

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Encadrement

Numéro d'affaire
2025-00047916

Référence de l'affaire

C/ SARL

Numéro de minute

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

JUGEMENT

Contradictoire, rendu en premier ressort, affaire examinée en audience publique

Prononcé par mise à disposition du 10 SEP. 2026

Composition de la formation du Bureau de jugement lors des débats et du délibéré :

- Bruno ANDRE, Conseiller salarié, Président ;
- Damien ROJON, Conseiller salarié, Assesseur ;
- Béatrice POUGHON-PSZCZOLINSKI, Conseiller employeur, Assesseur ;
- Paul MEGROIAN, Conseiller employeur, Assesseur ;

Assistée de Fanny TOUBOUL, greffier.

ENTRE

Monsieur [REDACTED]
Né le [REDACTED] - [REDACTED] (FRANCE)

**Représenté par Maître Denis JANIN - SELAS DENIS JANIN AVOCAT,
avocat au barreau de Lyon**

PARTIE EN DEMANDE

ET

SARL [REDACTED]
SIREN : [REDACTED]

*Représentée par Maître Stéphanie DUBOS - SELARL CABINET
RATHEAUX SELARL, avocat au barreau de Lyon substitué(e) par
maître Emilie LACHAUD - CABINET LACHAUD EMILIE, avocat au
barreau de LYON*

PARTIE EN DÉFENSE

PROCÉDURE

Date de la réception de la demande : 21 novembre 2024.

Convocations envoyées le 13 décembre 2024 par lettre recommandée avec accusé de réception devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation du 18 février 2025 (accusé de réception signé par le défendeur revenu non daté).

Bureau de Conciliation et d'orientation du 18 février 2025 : Non-conciliation et renvoi de l'affaire à la mise en état avec fixation des délais d'échanges entre les parties ;

Ordonnance de clôture en date du 18 septembre 2025 et renvoi de l'affaire devant le Bureau de Jugement du 02 avril 2026.

Débats à l'audience de Jugement du 02 avril 2026.

Prononcé de la décision fixé à la date du 09 juillet 2026.

Délibéré prorogé à la date de ce jour.

Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Fanny TOUBOUL, Greffier.

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

Décision signée par Monsieur Bruno ANDRE, Président (S) et par Madame Fanny TOUBOUL, Greffier.

EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur [REDACTED], demandeur, a été embauché en contrat à durée indéterminée le 02/04/2024 par la SARL [REDACTED], en tant que Coordinateur technique.

Il avait un statut cadre, niveau VII, COEFFICIENT C10 de la Convention collective nationale des matériels agricoles, de BTP, de manutention (IDCC 1404). Sa rémunération brute mensuelle est fixée à 3750€.

La SARL [REDACTED] a moins de 11 salariés, dont les activités sont les achats, ventes, locations, maintenance et réparation de tout matériel agricole et de BTP. Elle appartient au [REDACTED]

Le 11/07/2024 Monsieur [REDACTED] envoyait un mail à plusieurs responsables de l'entreprise et du groupe auquel est rattachée la SARL [REDACTED], pour dénoncer des dysfonctionnements au sein du groupe et de son entreprise (pièce 8, demande).

A la suite de cette communication, le 16/07/2024, Monsieur [REDACTED] était convoqué pour un entretien préalable à un éventuel licenciement et une mise à pied à titre conservatoire, lui était signifiée.

L'entretien s'est déroulé le 30/07/2024, suivi d'un licenciement pour faute lourde le 05/08/2024, que contestait le demandeur ainsi que les conditions d'exécution de son contrat de travail, le 18/09/2024 (pièce 6, demande). La SARL [REDACTED] a répondu le 17/10/2024 (pièce 7, demande), ne souhaitant pas de résolution amiable.

Monsieur [REDACTED] saisissait le Conseil de Prud'hommes de Lyon le 21/11/2024. L'affaire a alors été enrôlée sous le numéro RG 25/47916.

L'audience de conciliation du 18/02/2025 n'a pas permis aux parties de se rapprocher. Un procès-verbal de non-conciliation a été dressé et l'affaire a été renvoyée pour mise en état au 18/09/2025. L'ordonnance de clôture a été prononcée le 18/09/2025.

L'affaire se présente en l'état.

