

CONSEIL de PRUD'HOMMES
43, bd Saint Michel
38300 BOURGOIN JALLIEU

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

☎ 04.74.93.30.50

Extrait des minutes du greffe
du Conseil de Prud'Hommes
de BOURGOIN-JALLIEU (Isère)

JUGEMENT

N° RG F 24/00285 - N° Portalis
DCVM-X-B7I-K4W

Prononcé par mise à disposition au Greffe le 31 Mars 2026

SECTION Encadrement

Madame [REDACTED]

AFFAIRE

Assistée de Me Denis JANIN, avocat au barreau de LYON

contre

DEMANDEUR

MINUTE n° 26/00144

Représenté par Me Céline VIEU DEL BOVE, avocate au barreau de LYON

JUGEMENT du

31 Mars 2026

Qualification :

DEFENDEUR

CONTRADICTOIRE

PREMIER RESSORT

NOTIFICATION LE: 08.04.2026

Composition du bureau de jugement lors des débats :

EXPÉDITION REVÊTUE DE LA
FORMULE EXÉCUTOIRE DÉLIVRÉE :

A Me JANIN

Monsieur Julien ANGLADE, Président Conseiller (E)
Monsieur Lucas VERDIER, Assesseur Conseiller (E)
Madame Véronique ZANDOTTI, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Pascal PARIS, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Céline GATTA, Greffier

LE 08.04.2026

APPEL N°

PROCÉDURE

Le Conseil de Prud'hommes de BOURGOIN JALLIEU, section Encadrement, a été saisi d'une demande de **Madame** [REDACTED] présentée au Greffe le 19 juillet 2024 à l'encontre de [REDACTED]

Les parties ont été convoquées en date du 19 juillet 2024 pour le bureau de conciliation et d'orientation du 10 septembre 2024.

La convocation a également informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pourraient, même en son absence, être prises contre elle par le bureau de conciliation, au vu des seuls éléments fournis par son adversaire.

En l'absence de conciliation, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de la mise en état du 8 avril 2025.

Conformément aux dispositions de l'article R.1454-17 du Code du Travail, les parties présentes ont été convoquées verbalement avec émargement au procès-verbal.

Le bulletin de mise en état prévu par l'article R.1454-18 du Code du Travail a été délivré aux parties.

Après plusieurs renvois devant la mise en état, l'affaire a été fixée pour plaidoirie au 27 janvier 2026.

À l'audience du 27 Janvier 2026, les parties ont comparu comme indiqué en première page et ont été entendues en leurs plaidoiries respectives.

Puis, l'affaire a été mise en délibéré pour prononcé de la décision fixé au 31 mars 2026 par mise à disposition au Greffe.

À cette date, le bureau de jugement a rendu la décision dont la teneur suit :

EXPOSÉ DU LITIGE

Madame [REDACTED] a été engagée en CDI le 22 mars 2021 par la société [REDACTED] en tant qu'Assistante de Direction- Responsable administrative, statut Cadre, Niveau 4, Echelon 1 Coeff 300.

La SAS [REDACTED] exerce une activité dans le domaine de la promotion immobilière, son effectif est de moins de 10 salariés. La convention collective applicable est celle de la Promotion Immobilière (IDCC 1512).

Elle percevait un salaire brut mensuel moyen de 3 767,03 €. Les deux parties partagent le calcul de ce salaire de référence, basé sur la moyenne des trois derniers mois.

Par courrier remis en main propre en date du 24 Janvier 2024, Madame [REDACTED] a été convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement, prévu le 1^{er} février 2024. Dans le même temps, elle a été mise à pied à titre conservatoire, à compter du 24 Janvier 2024.

Lors de l'entretien préalable, Madame [REDACTED] était assistée d'un conseiller du salarié.

Par courrier LRAR en date du 6 février 2024, la société [REDACTED] lui a notifié son licenciement pour faute grave.

Par courrier de son conseil, Madame [REDACTED] a contesté son licenciement le 17 juin 2024.

C'est dans ces conditions que Madame [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes de BOURGOIN JALLIEU par requête enregistrée au Greffe le 19 juillet 2024, aux fins de contestation de son licenciement pour faute grave.

