

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Encadrement

Numéro d'affaire

2025-00047910

(Anciennement RG F 24/03132)

Référence de l'affaire

C/

Numéro de minute

JUGEMENT

Contradictoire, rendu(e) en premier ressort, affaire examinée en audience publique

Prononcé(e) par mise à disposition du **24 SEP. 2026**

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

Carole TURA, Conseiller employeur, Président ;
Clément HEYBERGER, Conseiller employeur, Assesseur ;
Nathalie MILANETTI, Conseiller salarié, Assesseur ;
Thierry CHESA, Conseiller salarié, Assesseur.

Assisté(es) de Lorenz BRAUN, greffier, lors des débats et du prononcé.

ENTRE

Madame [REDACTED] née [REDACTED]
née le [REDACTED] - [REDACTED] (SENEGAL)

[REDACTED]
*assistée par Maître Denis JANIN - SELAS DENIS JANIN AVOCAT,
avocat au barreau de Lyon*

PARTIE EN DEMANDE

ET

SAS [REDACTED]
[REDACTED]

*représenté(e) par Maître Jean-Baptiste TRAN-MINH - SCP AGUERA
AVOCATS, avocat au barreau de Lyon substitué(e) par maître Céline
VIEU DEL-BOVE - SCP AGUERA AVOCATS, avocat au barreau de
LYON*

PARTIE EN DÉFENSE

PROCÉDURE

- Le conseil de prud'hommes a été saisi le 21 novembre 2024.
- La convocation de la partie défenderesse a été adressée en date du 13 décembre 2024, à l'audience du 18 février 2025 (AR signé le 16/12/2024)
- Non-conciliation et renvoi à la mise en état
- Ordonnance de clôture le 18 Septembre 2026
- L'audience de plaidoirie s'est tenue le 26 mars 2026.
- Les parties ont été avisées que la décision serait rendue publique par mise à disposition au greffe en date du 09 Juillet 2026.
- Délibéré prorogé à la date de ce jour
- Décision signée par le Président et le Greffier

EXPOSÉ DU LITIGE

Madame [REDACTED] a été embauchée par la Société [REDACTED] en CDI à compter du 19 juillet 2021 en qualité d'Ingénieur Étude Électricité, Statut Cadre – Position 1.2 – Coefficient 100.

La Société [REDACTED] exerce une activité d'Ingénierie et d'études techniques.

La Convention Collective Nationale de branche applicable est celle des Bureaux d'études techniques et Sociétés de Conseil dite SYNTEC – IDCC 1486.

La rémunération mensuelle brute moyenne s'élève à 3 557,47 euros (moyenne des 3 derniers mois).

Par courrier du 10 juillet 2024, la Société [REDACTED] a convoqué Madame [REDACTED] à un entretien préalable en date du 19 juillet 2024 à un éventuel licenciement, assorti d'une mise à pied conservatoire.

Par LRAR en date du 24 juillet 2024, la Société [REDACTED] a notifié à Madame [REDACTED] son licenciement pour faute grave.

Par courrier du 14 octobre 2024, Madame [REDACTED] a contesté son licenciement par le biais de son Conseil.

Par LRAR du 18 octobre 2024, la Société [REDACTED] a répondu au Conseil de Madame [REDACTED]

Par requête en date du 21 novembre 2024, Madame [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes de Lyon.

L'affaire se présente en l'état.

DEMANDES DES PARTIES

Au dernier état de ses demandes, Madame [REDACTED] demande 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 :

- ♦ 2 668,23 € nets à titre d'indemnité légale de licenciement
- ♦ 10 672,92 € bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis
- ♦ 1 067,29 € bruts au titre des congés payés afférents

- ♦ 1 721,40 € bruts à titre de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire
- ♦ 172,14 € bruts au titre des congés payés afférents
- ♦ 14 230,56 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Condamner la Société [] 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 [] au versement de la somme de 3 000 € au titre des dispositions de l'Article 700 du Code de Procédure Civile

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

La Société [] **conclu à ce qu'il plaise au Conseil de Prud'hommes de Lyon de bien vouloir :**