LES DEMANDES

I/ Monsieur [REDACTED] demande au Conseil de Prud'hommes de Lyon de :

A TITRE PRINCIPAL

JUGER que le licenciement est intervenu en violation de la liberté d'expression de Monsieur [REDACTED] ;

JUGER que le licenciement est nul ;

A TITRE SUBSIDIAIRE

JUGER que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Par conséquent et en tout état de cause,

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

- 11.275,56€ bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 1.127,55€ bruts au titre des congés payés atterents ;
- 2.424,80€ bruts à titre de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire, outre 242,48€ bruts des congés payés afférents ;
- 22.551,12€ nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ;
- Subsidiairement, 3.758,52 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 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 paiement de la somme de 3.000€ au titre des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens de l'instance.

LA CONDAMNER 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.

II/ De son côté, la SARL [REDACTED] demande au Conseil de Prud'hommes de Lyon de :

A TITRE PRINCIPAL

DECLARER que le licenciement pour faute lourde de Monsieur [REDACTED] est fondé,

A TITRE SUBSIDIAIRE,

REQUALIFIER le licenciement de Monsieur [REDACTED] en licenciement fondé sur une faute grave,

EN TOUT ETAT DE CAUSE,

DECLARER que Monsieur [REDACTED] a fait un usage abusif de sa liberté d'expression.

DEBOUTER Monsieur [REDACTED] de sa demande au titre de la nullité de rupture.

DEBOUTER Monsieur [REDACTED] de l'ensemble de ses demandes au titre de la rupture à savoir, l'indemnité compensatrice de préavis et congés payés y afférents, le rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire, les dommages et intérêts pour licenciement nul et à titre subsidiaire sans cause réelle et sérieuse, les dommages et intérêts au titre du licenciement intervenu dans des conditions vexatoires.

DEBOUTER Monsieur [REDACTED] de l'ensemble de ses demandes.

LE CONDAMNER au paiement de la somme de 3.000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

LE CONDAMNER aux entiers dépens de l'instance.

MOYENS DES PARTIES

Vu l'article 455 du Code de procédure civile qui 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* ». Ces deux conclusions ont été remises et visées lors de l'audience du 2 avril 2026.

En conséquence le Conseil de Prud'hommes de Lyon dit qu'il convient de s'y référer.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Fixation du salaire de référence :

En droit,

Le salaire de référence est calculé suivant une moyenne des 12 derniers mois travaillés ou des 3 derniers, au plus favorable.

Les heures supplémentaires effectuées et payées, des avantages, ainsi que les primes habituelles doivent être prises en compte dans le salaire de référence.

La jurisprudence précise aussi que les primes annuelles versées au salarié sont prises en compte dans l'assiette de calcul du salaire de référence pour leur fraction se rapportant à la période de référence.

En l'espèce,

Le Conseil a recalculé le salaire de référence sur la période d'activité. Pour mémoire, en demande la somme est de 3.758,52€ et pour la société 3.750€.

En conséquence

Le Conseil FIXE le salaire mensuel de référence à 3.758,52€ brut.

Sur le licenciement nul au titre de la violation de la liberté d'expression :

En droit,

L'article L.1235-3 du Code du travail n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article L.1335-3-1. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Les nullités mentionnées au premier alinéa sont celles qui sont afférentes à :

- La violation d'une liberté fondamentale.
- Des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L.1152-3 et L.1153-4.
- Un licenciement discriminatoire dans les conditions mentionnées aux articles L.1132-4 et L.1134-4.
- Un licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions mentionnées à l'article L.1144-3, ou à une dénonciation de crimes et délits.
- Un licenciement d'un salarié protégé mentionné aux articles L.2411-1 et L.2412-1 en raison de l'exercice de son mandat.
- Un licenciement d'un salarié en méconnaissance des protections mentionnées aux articles L.1225-71 et L.1226-13.

L'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû en application des dispositions de l'article L.1225-71 et du statut dont bénéficient certains salariés en application du chapitre I du titre I du livre IV de la deuxième partie du Code du travail, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, « sans préjudice » de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle.

L'article 11 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen précise la notion de « liberté d'expression ». « *La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'homme : tout citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la loi* ».

L'abus par le salarié de sa liberté d'expression est passible de sanction disciplinaire. Selon la jurisprudence, il constitue généralement une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire une faute grave.

La faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise.

Le salarié commet une faute lourde s'il agit avec l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. D'abord, l'intention de nuire ne doit pas être confondue avec le caractère volontaire d'un acte. Ensuite, la gravité du manquement du salarié n'entre pas en ligne de compte ; il peut avoir eu un comportement hautement irresponsable, avoir causé des dommages d'une grande importance, tant sur le plan matériel qu'humain, s'il n'est pas démontré qu'il y avait intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise, la faute lourde ne sera pas retenue.

En l'espèce,

La SARL [REDACTED] justifie le licenciement pour faute lourde de Monsieur [REDACTED] par un grief principal, l'envoi d'un mail à plusieurs cadres dirigeants de l'entreprise et du groupe, dans lequel il dénonçait des dysfonctionnements à différents niveaux et selon elle, dénigrait des personnes de l'entreprise et du groupe. Elle considère une volonté de nuire certaine : « *Votre courriel démontre sans contestation possible que vous souhaitez pouvoir agir à votre guise et au détriment de l'organisation instaurée et qu'en adressant ce courriel, vous avez eu la volonté de déstabiliser la société dans son ensemble tant en interne que vis-à-vis des tiers* ».

La défenderesse reproche aussi à Monsieur [REDACTED] d'avoir donné un caractère public à ses déclarations en mettant en copie d'autres salariés, des cadres et des collaborateurs des filiales du groupe, notamment pour certains en copie cachée du mail.

La SARL [REDACTED] énonce un second grief, il est reproché au demandeur de ne pas avoir respecté son obligation d'exclusivité, ce qui constitue un manquement grave aux obligations contractuelles. En effet elle prétend que Monsieur [REDACTED] avait une activité en parallèle de réparation de machines et équipements (pièce 4, défense).

Pour la SARL [REDACTED], Monsieur [REDACTED] n'a pas fait usage de sa liberté d'expression mais qu'il en a totalement abusé et qu'il ne saurait en conséquence, se prévaloir d'une violation d'une liberté fondamentale, notamment en :

- Critiquant et dénigrant les procédures de la société.
- Cherchant à se soustraire des différents process en vigueur.
- Tentant de masquer ses fautes en transférant de manière dissimulée son mail du 11/07/2024.
- Donnant un caractère public à ses critiques et invectives.

Pour Monsieur [REDACTED], son mail était uniquement une alerte légitime sur la base d'explications circonstanciées, dans les règles élémentaires de politesse et qu'il avait fait un exercice normal de sa liberté d'expression.

Il dit que tous les destinataires de son mail étaient directement intéressés par le propos (pièce 8, demande) et donc aucunement une diffusion à des tiers. Il dit n'avoir pas eu l'intention de nuire, n'avançant aucune critique et se contentant de présenter un retour d'expérience : « *Je ne suis pas là pour faire des polémiques mais pour mettre à plat les irritants du quotidien afin d'améliorer le fonctionnement de l'agence, des agences, des services et du groupe. Le but commun est de satisfaire le client* » et il conclue : « *je suis disponible pour tous échanges* ».

Concernant le second grief, Monsieur [REDACTED] indique que sa société était radiée depuis plus de dix ans, dûment enregistrée par l'URSSAF le 30/09/2014 (pièce 9, demande).

Pour le Conseil, la lettre de Monsieur [REDACTED] met en avant des dysfonctionnements supposés dans la SARL [REDACTED] et le Groupe. Elle est adressée à 7 cadres dirigeants de l'entreprise [REDACTED] et d'autres filiales. Elle ne comporte aucun propos injurieux.

Pour une première alerte, son étendue est disproportionnée et surtout n'intervient pas après d'autres interventions et notamment des discussions avec son N+1. Monsieur [REDACTED] avait seulement un peu plus de 3 mois d'ancienneté dans la société. Son contrat de travail indiquait qu'il était tenu à une obligation impérative de discrétion. Son intervention a manqué de discernement et a sans doute entamé la confiance de ses responsables.