Les parties ont été régulièrement convoquées à l'audience de conciliation qui s'est tenue le 10 septembre 2024. Cette audience n'ayant pas permis aux parties de se rapprocher, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement à l'audience du 27 janvier 2026.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

Au dernier état de ses écritures et explications à la barre, les demandes de Madame [REDACTED] sont les suivantes :

- Juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- Juger que le licenciement est intervenu dans des conditions brutales et vexatoires ;
- Condamner la société [REDACTED] au paiement des sommes suivantes :
 - o 2 668,30 € nets à titre d'indemnité légale de licenciement ;
 - o 11 301,09 € bruts à titre d'indemnités compensatrice de préavis ;
 - o 1 130,10 € bruts au titre des congés payés afférents ;
 - o 1 579,63 € bruts à titre de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire ;
 - o 157,96 € bruts au titre des congés payés afférents ;
 - o 13 184,60 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- Condamner la société [REDACTED] au versement de la somme de 10 000 € nets à 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 3 000 € au titre des dispositions de l'article 700 du CPC ;
- La condamner aux entiers dépens de l'instance ;
- Ordonner l'exécution de la décision à intervenir ;
- Juger que les sommes allouées porteront intérêt au taux légal à compter de la demande en justice.

En défense, la SAS [REDACTED] demande au Conseil de :

A titre principal:

- Dire et juger que le licenciement pour faute grave de Madame [REDACTED] est bien-fondé ;
- Débouter Madame [REDACTED] de sa demande de dommages et intérêts au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- Débouter Madame [REDACTED] de ses demandes au titre de l'indemnité de licenciement, de préavis et des congés payés afférents ;
- Dire et juger que la mise à pied conservatoire est justifiée par la nature de la faute grave ;
- Débouter Madame [REDACTED] de sa demande au titre du rappel de salaire pour la période concernée à hauteur de 1 579,63 € bruts, outre la demande au titre des congés payés afférents d'un montant de 157,96 € bruts ;
- Dire et juger que Madame [REDACTED] ne justifie pas des préjudices qu'elle prétend avoir subi ;
- Débouter Madame [REDACTED] de sa demande de dommages et intérêts au titre d'un préjudice distinct ;

A titre subsidiaire :

- De ramener le montant des dommages et intérêts au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse à la somme de 11 301,09 € bruts au titre de l'art L1235-3 du Code du travail ;
- De débouter Madame [REDACTED] de sa demande au titre de l'article 700 du CPC à hauteur de 3 000 € ;
- De condamner Madame [REDACTED] à verser à la société [REDACTED] la somme de 2 500€ au titre de l'art 700 du CPC ainsi qu'aux entiers dépens ;
- De débouter Madame [REDACTED] de sa demande de capitalisation des intérêts ;
- De dire qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire.

MOYENS DES PARTIES

L'article 455 du Code de procédure civile dispose : *"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. Il énonce la décision sous forme de dispositif"*.

Faisant application des dispositions de l'article 455 sus-énoncé, le Conseil s'en remet aux écritures des parties, visées par le greffe le 27 janvier 2026 et régulièrement exposées oralement à la barre le même jour.

Vu les pièces et conclusions déposées par Maître Denis JANIN, agissant pour le compte de Madame [REDACTED].

Vu les pièces et conclusions déposées par Maître VIEU DEL BOVE cabinet AGUERA, agissant pour le compte de la SAS [REDACTED].

MOTIFS DE LA DÉCISION

SUR LE LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE

En droit :

L'article L1232-1 du Code du Travail dispose que le licenciement doit reposer sur un motif réel et sérieux.

L'article L1235-2 du Code du Travail prévoit également que *« la lettre du licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs du licenciement »*.

Il est de jurisprudence constante que la faute grave s'entend d'un fait ou d'un ensemble de fait imputables au salarié constituant une violation des obligations afférentes à son contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié au sein de l'entreprise. Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve de la faute et à lui seul.

En l'espèce :

Le Président de la SAS [REDACTED] soutient dans la lettre de licenciement, que Madame [REDACTED] aurait adopté un positionnement inadapté à l'égard de plusieurs collaborateurs. Il est également reproché à Madame [REDACTED] d'avoir une connivence avec le Directeur, Monsieur [REDACTED] et qu'elle n'aurait pas alerté la Présidence du comportement du Directeur, notamment vis-à-vis des actionnaires.

