

# Conseil de prud'hommes de Lyon, 21 février 2025, n° 23/02471

 Conseil de prud'hommes  Lyon  21 février 2025

69432 LYON CEDEX 03

Na Portalis

DCYS-X-B7H-GMFI

SECTION Activités diverses

née le

Lieu de naissance

Partie demanderesse assistée de Me Yann BARRIER (Avocat

au barreau de LYOBN) substituant la SELARL TEYSSIER & BARRIER AVOCAT

venant aux droits de S.A.S F P

N° SIRET :

Partie défenderesse représentée par Me Olivier VOLPE (Avocat au barreau de LYON) substituant Me Sébastien-Pierre TOMI (Avocat ou barreau de LYON)

`` Composition du bureau de jugement ;

Monsieur Hervé DORVEAUX, Président Conseiller Salade Monsieur Slah. LARBI, -Conseiller Salarié Monsieur Olivier AUBRUN, Conseiller Employeur Madame Christiane RICHE,. Conseiller Employeur Assesseurs

Assistés lors des débats de Madame Camille MAAROUFI

Greffière

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 25 Octobre 2023

- Convocations envoyées le 09/11/2023 devant le Bureau de jugement du 02/02/2024 (AR du défendeur signé le 13/11/2023.)

- L'affaire a été appelée à l'audience du 02/02/2024 et renvoyée à l'audience du 28/06/2024 et à l'audience du 08/1. 1/2024,

- Débats à l'audience de Jugement du 08/11/2024.

- Prononcé de la décision fixé à la date du 14/02/2025, Prononcé de la décision 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 greffé

Décision signée par Monsieur Hervé DORVEAUX, Président (S) et par Madame Camille MAAROUFI, Greffière.  
travail à durée indéterminée plein, en. qualité f'duip'd'es ::

services de sécurité incendie,

La relation contractuelle étai scorese à la convention. collective nationale des « a ; reprises de prévention et rie la sécurité du i 5 lévrier : 985 cl ses avenants,

La SOCIETE 2023 étant devenue adjudicataire du marché ne lui a pas été transféré du fait du refus de cette dernière.

Par courrier recommandé avec accusé de. réception

fait parvenir à Madame Alexandra Dun planning de travail, sur le a ; té CITINEA CHANTIER TO LYON commençant le 1er juin 2023,

Par courrier^5 juin 2023, Madame Alexandra a indiqué à la qui lui avait été déjà proposée téléphoniquement, ""tout en lui demandant de respecter le délai de prévenance.

Par courrier recommandé avec accusé de réception du 5 juin 2023 reçu le 7 juin, la SOCIETE F P a reproché à Madame Alexandra. D de ne s'être pas présentée à son poste depuis le 1 "juin sans prévenance et justificatif> tout ou in mettant en demeure de justifier ries motifs de son absence et de réintégrer son poste, sauf à ce qu'elle soit considérée comme démissionnaire sans nouvelles de sa part dans le délai de 15 jours calendaires, suivant la date de lère présentation d «: courrier à son domicile.

demeure et rappelé que le site d'affectation proposé étant géré par la SOCIÉTÉ mise à disposition.

Par courrier recommandé avec accusé de réception du 23 juin 2023, la considérait comme démissionnaire depuis le 23 juin 2023 et que son contrat de travail était rompu à compter du 22 juillet 2023 au soir à l'issue de son préavis.

Par courrier du 29 juin 2023, Madame Alexandra contesté être lui a demandé de lin fournir du travail au sein de l'entreprise.

Madame Alexandra D a saisi le Conseil de prud'hommes de LYON par requête introductive d'instance le 25 octobre 2023.

; universelle de : patrimoine.

Les parties ont été convoquées. directement à l'audience du bureau de jugement du 2 février 2024. puis du 28 juin 2024 et enfin du 8 novembre 2024.

demandes : suivantes.

Pire et juger : qu'il n'existait pas de présomption de démission de sa part

Duc et juger nui OU à tout K monis sans cause réelle et sérieuse SOU licenciement

Dire et juger lui être inopposable l'article L, 1233-3 du Code du travail.