Le Conseil retient aussi qu'au-delà du Président du [REDACTED] et de 6 dirigeants qu'il a souhaité avertir, ce qui pouvait s'entendre en termes d'information, Monsieur [REDACTED] a ajouté en copie cachée deux technico-commerciaux qui n'avaient pas de capacité à agir dans la prise en compte des dysfonctionnements dénoncés (pièce 8, défense). Par contre le Conseil ne tiendra pas compte des 2 transferts de mails du 11/07/2024 à 11h18 et à 15h36, car rien n'indique qu'ils ont un lien avec l'affaire (page 14, conclusions défense).

Le Conseil écarte le second grief car l'auto-entreprise de Monsieur [REDACTED] a bien été radiée le 30/09/2014.

La SARL [REDACTED] ne démontre pas la volonté de nuire du demandeur et n'indique aucun préjudice que ce soit en interne ou à l'externe notamment vis-à-vis de son image, mais elle n'a jamais remis en question la liberté d'expression de Monsieur [REDACTED].

En conséquence, le Conseil :

ECARTE la faute lourde.

DIT que la liberté d'expression de Monsieur [REDACTED] n'a pas été remise en question.

REQUALIFIE le licenciement en cause réelle et sérieuse, caractérisé par une faute simple.

CONDAMNE la SARL [REDACTED] à verser à Monsieur [REDACTED] les sommes suivantes :

- 11.275,56€ brut et 1.127,55€ de congés payés afférents, au titre de l'indemnité compensatrice de préavis.
- 2.424,80€ brut et 242,48€ de congés payés afférents, au titre de la mise à pied conservatoire.

Sur le caractère brutal et vexatoire de la rupture :

En droit,

Le salarié est fondé à solliciter des dommages et intérêts lorsque les circonstances brusques, humiliantes ou vexatoires de son licenciement lui causent un préjudice distinct de l'absence de cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation rappelle qu'un licenciement justifié par une faute grave peut quand même causer un préjudice distinct si les circonstances de la rupture sont vexatoires.

Pour obtenir une indemnisation au titre du caractère vexatoire, il faut démontrer un comportement fautif de l'employeur et un préjudice spécifique. La jurisprudence évoque notamment des propos injurieux, une humiliation publique, un motif fallacieux, une mise à l'écart dégradante, ou une pression inutile lors de l'annonce de la rupture.

C'est par une appréciation souveraine des éléments qui leur sont soumis que les juges du fond constatent le caractère de la rupture et l'existence d'une faute.

L'article 1353 du Code civil énonce que c'est celui qui allègue d'un préjudice, qu'il appartient d'en prouver l'existence et l'étendue.

En l'espèce,

Monsieur [REDACTED] considère que la qualification abusive, selon lui, pour faute lourde de son licenciement, revêt déjà un caractère vexatoire.

Selon la défenderesse, Monsieur [REDACTED] n'apporte pas d'élément nouveau qui viendrait étayer une telle affirmation de conditions vexatoires et brutales.

Le Conseil constate que la procédure de licenciement s'est déroulée réglementairement, que les circonstances n'ont pas donné lieu à un comportement fautif de l'employeur. Le seul fait de la faute lourde ne suffit pas à qualifier la rupture de brutale ou vexatoire.

Monsieur [REDACTED] ne démontre pas un préjudice distinct de celui de son licenciement.

En conséquence,

Le Conseil DEBOUTE Monsieur [REDACTED] de sa demande au titre de circonstances brutales et vexatoires à la rupture de son contrat de travail.

Sur l'exécution provisoire :

En droit,

Attendu que l'article R.1454-28 du Code du travail dispose : *«Sont de droit exécutoires à titre provisoire, notamment :*

1° Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle ;

2° Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer ;

3° Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R. 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement.».

Attendu que l'article 515 du Code de procédure civile dispose : *« 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 l'espèce,

Attendu que le Conseil n'estime pas devoir accorder l'exécution provisoire autre que celle de droit ;

En conséquence,

Le Conseil dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire autre que celle de droit.

Sur les demandes au titre de l'article 700 du Code de procédure civile :

En droit,

Attendu que 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,

Monsieur [REDACTED] a dû engager des frais irrépétibles non compris dans les dépens, pour faire valoir ses droits devant la juridiction prud'homale ;

Il ne paraît pas justifié de laisser à la charge du demandeur l'intégralité des frais qu'elle a dû engager pour la procédure.

En conséquence,

L'équité commande que la SARL [REDACTED] soit condamnée à verser à Monsieur [REDACTED] a somme de 2.000€ au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Le Conseil déboute la SARL [REDACTED] de sa demande à ce titre.