- ♦ **Juger** que le licenciement pour faute grave de Madame [] est bien fondé
- ♦ **Juger** que le licenciement de Madame [] n'est pas survenu dans des circonstances brutales et vexatoires

Par conséquent

- ♦ **Débouter** Madame [] de sa demande au titre de l'indemnité légale de licenciement
- ♦ **Débouter** Madame [] de sa demande au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents
- ♦ **Débouter** Madame [] de sa demande de rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire et des congés payés afférents
- ♦ **Débouter** Madame [] de sa demande au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- ♦ **Débouter** Madame [] de sa demande de dommages et intérêts au titre des prétendues circonstances brutales et vexatoires de son licenciement

Subsidiairement

Limitier à 3 mois les dommages et intérêts alloués à Madame [] au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, soit la somme de 10 672,41 euros

En tout état de cause

- ♦ **Débouter** Madame [] de sa demande au titre de l'Article 700 du Code de Procédure Civile
- ♦ **Condamner** Madame [] au paiement d'une somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile, ainsi qu'aux entiers dépens d'instance et d'appel

MOYENS DES PARTIES

Vu les dispositions de l'article 455 du Code de Procédure Civile ;

Vu les conclusions déposées et développées oralement par le conseil de Madame [] demandeur ;

Et vu les conclusions déposées et développées oralement par le conseil de la Société [] partie défenderesse, lors de l'audience de jugement ;

Le Conseil des Prud'hommes de Lyon vu l'abondance des conclusions des deux parties, dit qu'il convient de s'y référer pour une présentation parfaitement exhaustive.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement

En droit,

Sur la notion de faute grave

La faute grave se définit comme un fait ou un ensemble de faits d'une gravité telle qu'ils rendent impossible le maintien du contrat de travail même pendant le délai limité du préavis (Cass. Soc. 27/09/2007 n°06-43867, 10/11/2010 n°09-42077)

La faute grave se caractérise par un manquement à la discipline ou une mauvaise volonté délibérée d'exécuter de bonne foi le contrat de travail.

Les juges apprécient également le degré de gravité de la faute en tenant compte de l'ancienneté du salarié, du caractère isolé de la faute et du préjudice subi par l'employeur.

Sur le transfert de documents vers la messagerie personnelle du salarié

La Cour de cassation estime que le transfert d'un courriel professionnel vers la messagerie personnelle d'une salariée, en violation des règles de sécurité informatique, ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement en l'absence de sanction préalable et de preuve de divulgation à des personnes extérieures à l'entreprise (Cass. Soc. 9 avril 2025, n°24-12-055)

La jurisprudence retient que le fait de produire en justice des documents dont la salariée a eu connaissance au cours de ses fonctions n'est pas constitutif d'une faute dès lors que ces documents sont strictement nécessaires à l'exercice des droits de la défense (Cass. Soc. 30 juin 2004, n°02-41.720 et n°02-41.771)

Sur la charge de la preuve

Il est de jurisprudence constante qu'il appartient à l'employeur, et à lui seul lorsqu'il se prévaut de la faute grave du salarié, d'en apporter la preuve.

« La charge de la preuve de la faute grave incombant à l'employeur, le salarié n'a rien à démontrer » (Cass. Soc. 9 octobre 2001, Bulletin civil 5^{ème} partie n°306)

En l'espèce,

Le Conseil constate, en premier lieu, que le licenciement de Madame [REDACTED] est intervenu alors que son parcours professionnel au sein de la Société [REDACTED] y était jusqu'alors unanimement salué.