Dire et juger lui être inopposable l'Accord d'entreprise du 29 novembre 2013

sommes suivantes, outre intérêts au taux légal à compter de la saisine du Conseil de prud'hommes :

- 12 408 euros nets de dommages et intérêts pour licenciement nul ou à tout le moins sans "cause réelle et sérieuse"
- 2 068,00 euros bruts au titre : du reliquat de l'indemnité compensatrice de préavis
- 4 13,00 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférents
- 1 594,00 euros nets au titre de l'indemnité légale de licenciement.
- 3 476,65 euros bruts à titre de rappel de salaire sur la période du 1er juin au 22 juillet 2023
- 34,76 euros au titre de l'Indemnité compensatrice de congés payés afférents
- 2 052,00 euros bruts à titre de rappel de salaire au titre, des heures supplémentaires
- 205,00 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférents
- 10 000,00 euros nets à titre de dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat de travail

Ordonner la capitalisation des intérêts en vertu de l'article 1343-2 du code civil

des documents de rupture et des bulletins de salaire rectifiés conformes à la décision, dans les 15 jours de la notification du jugement et passé ce délai sous astreinte de 50 euros par jour de retard

Se réserver le contentieux de la liquidation de l'astreinte indemnité- de 2 000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

titre de l'article 700 du code de procédure civile ses demande<sup>s</sup> et prétendons

Ordonner l'exécution provisoire de la décision, sans caution, ni restriction, sur les dispositions du jugement n'en étant pas assorties de plein droit fixer le salaire de référence à 2 068.00 euros bruts

Juger que Madame Alexandra- D'a démissionné

Débouter Madame Alexandra D de sa demande de requalification de sa démission en un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse

Débouter Madame Alexandra D de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse

Débouter Madame Alexandra 1) de sa demande de reliquat d'indemnité compensatrice de préavis -et de congés payés afférents

Débouter Madame Alexandra D de sa demande d'indemnité légale de licenciement

Débouter Madame Alexandra D de sa demande de rappel de salaire au titre de la période allant du 1er juin au 22 juillet 2023 et de l'indemnité compensatrice de congés payés afférents

Juger opposable à Madame Alexandra D l'accord d'entreprise du 29 novembre : 2013

Juger que Madame Alexandra D ne justifie pas avoir accompli des heures supplémentaires l'accord du 29 novembre 2013

Débouter Madame Alexandra D de sa demande de rappel d'heures supplémentaires et de l'indemnité compensatrice de congés payés afférents

Juger qu'elle n'a pas exécuté fidèlement le contrat de travail intervenu pour exécution déloyale du contrat de travail provisoire

2000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile Condamner Madame Alexandra D aux entiers dépens de l'instance. DISCUSSION ;

Sur la qualification de la démission en un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse :

La mise à disposition d'un salarié d'une entreprise à une seconde entreprise n'est licite que dans l'hypothèse d'un prêt de main d'œuvre non lucratif, tel que prévu à l'article L. 8241-2 du Code du travail, et nécessite l'accord du salarié, concrétisé par un avenant au contrat de travail ainsi que la conclusion d'une convention de mise à disposition.

N'ayant conclu à aucun moment, au « venant à son contrat de travail par lequel elle mentionne son accord pour une mise à disposition à la SOCIÉTÉ modification de son contrat de travail intervenue sans son accord qui constitue un motif légitime de nature à faire obstacle à « ne présomption de démission constatée, de démission dans son courrier du 23 juin 2023,

Son contrat de travail a donc perduré dans le temps et n'a été rompu que lors de la transmission de l'attestation Pôle-Emploi.

d'un contrat de sous-traitance liant les deux sociétés car aucun contrat de sous-traitance n'est produit.

S'agissant des bons de commandes édités le 8 septembre 2023 qui indiquent 2 périodes de sous-traitance allant du 9 juin au 30 juin 2023 et du 3 juillet au 31 juillet 2023, ils sont intervenus postérieurement à la période visée pour la sous-traitance, ont été établis uniquement pour les besoins de la cause postérieurement à la période de sous-traitance et à la saisine du Conseil de Prud'hommes en référé et ne démontrent pas qu'ils ont engendré des contrats de sous-traitance.