Le Président dénonce également dans sa lettre de licenciement que Madame [REDACTED] se serait absentée à plusieurs reprises de son poste de travail sans avoir déposé des demandes d'absences. Le Président cite précisément une absence signalée par une collaboratrice lors d'une visite programmée de logements à Tarare le 05 décembre après-midi.

Sur la « *position inadaptée* » de l'assistance de Direction, le Défendeur mentionne des témoignages visant à éclairer le Conseil sur les faits reprochés. Notamment, dans une attestation fournie par la SAS [redacted] le Directeur d'Opérations, Monsieur [redacted] indique « *qu'au cours de l'année 2023, le climat de travail au sein de l'entreprise s'est dégradé pour devenir délétère* » et « *qu'un profond mal être au quotidien aurait influé sur sa motivation au travail* ».

Le Conseil constate que d'autres éléments fournis par le Défendeur sous formes d'attestations diverses sont essentiellement rédigés par les cadres de la SAS [redacted].

Ces attestations produites émanent de cadres de la société, placés dans un lien de subordination ou, dans une relation de dépendance hiérarchique à l'égard de l'employeur. Leur objectivité doit être dès lors appréciée avec la plus grande prudence. En ce qui concernent les attestations apportées, le Conseil considère qu'elles ne présentent pas les garanties nécessaires d'indépendance et d'impartialité attendues pour établir la matérialité d'une faute grave.

Sur le positionnement de Madame [redacted] vis-à-vis de son Directeur, Monsieur [redacted] le Président confirme que Monsieur [redacted] aurait adopté un « *comportement de défiance vis à vis de la holding* » et que Madame [redacted] n'en aurait pas rendu compte au Président.

Le Conseil s'étonne que le Président puisse faire des reproches à une assistante de direction sur son manque de loyauté en s'appuyant sur des griefs qui concerneraient le Directeur de la SAS et non pas la salariée elle-même. Il ne saurait être reproché à la salariée de ne pas avoir alerté le Président sur d'éventuelles erreurs imputables au Directeur. Les griefs relatifs à la gestion de ce dernier relèvent d'un litige distinct, étranger à l'objet de la présente procédure. Il ne peut être exigé de Madame [redacted] qu'elle supplée les fonctions de contrôle du Président.

Le Conseil ne peut que constater que ces faits rapportés par la SAS [redacted] sur ce point ne justifient pas non plus la gravité d'une faute grave.

Sur les griefs liés aux « *absences* » présumées de Madame [redacted] la société [redacted] apporte un témoignage de Madame [redacted] qui atteste « *que Madame [redacted] s'est absentée à plusieurs reprises sans avoir déposé de demandes d'absence* » et « *qu'elle avait tenté de la joindre le mardi 05 décembre après-midi sur son téléphone professionnel* ». La société [redacted] fournit également une attestation de Madame [redacted] qui, le mardi 05 décembre, s'est rendu à Tarare pour une « *pré visite qualité de 18 logements* » et aurait constaté l'absence de Madame [redacted]. Elle confirme également avoir eu contact avec le Directeur, Monsieur [redacted] qui lui a indiqué avoir terminé la visite avant 14 h. De son côté, Madame [redacted] versait aux débats des clichés du groupe de logements de Tarare pris le jour même avant 14h, la date et l'heure des prises de vue confirmant son passage sur le site.

Ces éléments objectifs contredisent directement l'allégation de l'employeur, qui ne repose sur aucun élément matériel probant.

Le Conseil s'étonne que la SAS [redacted] n'ait ni averti ni sanctionné l'assistante de Direction sur le motif d'absences injustifiées, au moment des faits, ni confirmé ces prétendues absences par une perte de rémunération. La consultation des fiches de salaire de la salariée, sur l'ensemble de la période la liant contractuellement à la SAS [redacted] ne fournit aucun élément dans ce sens. Ce qui est incompatible avec l'allégation d'absences non autorisées, lesquelles auraient nécessairement donné lieu à une déduction proportionnelle de salaire.

