

JUGEMENT

N° RG F 24/02496 - N° Portalis
DCYS-X-B7I-GQFS

SECTION Industrie

AFFAIRE

contre
S.A.S.

MINUTE N°

JUGEMENT DU 01 SEP. 2026

Qualification :
contradictoire
premier ressort

Notification le : 01 SEP. 2026

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le : 01 SEP. 2026

à : Monsieur

Audience du 01 SEP. 2026

Monsieur
né le 04 Février 1978
Lieu de naissance :

Demandeur assisté de Me Denis JANIN (Avocat au
barreau de LYON)

S.A.S.

Défenderesse représentée par Me Marie FENIE (Avocat
au barreau de LYON) substituant la SELAFA FIDAL
AVOCATS

- Composition du bureau de jugement :

Monsieur Didier MAZANON, Président Conseiller Salarié
Monsieur Mourad KAIROUANI, Conseiller Salarié
Monsieur Jean-Marc BORREL, Conseiller Employeur
Madame Manelle BENHADDAD CHAOUR, Conseiller
Employeur
Assesseurs
Assistés lors des débats de Madame Anaïs LATOUR,
Greffier placé

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 30 Septembre 2024
- Convocations envoyées le 16 Octobre 2024
- AR signé par le défendeur le 22/10/2024
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 19 Novembre 2024
- Non conciliation
- Renvoi à la mise en état
- Ordonnance de clôture prononcée le 24/06/2025 et renvoi
devant le bureau de jugement du 21/10/2025
- A cette audience, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de
jugement du 03/02/2026
- Débats à l'audience de Jugement du 03 Février 2026
(convocations envoyées le 21 Octobre 2025)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 12 Mai 2026
- Délibéré prorogé à la date de ce jour
- 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 Monsieur Didier MAZANON, Président (S)
et par Monsieur Frédérick BOGE, Greffier.

EXPOSE DES FAITS

La société [REDACTED], société par actions simplifiée, exerce une activité de travaux d'installation électrique et applique la convention collective nationale des entreprises du bâtiment.

Monsieur [REDACTED] a été embauché par la société [REDACTED] à compter du 1er décembre 2015 en qualité de monteur câbleur électricien, statut ouvrier. Au dernier état de la relation contractuelle, il relevait du niveau III, coefficient 210, et percevait une rémunération mensuelle brute moyenne de 2 596 euros.

Le 14 février 2024, un incident est survenu sur un chantier [REDACTED] entre Monsieur [REDACTED] et son supérieur hiérarchique, Monsieur [REDACTED] chef de chantier. Les parties divergent sur la réalité et la gravité des faits reprochés.

Par courrier du 15 février 2024, la société [REDACTED] a convoqué Monsieur [REDACTED] à un entretien préalable à un éventuel licenciement, fixé au 27 février 2024, et l'a mis à pied à titre conservatoire.

Par courrier du 1er mars 2024, la société [REDACTED] a notifié à Monsieur [REDACTED] son licenciement pour faute grave. Les documents de fin de contrat lui ont été remis le 5 mars 2024.

Par courrier de son conseil du 23 juillet 2024, Monsieur [REDACTED] a contesté son licenciement.

Par requête du 30 septembre 2024, Monsieur [REDACTED] a saisi le Conseil de prud'hommes de Lyon afin de contester son licenciement et d'obtenir le paiement de diverses sommes à caractère salarial et indemnitaire.

Une audience de conciliation et d'orientation s'est tenue le 19 novembre 2024, sans accord entre les parties. L'affaire a été renvoyée à l'audience de mise en état du 24 juin 2025.

La société [REDACTED] conclut au rejet de l'ensemble des demandes, soutenant que le licenciement repose sur une faute grave. À titre subsidiaire, elle invoque l'existence d'une cause réelle et sérieuse.

PRETENTIONS ET MOYENS

Demandeur, Monsieur [REDACTED]

Monsieur [REDACTED] sollicite du Conseil qu'il juge son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, et qu'il condamne en conséquence la société [REDACTED] au paiement des indemnités afférentes à la rupture du contrat de travail, ainsi qu'à des dommages et intérêts.

Au soutien de ses demandes, Monsieur [REDACTED] fait valoir que la faute grave invoquée par l'employeur n'est pas établie.