Seul le planning du mois de juillet 2023 porte l'entête de la SOCIÉTÉ pour le mois de juin 2023.

Quant aux 2 attestations à démontrer sous-traitance versées par laquelle la SOCIÉTÉ se Eut elle-même

Ainsi la réalité d'une situation de sous-traitance intervenue n'est nullement démontrée.

Par conséquent, la rupture intervenue qui est dépourvue de lettre de licenciement, s'analyse nécessairement comme un licenciement nul - a tout le moins sans cause réelle et sérieuse,

Région par la SOCIÉTÉ F conformément aux dispositions de l'accord du 28 janvier 2011 sur la reprise du personnel en cas de perte de marché, d'intégrer, dans les mêmes conditions, d'exercice, les effectifs de la société entrante, à savoir la SOCIÉTÉ S

Cette dernière ayant refusé ce transfert, la SOCIÉTÉ F l'a affectée dans le cadre d'une convention de sous-traitance de

CITINEA et lui a été parvenu son planning pour le mois de juin 2023, son horaire de travail prévoyant des vacances jour comme de, nuit comme auparavant, étant précisé qu'elle restait salariée de la SOCIÉTÉ F qu'il ne s'agit pas

nullement d'une mise à disposition>

Il est donc clair que le motif de refus de Madame Alexandra D de reprendre « on travail n'était nullement légitime puisqu'il ne correspondait nullement à ceux de refus de reprendre le travail énumérés par l'article R. 1237-13 du Code du Travail.

Madame Alexandra D s'est ainsi placée en situation de démission en ne reprenant pas son travail à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023,

Madame Alexandra D doit donc être déboutée de sa demande de requalification de la rupture- de son contrat (le travail en licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse et des demandes afférentes.

En droit :

L'employeur qui constate que le salarié a abandonné son poste et entend faire valoir la présomption de démission prévue à l'article L. 1237-1-1 le met en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste.

Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un motif légitimé de nature à constituer un obstacle à une présomption de démission, tel que,

L'absence de travail, l'exercice du droit de grève prévu à l'article L. 251-1 du Code du Travail, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation de la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le licenciement du salarié, le salarié indique qu'il invoque dans sa réponse à la mise en demeure précitée.

Le délai inférieur quinze jours, le délai commence à courir à compter de la date de

Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai,

Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail ; le travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes, si elle est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées, Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

Le délai prévu au premier alinéa ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'Etat. Ce décret détermine les modalités d'application du présent article.

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

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

L'indemnité compensatrice de préavis se cumule avec l'indemnité de licenciement et avec l'indemnité prévue par l'article L. 1235-2.

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié, peut être inférieure à un quart d'un mois de salaire par année d'ancienneté ; il peut être inférieur à dix ans puis un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les salariés à partir de dix ans,

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, si l'une ou l'autre des parties redemande cette réintégration, il appartient au juge de déterminer le montant de l'indemnité due entre les montants minimaux et maximaux déterminés par l'article L. 1235-3 du code du travail, le montant maximal étant pour un salarié dont l'ancienneté est inférieure à un an d'un mois de salaire.

Lorsque toutes les parties comparantes formulent leurs prétentions par écrit et sont assistées ou représentées par un avocat, les prétentions sont récapitulées sous forme de dispositif. Le bureau de jugement, ou la formation de référé, ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif.

Décision :

Il est constaté que la perte de la clientèle du marché Hôtel de la République a été parvenue par lettre recommandée avec accusé de réception un courrier présenté le 31 mai 2023 et distribué le 1<sup>er</sup> juin 2023 portant l'en-tête de la lettre éditée le 26 mai 2023 concernant CITINEA CHANTIER TO II, VON géré

Par courrier du 5 juin 2023, Madame Alexandra D a indiqué à Monsieur N

verbalement cette mise à disposition sur ce site qui lui a été faite téléphoniquement, tout en lui demandant de respecter le délai de prévenance.

