l'adresse" ; assignation par P.V. 659 du 11 juin 2024),
- Renvoi à l'audience de Bureau de Jugement du 10 février 2025 en l'absence du défendeur régulièrement convoqué,
- Non-conciliation et renvoi contradictoire à l'audience de Jugement du 15 septembre 2025,
- Débats à l'audience de Jugement du 15 septembre 2025,
- Prononcé de la décision fixé à la date du 15 décembre 2025,
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile,
- Les parties ont été avisées que le jugement serait rendu public par mise à disposition au greffe,

Décision signée par Madame Louisa BRAHMI, Président (S), et par
Madame Samantha DUVERGEY, Greffier.

LES FAITS

La société [REDACTED] exerce une activité de débits de boisson et applique la convention collective des hôtels, cafés, restaurants.

Madame [REDACTED] a été embauchée le 28 août 2017 en qualité de serveuse, par contrat à durée indéterminée.

Par courrier remis en main propre le 28 novembre 2023, en application de l'article L. 141-28 du code du commerce, la société [REDACTED] a informé [REDACTED] de son souhait de vendre son fonds de commerce et lui a précisé qu'elle pouvait présenter une offre d'achat. Le même jour, Madame [REDACTED] a indiqué ne pas souhaiter présenter d'offre d'achat.

Le 1er février 2024, Madame [REDACTED] ne s'est pas présentée à son poste de travail.

Par courrier remis en main propre le 2 février 2024, la société [REDACTED] a notifié à Madame [REDACTED] sa mise à pied à titre conservatoire. Le même jour, la société [REDACTED] a convoqué Madame [REDACTED] à un entretien préalable à licenciement prévu le 12 février 2024. Madame [REDACTED] ne s'est pas présentée à cet entretien.

Par courrier daté du 15 février 2024, la société [REDACTED] a notifié son licenciement pour faute grave à Madame [REDACTED] dans les termes suivants :

*" Nous vous avons convoquée à un entretien préalable pour un licenciement éventuel, le lundi 12 février, afin de vous exposer nos remarques et d'entendre vos explications et votre version des faits.
Entretien auquel vous ne vous êtes pas présentée.*

Nous vous informons, par la présente, de notre décision de vous licencier pour faute grave pour les motifs suivants : absence injustifiée mettant en péril le bon fonctionnement de la société étant la seule salariée de la structure. Votre licenciement prend donc effet immédiatement, sans indemnité de préavis ni de licenciement.

Vous avez fait par ailleurs l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire qui vous a été notifiée le vendredi 2 février par courrier remis en main propre. Dès lors, la période non travaillée du jeudi 1 février au jeudi 15 février ne sera pas rémunérée.

A l'expiration de votre contrat de travail, nous vous adresserons par courrier votre certificat de travail, votre reçu pour solde de tout compte et votre attestation Pôle emploi.

Vous pouvez faire une demande de précision des motifs du licenciement énoncés dans la présente lettre, dans les quinze jours suivant sa notification par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Nous avons la faculté d'y donner suite dans un délai de quinze jours après réception de votre demande, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Nous pouvons également, le cas échéant et dans les mêmes formes, prendre l'initiative d'apporter des précisions à ces motifs dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement. (....)".

Les documents de fin de contrat ont été adressés à Madame [REDACTED] .

Par courrier recommandé du 14 mars 2024, Madame [REDACTED] a contesté son licenciement. La société [REDACTED] n'a pas apporté de réponse à ce courrier.

Par requête du 16 avril 2024, Madame [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes afin de contester le bien-fondé de son licenciement.

En l'absence du défendeur, aucune conciliation n'est intervenue lors du bureau de conciliation du 01 juillet 2024, l'affaire a donc été évoquée en bureau de jugement en sa séance qui s'est tenue le 15 septembre 2025.

LES DEMANDES

Madame [REDACTED] demande au Conseil de Prud'hommes de :

Juger que le licenciement de Madame [REDACTED] est sans cause réelle et sérieuse,

Juger que le licenciement est intervenu dans des conditions brutales et vexatoires,

En conséquence, condamner la société [REDACTED] à verser les sommes suivantes :

- 3.009,36 € nets d'indemnité de licenciement,
- 3.752,34 € au titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 375,23€ de congés payés afférents,
- 847,28 € bruts à titre de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire et 84,72€ bruts de congés payés afférents,
- 13.133,19 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 5.000€ nets au titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice distinct subi du fait des conditions brutales et vexatoires de la rupture,

Condamner la société [REDACTED] au versement de la somme de 2.000€, en application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

Condamner la société aux entiers dépens,

Ordonner l'exécution provisoire de la décision à venir,

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

De son côté, la société [redacted] demande au Conseil de Prud'hommes de :

Débouter Madame [redacted] de l'ensemble de ses demandes,

A titre très subsidiaire,

Ramener le montant des dommages et intérêts pour licenciement abusif au montant plancher de 2.814,26 eurs en l'absence de démonstration d'un préjudice,

En tout état de cause,

Fixer le montant de la rémunération moyenne mensuelle de Madame [redacted] à hauteur de 1.876,17 euros bruts,

Condamner Madame [redacted] à payer à la société [redacted] la somme de 2.000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens de la procédure.