L'absence de correction de paie révèle que ces prétendues absences étaient soit autorisées, soit régularisées, soit inexistantes. Aucune pièce objective (relevé d'heures, retenue sur salaire, demande d'explication de la part de la hiérarchie) ne vient corroborer l'existence d'absences injustifiées.

L'allégation demeure donc purement déclarative.

Le Conseil constate au regard de l'ensemble des pièces apportées au débat et des arguments exposés à la barre que la SAS [redacted] ne fournit pas d'éléments de preuve probants pour justifier une gravité de faits imputables à la salariée justifiant un

licenciement pour faute grave et une mise à pied conservatoire.

Le Conseil tire conclusion que les faits apportés par la SAS [REDACTED] à l'encontre de Madame [REDACTED] ne constituent pas une violation de ses obligations contractuelles d'une importance telle qu'elles rendaient impossible le maintien du salarié au sein de l'entreprise.

En conséquence, le Conseil dit qu'il convient d'écarter les arguments de la SAS [REDACTED], de juger que la mise à pied à titre conservatoire et le licenciement pour faute grave de Madame [REDACTED] ne reposent sur aucune cause réelle et sérieuse et de condamner la SAS [REDACTED] aux conséquences associées.

Sur les conséquences indemnitaires du licenciement sans cause réelle et sérieuse, le Conseil constate que l'effectif de la SAS [REDACTED] est inférieur à 11 salariés et rappelle que le salaire de base est de 3 767 euros.

En conséquence, le Conseil condamne la SAS [REDACTED] à régler à Madame [REDACTED] la somme de 2 668,30 euros au titre des indemnités de licenciement, 11 301,09 euros au titre du préavis, 1 130,10 euros au titre des congés payés sur préavis, 1 579,63 euros au titre des rappels de salaire sur mise à pied conservatoire et à 157,96 euros au titre des congés payés afférents.

Concernant le versement des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, conformément à l'article L. 1235-3 du code du travail pour une société de moins de 11 salariés, ce qui n'a pas été relevé par les deux parties : le Conseil condamne la SAS [REDACTED] à régler à Madame [REDACTED] la somme de 3 767 euros au titre des dommages et intérêts.

SUR LES CONDITIONS REELLES ET VEXATOIRES DU LICENCIEMENT

En droit :

Un salarié est fondé à solliciter des dommages et intérêts distincts en cas de circonstances brusques, humiliantes ou vexatoires. La Cour de cassation rappelle régulièrement que les conditions dans lesquelles l'employeur met fin au contrat peuvent causer au salarié un préjudice moral autonome, indépendant de la perte d'emploi.

Ce préjudice doit être réparé dès lors que l'employeur a eu un comportement portant atteinte à la dignité, à l'honneur ou au respect dû au salarié.

La charge de la preuve du caractère vexatoire ou brutal du licenciement pèse sur le salarié. C'est une règle constante rappelée par plusieurs décisions récentes des juridictions du fond. Elle suppose la démonstration d'un comportement fautif de l'employeur dans les modalités de rupture et d'un préjudice autonome, distinct du seul fait de la perte d'emploi.

En l'espèce :

Madame [REDACTED] fait valoir « *n'avoir jamais dû faire l'objet de la moindre sanction disciplinaire* » avant les faits et « *pouvoir justifier d'une carrière remarquable* », « *ce qui aurait dû inciter l'employeur à faire preuve de la plus grande circonspection avant de prendre une mesure aussi grave qu'un licenciement* ».

La demanderesse ne démontre pas les circonstances fautives dans la manière dont l'employeur a rompu son contrat de travail. Elle n'apporte aucun fait qui justifierait du caractère humiliant ou inutilement brutal.

La convocation et la notification du licenciement ont été régulières.

Aucune accusation infamante n'est citée.

La mise en cause publique de l'honnêteté ou de la compétence n'est pas mentionnée. La simple illégitimité du licenciement ne suffit pas à caractériser des conditions brutales et vexatoires. Une preuve spécifique des circonstances fautives et du préjudice distinct doit être apportée.

Le conseil constate qu'aucun élément de preuve ne vient étayer les conditions présumées brutales et vexatoire du licenciement de Madame [REDACTED].