En effet, il ressort des pièces produites que Madame [REDACTED] a donné entière satisfaction à son employeur dès son embauche, en réalisant de très bonnes performances. Les différents entretiens professionnels versés aux débats mettent en évidence la qualité de son travail, l'atteinte de ses objectifs ainsi que des appréciations particulièrement positives formulées par la Société [REDACTED]

Le Conseil relève également que Madame [REDACTED] avait manifesté son intention de démissionner le 14 septembre 2023. Toutefois, afin de la conserver dans ses effectifs, la Société [REDACTED] lui a accordé une augmentation de salaire prenant effet au 1^{er} janvier 2024. Madame [REDACTED] a donc renoncé à son projet de départ et a, en conséquence, refusé deux autres propositions d'emploi afin de poursuivre sa collaboration avec la Société [REDACTED]

La lettre de licenciement reproche principalement à Madame [REDACTED] d'avoir procédé à des transferts de mails vers sa messagerie personnelle et notamment sur l'envoi d'un document provenant du client [REDACTED] lequel comportait les mentions suivantes « ne peut être transmis à l'extérieur [REDACTED] et des entités autorisées que par une personne habilitée » et qu'il « contient des informations sensibles relevant du secret et juridiquement protégées »

La Société [REDACTED] considère que ces transferts caractérisent un manquement aux dispositions de la charte informatique ainsi qu'au règlement intérieur de l'entreprise.

Madame [REDACTED] soutient, pour sa part, que les documents transférés étaient strictement nécessaires à l'exercice de ses droits de la défense, dans la perspective d'un litige devenu prévisible avec son employeur.

En effet, le Conseil observe qu'au moment des faits, Madame [REDACTED] se trouvait en période d'intercontrat et que la Société [REDACTED] cherchait à lui confier une nouvelle mission.

Une première mission lui a été proposée auprès du Client [REDACTED] Madame [REDACTED] l'a refusée, estimant qu'elle ne correspondait pas à ses qualifications professionnelles.

Une seconde mission lui a été proposée auprès du client [REDACTED] localisée à Marseille. Madame [REDACTED] a également décliné cette proposition, faisant valoir son incompatibilité avec ses contraintes personnelles et familiales. Il ressort des débats qu'à cette occasion, son supérieur hiérarchique a attiré son attention sur les conséquences financières et stratégiques que ce refus était susceptible d'entraîner pour la Société.

Le Conseil relève que Madame [REDACTED] a évoqué ces échanges lors de son entretien préalable au licenciement. C'est dans ce contexte particulier, marqué par des tensions relatives à son repositionnement professionnel et par la perspective d'une dégradation de sa situation au sein de l'entreprise, que Madame [REDACTED] indique avoir décidé de conserver les échanges intervenus afin de préserver les éléments qu'elle estimait nécessaires à l'exercice de ses droits en cas de contentieux.

Dans ces conditions, le Conseil considère que les transferts de mails reprochés à Madame [REDACTED] doivent être appréciés au regard de leur finalité.

Les éléments du dossier ne permettent pas de caractériser une volonté de détourner des informations confidentielles à des fins étrangères à la défense de ses intérêts, ni de démontrer un usage abusif des documents transférés.

Dès lors, les griefs invoqués par la Société [REDACTED] ne présentent pas un caractère suffisamment sérieux pour justifier le licenciement prononcé.

Il s'ensuit que le licenciement de Madame [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En conséquence,

Le Conseil juge que le licenciement de Madame [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Sur les conséquences indemnitaires du licenciement sans cause réelle et sérieuse

En droit,

Selon l'Article L.1235-3 du Code du travail : « Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause 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 en fonction de l'ancienneté (exemple 3 ans nées d'ancienneté, l'indemnité minimale est de 3 mois, l'indemnité maximale de 4 mois.

En fait,

Le Conseil de Prud'hommes de Lyon ayant jugé le licenciement de Madame [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse, il y a lieu de condamner la Société [REDACTED] à lui verser les sommes suivantes :

- ♦ 2 668,23 euros nets au titre de l'indemnité de licenciement
- ♦ 10 672,92 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis correspondant à trois mois de salaire
- ♦ 1 067,29 euros bruts au titre des congés afférents
- ♦ 1 721,40 euros bruts au titre du rappel de salaire sur la mise à pied conservatoire
- ♦ 172,14 euros bruts au titre des congés payés afférents

Le salaire mensuel de référence est fixé à la somme de 3 557,64 euros, correspondant à la moyenne des trois derniers mois de rémunération