L'affaire revient donc en l'état devant le bureau de jugement.

LES MOYENS DES PARTIES

Vu l'article 455 du Code de Procédure Civile qui énonce notamment :

" Le jugement doit exposer succinctement les prétentions respectives des parties et leurs moyens. Cet exposé peut revêtir la forme d'un visa des conclusions des parties avec l'indication de leur date. Le jugement doit être motivé " .

Vu les pièces déposées à la barre par les parties lors de l'audience publique, et les explications orales formulées à la barre par les mêmes, lors de l'audience ;

DISCUSSION

1. Sur le licenciement pour faute grave

En droit,

L'article L. 1231-1 du code du travail dispose " *Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre. Ces dispositions ne sont pas applicables pendant la période d'essai " .*

L'article L. 1232-1 du code du travail dispose que " *Tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse " .*

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputable au salarié, qui constitue une violation des règles ou des obligations de travail et rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, même pendant la durée limitée du préavis.

En fait,

Madame [] ne s'est pas présentée à son poste le 1er février 2024, sans informer son employeur, et sans justifier de cette absence.

La société [] a, dès le 2 février, notifié à Madame [] sa mise à pied à titre conservatoire, par courrier remis en main propre, donc en présence de Madame [] .

La société a ensuite licencié Madame [] par courrier du 15 février 2024, pour faute grave pour :

" ... : *absence injustifiée mettant en péril le bon fonctionnement de la société étant la seule salariée de la structure* " .

La société [] fait valoir que Madame [] étant la seule salariée de l'entreprise, son absence injustifiée du 1er février a nécessairement engendré une désorganisation et justifie ainsi son licenciement pour faute grave.

L'absence injustifiée de Madame [] du 1er février n'est contestée par aucun des 2 parties.

Une absence qui n'est pas valablement justifiée est sanctionnable.

La société [] , qui invoque la désorganisation de l'entreprise afin de démontrer la gravité de la faute reprochée à Madame [] , a décidé de prononcer une mise à pied à titre conservatoire, qui a pour conséquence la prolongation de cette absence.

De plus, la relation contractuelle s'exerçait depuis plus de 6 ans au moment des faits, sans problématique.

Ainsi, une seule journée d'absence injustifiée ne saurait justifier le licenciement de Madame [] et la société [] n'apporte aucun autre élément probatoire permettant de justifier de la faute grave.

En conséquence,

Ainsi, le conseil, ayant apprécié souverainement les faits, dit que le licenciement de Madame [] est sans cause réelle et sérieuse.

2. Sur les conséquences indemnitaires de la rupture du contrat de travail

En droit,

L'article L. 1234-9 du Code du Travail dispose : " *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* ".

Et selon l'article R. 1234-2 du Code du Travail : " *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 ".

Enfin, selon l'article L. 1234-1 du Code du Travail : " *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 ".

Selon l'article L. 1234-3 du Code du Travail : " *La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié fixe le point de départ du préavis* ".

Et selon l'article L. 1234-5 du Code du Travail : " *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* ".

En fait,

Il a été jugé plus avant que le licenciement de Madame [REDACTED] était sans cause réelle et sérieuse.

Elle a été privée de son indemnité compensatrice de préavis et de son indemnité légale de licenciement.

Le Conseil fixe le salaire moyen de Madame [REDACTED] à la somme de 1.876,17 euros brut mensuel.

En conséquence,

Le Conseil condamne la société [REDACTED] à payer à Madame [REDACTED] les sommes de :

- 3.752,34 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre 375,23 euros bruts au titre des congés payés y afférents,
- 847,28 € bruts à titre de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire et 84,72€ bruts de congés payés afférents,
- 3.009,36 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement.

3. Sur la demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

En droit,

L'article L. 1235-3 du code du travail dispose que " *Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.*

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous. [...]

Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture, à l'exception de l'indemnité de licenciement mentionnée à l'article L. 1234-9. Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L. 1235-12, L. 1235-13 et L. 1235-15, dans la limite des montants maximaux prévus au présent article "

En fait,

Le Conseil a jugé que le licenciement de Madame [REDACTED] était dénué de cause réelle et sérieuse. A la date de son licenciement, Madame [REDACTED] avait 6 ans d'ancienneté et la société [REDACTED] ne comptait qu'une seule salariée.

En conséquence,

Le Conseil de Lyon condamne la société [REDACTED] à payer à Madame [REDACTED] la somme de 7.505 euros nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

4. Sur le caractère vexatoire et brutal de la rupture du contrat de travail

En droit,

L'article L. 1222-1 du code du travail dispose que " *le contrat de travail est exécuté de bonne foi* " .

Les circonstances brusques, humiliantes ou vexatoires d'un licenciement peuvent causer un préjudice distinct de l'absence de cause réelle et sérieuse de ce même licenciement. Le salarié est fondé à demander réparation de ce préjudice distinct.

En fait,

Madame [] se borne à indiquer que la notification de son licenciement est fondée sur une absence isolée et que la procédure a été engagée dès le lendemain de ladite absence.

Le conseil ayant souverainement apprécié les faits dit que Madame [] n'apporte pas la preuve d'un préjudice distinct de celui résultant de la rupture de son contrat de travail pour laquelle le conseil a déjà accordé une indemnisation.

En conséquence,

Le Conseil de Prud'hommes de Lyon déboute Madame [] de sa demande de dommages et intérêts pour conditions brutales et vexatoires de la rupture.

5. Sur les demandes d'article 700 du code de procédure civile

En droit,

Selon l'article 700 du Code de procédure civile, 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'État.

En l'espèce,

Le conseil de prud'hommes de LYON a fait droit partiellement aux demandes de Madame [] .

En conséquence,

Il y a lieu de lui allouer une indemnité de 1.400 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

Dès lors, le conseil déboute la société [] de sa demande de condamner Madame [] au versement de 2.000€ au titre de ce même article 700.

6. Sur la demande d'exécution provisoire

Selon l'article 515 du Code de procédure civile, 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.

Selon les articles R. 1454-28 et R. 1454-14 du Code du travail, sont exécutoires de droit, notamment les salaires, les accessoires du salaire, les commissions, les indemnités de congés payés, de préavis, de licenciement, de congés payés, de fin de contrat précaire.

Le Conseil de prud'hommes de Lyon n'estime pas devoir étendre l'exécution provisoire de la présente décision, au-delà de celle prévue par les dispositions des articles R. 1454-28 et R. 1454-14 du Code du Travail.

7. Sur les dépens

En droit,

L'article 696 du Code de Procédure Civile dispose : "*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° 2020-1717 du 28 décembre 2020*".

En fait,

La société [REDACTED] est perdante dans cette affaire.

En conséquence,

Le Conseil de Prud'hommes de Lyon condamne la société aux entiers dépens.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Lyon, section commerce, après avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement par mise à disposition au greffe, par jugement contradictoire et en premier ressort,

JUGE que le licenciement de Madame [REDACTED] est sans cause réelle et sérieuse.

FIXE le salaire mensuel moyen de Madame [REDACTED] à 1.876,17 € bruts.

CONDAMNE la S.A.S. [REDACTED] à verser les sommes suivantes à Madame [REDACTED] :

- 3.009,36 € nets d'indemnité de licenciement,
- 3.752,34 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre 375,23€ de congés payés afférents,
- 847,28 € bruts à titre de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire et 84,72€ bruts de congés payés afférents,
- 7.505 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

DÉBOUTE Madame [REDACTED] de sa demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice distinct subi du fait des conditions brutales et vexatoires de la rupture.

CONDAMNE la S.A.S. [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] la somme de 1.400€ en application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

DIT n'y avoir lieu à exécution provisoire autre que celle de droit.

RAPPELLE qu'aux termes des dispositions de l'article R.1454-28 du code du travail, sont exécutoires de droit à titre provisoire, les jugements ordonnant la délivrance de toutes pièces que l'employeur est tenu de remettre (bulletins de paie, certificat de travail....) ainsi que les jugements ordonnant le paiement des sommes au titre des rémunérations et indemnités visées à l'article R.1454-14 du code du travail dans la limite de neuf mensualités.

RAPPELLE que les intérêts courent de plein droit aux 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 de la présente décision pour les autres sommes allouées.

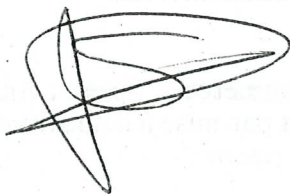
DÉBOUTE les parties de leurs demandes plus amples ou contraires.

CONDAMNE la société [REDACTED] aux entiers dépens.

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