En conséquence, le Conseil dit qu'il convient d'écarter cette demande et de débouter la salariée sur ses demandes au titre du caractère brutal et vexatoire du licenciement.

SUR L'ARTICLE 700 du Code de Procédure Civile

En droit :

L'article 700 du Code de Procédure Civile dispose : *"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 :

Madame [REDACTED] a dû engager des frais irrépétibles pour faire valoir ses droits devant la juridiction prud'homale.

Il apparaît en conséquence équitable de lui accorder la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Pénal.

SUR L'EXECUTION PROVISOIRE

En droit :

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 droits, notamment les salaires, accessoires du salaire, les commissions, les indemnités de congés payés, de préavis, de licenciement, de congés payés, de fin de contrat précaire.

Il n'y a pas lieu à faire droit à exécution provisoire outre celle de droit.

SUR LES INTERETS AU TAUX LEGAL

En droit :

Selon l'Article 1231-6 du code de Procédure Civil, dans sa version en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2016, les dommages et intérêts dus à raison du retard dans le paiement d'une obligation de somme d'argent consistent dans l'intérêt au taux légal, à compter de la mise

en demeure. Ces dommages et intérêts sont dus sans que le créancier soit tenu de justifier d'aucune perte. Le créancier auquel son débiteur en retard a causé, par sa mauvaise foi, un préjudice indépendant de ce retard, peut obtenir des intérêts distincts de l'intérêt moratoire.

L'article 1231-7 du code de Procédure Civile dispose qu'en toute matière la condamnation à toute indemnité emporte intérêt au taux légal même en l'absence de demande ou de disposition spéciale du jugement. Sauf disposition contraire de la loi, ces intérêts courent à compter du prononcé du jugement moins que le juge n'en décide autrement.

Selon l'Article L. 313-2 du Code monétaire et financier en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015, il existe deux taux d'intérêt légal dont l'un est applicable aux particuliers.

En l'espèce :

Madame [REDACTED] est un particulier. Le Conseil vient de condamner la SAS [REDACTED] à diverses sommes.

Vu le code monétaire et financier pour les créances des particuliers, le Conseil indique que les condamnations prononcées porteront intérêts légaux conformément aux textes susvisés à compter de la date du jugement.

SUR LES DEPENS

L'article 696 du Code de Procédure Civile dit 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.

La SAS [REDACTED] succombant, il y a lieu de laisser à sa charge les éventuels dépens de l'instance.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de BOURGOIN-JALLIEU, section Encadrement, statuant publiquement, contradictoire et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

JUGE que le licenciement pour faute grave de Madame [REDACTED] ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNE la SAS [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] les sommes suivantes :

- 2 668,30 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement ;
- 11 301,09 euros au titre du préavis ;
- 1 130,10 euros au titre des congés payés sur préavis ;
- 1 579,63 euros au titre de rappel de salaire liés à la mise à pied conservatoire ;
- 157,96 euros au titre des congés payés sur le rappel de salaire ;
- 3 767 euros au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

DÉBOUTE Madame [REDACTED] sur ses demandes de dommages et intérêts liés aux présumées conditions brutales et vexatoires de son licenciement ;

ORDONNE l'exécution provisoire de droit de l'entier jugement au sens des dispositions de l'article 515 du Code de Procédure Civile ;

RAPPELLE que les intérêts légaux courent à compter du prononcé du jugement pour toutes les sommes allouées ;

DÉBOUTE la SAS [REDACTED] de ses demandes ;

CONDAMNE la SAS [redacted] aux entiers dépens.

Ainsi jugé et prononcé par mise à disposition au greffe le 31 mars 2026 et signé par Monsieur Julien ANGLADE, Président et Madame Céline GATTA, Greffier.

LE GREFFIER,



En conséquence,
La République Française mande et ordonne :
A tous Huissiers de Justice sur ce requis de
mettre le présent jugement à exécution.
Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la
République près les Tribunaux de Grande Instance
d'y tenir la main.
A tous Commandants et Officiers de la Force publique,
de prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis,
POUR GROSSE CONFORME délivrée par le Greffier en
Chef du Conseil de Prud'hommes de BOURGOIN-JAILLET

LE PRÉSIDENT,