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

Madame [REDACTED] sollicite la condamnation de la Société [REDACTED] à lui verser la somme de 14 230,56 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, correspondant à quatre mois de salaire, conformément au barème prévu par l'Article L.1235-3 du Code du travail ;

Compte tenu de l'ancienneté de Madame [REDACTED] de sa rémunération, des circonstances de la rupture et des éléments produits quant aux conséquences du licenciement sur sa situation professionnelle et personnelle, le Conseil lui alloue la somme de 10 000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Sur la demande de dommages et intérêts pour rupture brutale et vexatoire

Madame [REDACTED] sollicite également des dommages et intérêts en réparation du caractère brutal et vexatoire de la rupture de son contrat de travail.

Toutefois, les éléments versés aux débats ne permettent pas de caractériser l'existence de circonstances distinctes de celles ayant déjà conduit à retenir l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, ni d'établir un préjudice autonome résultant des conditions de la rupture.

En conséquence, le Conseil déboute Madame [REDACTED] de sa demande de dommages et intérêts pour rupture brutale et vexatoire.

Sur les demandes au titre de 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. »

Les parties peuvent produire les justificatifs des sommes qu'elles demandent.

La somme allouée au titre du 2° ne peut être inférieure à la part contributive de l'Etat majorée de 50 % »

En fait,

Madame [REDACTED] a dû engager des frais irrépétibles, non compris dans les dépens pour faire valoir ses droits devant la juridiction prud'homale. Il apparaît au Conseil d'équitable de lui accorder la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'Article 700 du Code de Procédure Civile.

Ainsi, la Société [REDACTED] ayant été condamnée sera déboutée de ses demandes à ce titre.

En conséquence,

Le Conseil condamne la Société [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'Article 700 du Code de Procédure Civile et déboute la Société [REDACTED] de ses demandes à ce titre.

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 » :

En fait,

La Société [REDACTED] est perdante dans cette affaire

En conséquence,

Le Conseil condamne la Société [REDACTED] aux entiers dépens de l'instance.

Sur l'exécution provisoire

En droit,

L'Article 515 du Code de Procédure Civile dispose que «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 conséquence,

Le Conseil dira n'y avoir lieu à exécution provisoire autre que celle de droit.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Lyon, Section Encadrement, statuant publiquement par mise à disposition au greffe, contradictoirement en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la Loi :

JUGE le licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNE la Société [REDACTED] à payer :

- ♦ 2 668,23 euros nets à titre d'indemnité de licenciement,
- ♦ 10 672,92 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- ♦ 1 067,29 euros bruts à titre de congés payés afférents,
- ♦ 1 721,40 euros bruts à titre de rappel de salaire sur la mise à pied conservatoire,
- ♦ 172,14 euros bruts à titre de congés payés afférents,
- ♦ 10 000,00 euros nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

FIXE le salaire à 3 557,64 euros (Moyenne des trois derniers mois) ;

DÉBOUTE Madame [REDACTED] de sa demande de dommages et intérêts pour conditions vexatoires ;

CONDAMNE la Société [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] la somme de 2 000 euros au titre de l'Article 700 du Code de Procédure Civile ;

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

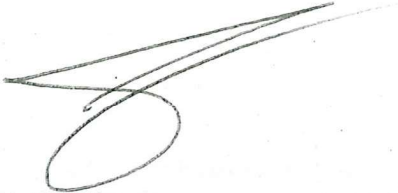
DÉBOUTE les parties de leurs plus amples demandes et prétentions ;

CONDAMNE la Société [REDACTED] aux entiers dépens ;

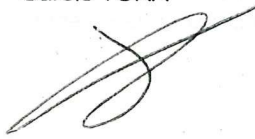
Ainsi rendu public, par mise à disposition au Greffe.

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

Le greffier
Lorenz BRAUN



Le président
Carole TURA



Notification le **24 SEP. 2026**

Expédition revêtue de la formule exécutoire
- Délivrée à [REDACTED], le **24 SEP. 2026**

COPIE CERTIFIÉE
CONFORME