Sur les intérêts légaux :

En droit,

Vu l'article 1907 du Code Civil qui dispose que : « *L'intérêt est légal ou conventionnel. L'intérêt légal est fixé par la loi. L'intérêt conventionnel peut excéder celui de la loi, toutes les fois que la loi ne le prohibe pas.*

Le taux de l'intérêt conventionnel doit être fixé par écrit. »

Vu l'article 1231-7 du Code Civil qui dispose que : « *En toute matière, la condamnation à une indemnité emporte intérêts 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 à moins que le juge n'en décide autrement.*

En cas de confirmation pure et simple par le juge d'appel d'une décision allouant une indemnité en réparation d'un dommage, celle-ci porte de plein droit intérêt au taux légal à compter du jugement de première instance. Dans les autres cas, l'indemnité allouée en appel porte intérêt à compter de la décision d'appel. Le juge d'appel peut toujours déroger aux dispositions du présent alinéa. »

Attendu que toute somme due par une personne, à la suite d'une décision de justice, doit être augmentée des intérêts légaux si elle est versée en retard.

En l'espèce,

Le cadre législatif dispose que les intérêts légaux simples courent à compter du jour de la décision en ce qui concerne les condamnations indemnitaires et à compter de la date de réception de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation concernant les demandes salariales.

En conséquence,

Le Conseil dira et jugera que l'application des intérêts débutera à la date de prononcé du jugement en ce qui concerne les condamnations indemnitaires et à compter de la date de réception de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation concernant les demandes salariales.

Sur les dépens :

En droit,

Attendu que 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.* »

En l'espèce,

Attendu que la SARL [REDACTED] est perdante dans cette affaire ;

En conséquence,

Le Conseil condamne la SARL [REDACTED] aux entiers dépens.

PAR CES MOTIFS

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

FIXE le salaire mensuel de référence à 3.758,52€ brut.

Sur la rupture du contrat de travail :

ECARTE la faute lourde ;

DIT que la liberté d'expression de Monsieur [REDACTED] n'a pas été remise en question.

REQUALIFIE le licenciement en cause réelle et sérieuse, caractérisé par une faute simple.

CONDAMNE la SARL [REDACTED] à verser à Monsieur [REDACTED] :

- 11.275,56€ brut et 1.127,55€ bruts de congés payés afférents, au titre de l'indemnité compensatrice de préavis.
- 2.424,80€ brut et 242,48€ bruts de congés payés afférents, au titre de la mise à pied conservatoire.

Sur le caractère vexatoire :

DEBOUTE Monsieur [REDACTED] de sa demande au titre de circonstances brutales et vexatoires de la rupture de son contrat de travail.

En tout état de cause,

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

DIT que la SARL [REDACTED] soit **CONDAMNEE** à verser à Monsieur [REDACTED] la somme de 2.000€ au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

DEBOUTE la SARL [REDACTED] de sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

DIT ET JUGE que l'application des intérêts débutera à la date de prononcé du jugement en ce qui concerne les condamnations indemnitaires et à compter de la date de réception de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation concernant les demandes salariales.

DEBOUTE les parties de leurs demandes plus amples ou contraires.

CONDAMNE la SARL [REDACTED] aux entiers dépens.

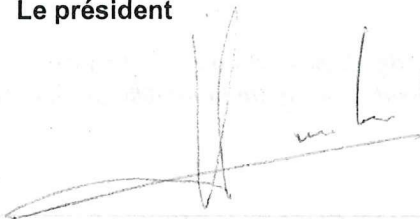
Ainsi rendu public par mise à disposition au greffe.

En foi de quoi, la présente minute a été signée par le Président et le Greffier.

Le greffier



Le président



Notification le : **10 SEP. 2026**

A :

- Monsieur [REDACTED]
- Maître Denis JANIN – SELAS DENIS JANIN AVOCAT, avocat au barreau de Lyon,
- [REDACTED]
- Maître Stéphanie DUBOIS – SELARL CABINET RATHEAUX SELARL, avocat au barreau de Lyon

Formule exécutoire remise à Monsieur [REDACTED], le **10 SEP. 2026**

**COPIE CERTIFIÉE
CONFORME**