Il soutient que les faits reprochés, tenant à une prétendue insubordination et à une altercation survenue le 14 février 2024, sont inexacts, exagérés ou insuffisamment caractérisés, et contestés tant dans leur matérialité que dans leur gravité.

Il fait également valoir son ancienneté, l'absence de tout antécédent disciplinaire, ainsi que le caractère isolé de l'incident reproché, pour soutenir que les circonstances ne rendaient pas impossible la poursuite de la relation contractuelle.

Enfin, le demandeur soutient que les conditions de la rupture, intervenues brutalement après plus de huit années de collaboration sans reproche, lui ont causé un préjudice distinct, justifiant l'octroi de dommages et intérêts complémentaires.

En conséquence, il est demandé au Conseil de prud'hommes de LYON de :

JUGER le licenciement sans cause réelle et sérieuse

JUGER que le licenciement est intervenu dans des conditions brutales et vexatoires

Par conséquent,

CONDAMNER la société [REDACTED] au paiement des sommes suivantes :

- 5 354,24 euros nets à titre d'indemnité légale de licenciement,
- 5 192 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 519,20 euros bruts au titre des congés payés afférents au préavis,
- 1 432,16 euros bruts à titre de rappel de salaire sur la mise à pied conservatoire
- 143,21 euros bruts au titre des congés payés afférents à la mise à pied conservatoire ;
- 20 768 euros nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, correspondant à huit mois de salaire brut ;

CONDAMNER la société [REDACTED] au versement de la somme de 5 000 euros nets à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice distinct résultant du caractère brutal et vexatoire de la rupture ;

- CONDAMNER la société [REDACTED] au versement de la somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

- CONDAMNER la société [REDACTED] aux entiers dépens de l'instance ;

- ORDONNER l'exécution provisoire de la décision à intervenir ;

- JUGER que les sommes allouées porteront intérêts au taux légal à compter de la demande en justice.

De son côté, la société [REDACTED] soutient que le licenciement de Monsieur [REDACTED] est fondé sur une faute grave, résultant d'un comportement d'insubordination réitéré et d'une altercation verbale violente à l'égard de son supérieur hiérarchique, survenue sur un chantier en présence de tiers.

Elle fait valoir que ces faits, établis par plusieurs témoignages concordants, rendaient impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et justifiaient une rupture immédiate du contrat de travail, notamment au regard de son obligation de sécurité.

À titre subsidiaire, elle estime que les faits caractérisent à tout le moins une cause réelle et sérieuse de licenciement et conteste l'existence de tout préjudice distinct lié à des circonstances prétendument brutales ou vexatoires.

En conséquence, il est demandé au Conseil de prud'hommes de LYON de :

1. Sur le bienfondé du licenciement pour faute grave

A titre principal

" DEBOUTER Monsieur [REDACTED] de sa demande tendant à faire juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

" JUGER que le licenciement de Monsieur [REDACTED] repose sur une faute grave ;

" En conséquence, le DEBOUTER de l'intégralité de ses demandes au titre de l'indemnité de licenciement, l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, de l'indemnité compensatrice de préavis et du rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire.

A titre subsidiaire

" DEBOUTER Monsieur [REDACTED] de sa demande tendant à faire juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

" JUGER que le licenciement de Monsieur [REDACTED] repose sur une cause réelle et sérieuse ;

" En conséquence, le DEBOUTER de sa demande au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A titre infiniment subsidiaire,

" JUGER que Monsieur [REDACTED] est parfaitement défaillant à rapporter la preuve de la réalité et de l'étendue du préjudice qu'il invoque ;

" LIMITER le montant des dommages et intérêts alloués au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse à la somme de soit 7.788 €.

2. Sur l'absence de circonstances brutales et vexatoires

A titre principal

" JUGER que Monsieur [REDACTED] est parfaitement défaillant à rapporter la preuve de circonstances brutales et vexatoires ;

" En conséquence, le DEBOUTER de sa demande indemnitaire à ce titre.

A titre subsidiaire

" JUGER que Monsieur [REDACTED] est parfaitement défaillant à rapporter la preuve de la réalité et de l'étendue du préjudice qu'il invoque ;

" En conséquence, le DEBOUTER de sa demande indemnitaire à ce titre.

3. Sur les frais irrépétibles et les dépens

" DEBOUTER Monsieur [REDACTED] de sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et des dépens ;

" CONDAMNER Monsieur [REDACTED] au paiement de la somme de 3.000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

" CONDAMNER Monsieur [REDACTED] aux dépens de la procédure.