Par courrier recommandé avec accusé de réception du 5 juin 2023 reçu le 7 juin

Madame Alexandra D de ne pas s'être présentée à son poste depuis le 1<sup>er</sup> juin sans prévenance et justificatif, tout en la mettant en demeure de justifier les motifs de son absence et de réintégrer son poste, sauf à ce qu'elle soit considérée comme démissionnaire sans nouvelles de sa part dans le délai de 15 jours calendaires suivant la date de 1<sup>ère</sup> présentation du courrier à son domicile.

Monsieur N rappelle que le site d'activités proposé par Monsieur N est géré par Monsieur V. Le courrier recommandé avec accusé de réception du 23 juin 2023, la souscription de son préavis, considérant que, comme elle l'a déjà indiqué dans son courrier du 9 juin 2023, son affectation sur le site CITINEA CHANTIER TO LYON géré par Monsieur N entraînait une modification de son contrat de travail qu'elle refusait, Monsieur N a demandé de lui fournir le travail au sein de l'entreprise, avant de la considérer comme démissionnaire. Tous les éléments nécessaires démontrant que son affectation sur le site CITINEA CHANTIER TO LYON cadre d'un contrat de sous-traitance intervenu entre les deux sociétés et non d'une mise à disposition entraînant une modification du contrat de travail, porter avant le 31 juin 2023 à la connaissance de Madame Alexandra D qui pouvait justement s'interroger sur l'identité de l'employeur pour lequel elle devait intervenir sur le site CITINEA CHANTIER TO LYON, l'existence d'un

contrat de sous-traitance intervenue entre les deux sociétés, le hon) de sous-traitant remis au Conseil par la SOCIETE F septembre 2023, ne porte aucune date de signature et ne prend effet qu'à compter du 9 juin 2023 et non du P juin 2023, ne pouvant justifier cette carence.

Par conséquent, Madame Alexandra D étant parfaitement fondée à se ^prévaloir d'une éventuelle modification de son contrat de travail à légitime de son refus d'exécuter le planning du mois de juin 2023 sur le site CITINEA CHANTIER TO LYON géré par la SOCIETE F> 2023 no peut être fondée sur une présomption de démission et doit de ce fait être requalifiée en. un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il sera donc alloué à Madame Alexandra au regard. du dispositif de ses conclusions, la somme de 2 068,00 euros bruts au titre du reliquat de l'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme de 4 13,00 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférents, de I 594,00 euros au ture de l'indemnité légale de licenciement Si de 6 204. 00 euros au litre de ! indemnité pour licenciement sans cause roc ! le et sérieuse.

Sur la demande de monté de salaire au la période allant du ;; juin au dé juillet 2023'..... 22 juillet,: 2023. die peut prétendre au paiement d'un rappel du salaire s hauteur ne > e/6,65 euros omis, outre w somme de. m,/o euros brute> au pire ces congés payée afférente.

d affectation alors que les factures de sous-traitance démontrent. que le poste existai 1 devra être déboulée de sa demande de r appel de salaire.

Bu droit ;

L'employeur a une obligation de fournir du travail à son salarié conformément aux. stipulations dit contrat de travail

Décision. ;.

CHANTIER TO LYON pendant cette péri od e n'entraînait pas une modification

3 476,63 euros bruts à titre de rappel de salaire sur la période allant du té juin au 22 juillet 2023, outre la somme de 34,76 euros bruts au titre des congés payés afférents.