MOYENS DES PARTIES

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 précitées, qu'elles ont fait viser par le greffier lors de l'audience de plaidoiries 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 contestation du licenciement pour absence de cause réelle et sérieuse

EN DROIT,

Selon l'article L.1232-1 du Code du Travail, tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

Aux termes de l'article L. 1232-1 du Code du travail, tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.
Il appartient au juge d'apprécier la réalité des faits invoqués, leur caractère fautif et leur gravité au regard des circonstances de l'espèce.

Aux termes de l'article L.1235-1 du code du travail le juge a pour mission d'apprécier la régularité de la procédure de licenciement et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur.

Selon l'article L.1232-6 du code du travail, la lettre de licenciement fixe les limites du litige, l'employeur ne peut invoquer un autre motif que celui qu'il a notifié au salarié dans la lettre de licenciement.

La cause du licenciement doit être objective et reposer sur des faits matériellement vérifiables. Les faits doivent être établis et constituer la véritable cause de licenciement.

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis.

L'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve. L'employeur ne saurait imputer au salarié un manquement à ses obligations professionnelles et ainsi le licencier suite au défaut d'accomplissement de

certaines tâches, dès lors qu'il n'est pas démontré qu'elles rentraient dans ses attributions.

EN FAIT,

Il résulte des pièces versées aux débats que Monsieur [REDACTED] a, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail sur le chantier, adopté une attitude d'opposition fautive à l'égard des consignes qui lui étaient données par sa hiérarchie.

Il est établi qu'un incident est survenu le 14 février 2024 sur un chantier [REDACTED], au cours duquel Monsieur [REDACTED] a eu un comportement inapproprié à l'encontre de son supérieur hiérarchique, Monsieur [REDACTED] chef de chantier, en présence de tiers.

Les attestations produites par la société [REDACTED] concordent pour décrire des propos et une attitude excessifs, incompatibles avec les exigences de respect et de discipline inhérentes à la relation de travail, particulièrement dans le contexte d'un chantier soumis à des impératifs de sécurité.

Un tel comportement, intervenu dans le cadre de l'exécution du contrat de travail et en présence de tiers, constitue un manquement aux obligations découlant de la relation de travail et revêt un caractère fautif suffisant pour justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Toutefois, la faute grave suppose que les faits imputés au salarié rendent impossible son maintien dans l'entreprise, y compris pendant la durée du préavis. Or, en l'espèce, la société [REDACTED] ne produit aucun élément concret et circonstancié permettant d'établir que la poursuite de la relation de travail était rendue impossible au regard de la nature des fonctions exercées par le salarié, de ses conditions d'intervention sur les chantiers, ni de ses interactions avec les autres salariés ou les tiers.

Par ailleurs, si l'employeur évoque l'existence de comportements fautifs antérieurs, aucun élément objectif, aucune sanction disciplinaire antérieure ni aucune pièce probante ne viennent étayer ces affirmations, lesquelles ne peuvent dès lors être retenues par le Conseil.

Dans ces conditions, si les faits reprochés à Monsieur [REDACTED] constituent des éléments objectifs et matériellement établis de nature à justifier un licenciement pour motif personnel reposant sur une cause réelle et sérieuse, ils ne présentent pas le degré de gravité exigé pour caractériser une faute grave.

Le Conseil relève en conséquence que les faits reprochés à Monsieur [REDACTED] justifient un licenciement pour cause réelle et sérieuse, sans pour autant revêtir le caractère d'une faute grave.

En l'absence de faute grave, le licenciement ouvre droit pour le salarié au bénéfice des indemnités légales de rupture prévues par le Code du travail, notamment l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis, ainsi qu'au paiement des sommes afférentes à la période de mise à pied conservatoire, laquelle ne saurait être maintenue lorsque la faute grave n'est pas retenue.

EN CONSEQUENCE,

Le Conseil de prud'hommes de Lyon dit que le licenciement de Monsieur [REDACTED] repose sur une cause réelle et sérieuse.

Monsieur [REDACTED] sera débouté de sa demande tendant à voir juger son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, ainsi que de sa demande en paiement de dommages et intérêts à ce titre.

Sur la demande au titre du caractère brutal et vexatoire du licenciement

EN DROIT,

Il ressort de la jurisprudence constante, l'octroi de dommages et intérêts pour circonstances brutales ou vexatoires de la rupture suppose que le salarié établisse que le licenciement s'est accompagné de faits ou de comportements de l'employeur portant atteinte à sa dignité ou lui ayant causé un préjudice distinct de celui résultant de la perte de l'emploi.

Il appartient au salarié d'établir la réalité des faits invoqués et l'existence d'un préjudice spécifique.

EN FAIT,

Monsieur [REDACTED] invoque le caractère brutal et vexatoire de son licenciement sans toutefois se prévaloir de circonstances particulières entourant la procédure de rupture.

Il ressort des éléments du dossier que la société [REDACTED] a respecté la procédure légale de licenciement, en convoquant le salarié à un entretien préalable et en lui notifiant par écrit les motifs de la rupture.

Aucun élément ne permet d'établir que la rupture serait intervenue dans des conditions humiliantes, déloyales ou attentatoires à la dignité du salarié.

EN CONSEQUENCE,

Faute pour Monsieur [REDACTED] de démontrer l'existence de circonstances brutales ou vexatoires distinctes de la rupture elle-même, le Conseil le déboutera de sa demande de dommages et intérêts à ce titre.

Sur la demande d'exécution provisoire

EN DROIT,

L'article 515 du Code de procédure civile dispose que " *lorsqu'il est prévu par la loi que l'exécution provisoire est facultative, elle peut être ordonnée, d'office ou à la demande d'une partie, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire.*
Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la décision ".

EN CONSEQUENCE,

Le Conseil n'ordonne pas l'exécution provisoire autre que celle de droit du présent jugement.

Sur les demandes en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

EN DROIT,

L'article 700 du Code de Procédure Civile dispose que " le juge condamne la partie tenue au dépens ou, à défaut la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine au titre des frais exposés et non comprise dans les dépens.

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 cette condamnation ".

EN FAIT,

Si le licenciement de Monsieur [REDACTED] a été jugé fondé sur une cause réelle et sérieuse, il résulte toutefois de la présente décision que la société [REDACTED] est condamnée au paiement de plusieurs sommes à caractère salarial et indemnitaire, consécutivement à l'exclusion de la faute grave.

Le Conseil relève que la procédure engagée a conduit Monsieur [REDACTED] à exposer des frais pour assurer la défense de ses intérêts.

EN CONSEQUENCE,

Dans ces conditions, et au regard des circonstances de l'espèce, il apparaît équitable de faire application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile et de condamner la société [REDACTED] à lui verser la somme de 1 800 euros à ce titre.

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.

La société [REDACTED] étant condamnée au paiement de plusieurs sommes au profit du salarié, Il y a donc lieu de la condamner aux entiers dépens de l'instance.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil des Prud'hommes de Lyon section INDUSTRIE, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort :

DIT ET JUGE que le licenciement de Monsieur [REDACTED] repose sur une cause réelle et sérieuse et ne revêt pas le caractère d'une faute grave ;

CONDAMNE en conséquence la SAS [REDACTED] à payer à Monsieur [REDACTED] les sommes suivantes :

- **5 354,24 € nets** à titre d'indemnité légale de licenciement,
- **5 192 € bruts** à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- **519,20 € bruts** au titre des congés payés afférents au préavis ;
- **1 432,16 € bruts** à titre de rappel de salaire sur la mise à pied conservatoire
- **143,21 € bruts** au titre des congés payés afférents à la mise à pied conservatoire ;

DEBOUTE Monsieur [redacted] de sa demande tendant à voir reconnaître le caractère brutal et vexatoire du licenciement et à obtenir une indemnisation à ce titre.

CONDAMNE la SAS [redacted] à verser à Monsieur [redacted] la somme de 1 800 € (mille huit cents euros) au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

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**, étant précisé que la moyenne brute des salaires des trois derniers mois doit être fixée à la somme de 2 596 €.

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.

DEBOUTE Monsieur [redacted] du surplus de ses demandes.

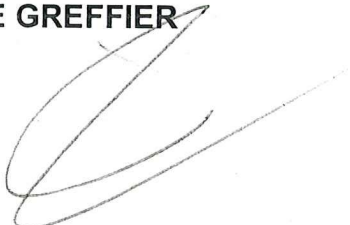
DEBOUTE la SAS [redacted] de sa demande formulée au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

CONDAMNE la SAS [redacted] aux entiers dépens de la présente instance.

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