Sur. l'accord collectif sur.]^^ supplémentaires :

L'article L, 3 1 22-4 du Code du travail dans sa version, applicable en novembre 2013 disposait que lorsqu'un accord collectif organise une variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année ou lorsqu'il est But application de la possibilité de calculer la durée du travail sut une période de plusieurs semaines prévue par le décret mentionné à l'article L. 3 ! 22-2, constituent des heures supplémentai res, selon le cadre retenu par l'accord ou le décret pour leur décompte, les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord ou par le décret, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà delà limite : haute h 0 b (-i o f : d a re fixée. : V cas échéant. par i accord OU par le décret et déjà comptabilisées,

29 novembre 2013 qui'pré voit, q Liant a lui. dans son article 2.1 2 un décompte des heures supplémentaires on fonction : des heures effectuées au-delà de 4ad heures travaillées au cours via trimestre, sons réserve des modalités de la hebdomadaire Lie 15 heures est doue illicite. vont du 1er avril au 30 juin du i "\*" : ni lier au 10 septembre. du 1er octobre au 3 \ décembre ni du i er janvier au 3 1 mars varient en ce qui concerne lu nombre du jours et de semâmes et aucune régularisation n'est accomplie par la SOCIETE

semaines dans un trimestre.

Dans la mesure où l'accord est illicite car contraire à l'article L. 3122-4 du code du travail, il lui est opposable et le décompte des heures supplémentaires doit donc s'effectuer selon le droit commun, ce qui lui permet de solliciter un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires.

Il a été jugé en application du 2° de l'article L. 3122-4 du code du travail applicable en novembre 2013 que l'accord d'entreprise de la SOCIETE

a lui, dans son article 2, 1 2 un décompte des heures supplémentaires en fonction des heures effectuées au-delà de 455 heures travaillées au cours du trimestre, était parfaitement licite.

En effet, la durée moyenne hebdomadaire de travail étant fixée à 35 heures et la période de modulation des horaires fixée au trimestre, sur trois mois civils consécutifs, la durée trimestrielle de travail modulée est égale à 1 516,67 heures x 3 mois, soit 455 heures.

Ceci signifie, très concrètement, que l'accord qui prévoit que constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures : calculée sur le trimestre, soit au-delà de 455 heures, est licite.

Madame Alexandra 1) ne produit aucun élément de nature à rendre compte du décompte permettant la valorisation des heures supplémentaires sollicitées.

En droit :

l'article L. 3122-2 du code du travail applicable en novembre 2013 disposait qu'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail. Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;

2° Les limites pour le décompte des heures supplémentaires :

3° Les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, les absences ainsi que des arrivées, et les départs en cours de période.

(de communication et de modification) de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Sauf pour les entreprises ; accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours.

À défaut d'accord collectif, un décret définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine.

L'article L. 3122-4 du code du travail applicable en novembre 2013 disposait que lorsqu'un accord collectif organise une variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année ou lorsqu'il est fait application, de la possibilité de calculer la durée du travail, sur une période de plusieurs semaines prévue par le décret mentionné à l'article L. 3122-2, constituent des heures supplémentaires, selon le cadre retenu par l'accord ou le décret pour leur décompte :

1° Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ou de la limite annuelle inférieure usée par l'accord, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées ; au-delà de la limite haute hebdomadaire, éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées ;

2° iras heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord ou par le décret, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l'accord ou par le décret et déjà comptabilisées,

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, eu égard de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable

Décision :

Selon les dispositions des articles L. 3122-2 et L. 3122-4 du code du travail applicables en novembre 2013, il est possible de définir par accord collectif d'entreprise des modalités d'aménagement du temps de travail et d'organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année et constituant des heures supplémentaires.

L'intérieur de la période de référence au-delà de laquelle les heures effectuées constituent des heures supplémentaires correspondant à 35 heures multipliées par un nombre entier.

Il convient donc d'en déduire que l'accord collectif sur le temps de travail dans

prévoit dans son article 2.12 que les heures supplémentaires seront décomptées à compter d'un seuil de 455 heures par trimestre n'est pas conforme aux dispositions de l'article L. 3122-4 car ce nombre n'est pas un multiple de 35 heures de travail.

À défaut d'accord d'entreprise conforme aux dispositions légales, les heures supplémentaires soient calculées, à compter de 35 heures par semaine.

de 2 052,00 euros au titre des heures supplémentaires n'apporte aucun élément permettant d'apprécier le bienfondé de la demande ; somme au regard du nombre d'heures supplémentaires qu'elle a effectuées.

2 052,00 euros à titre de rappel de salaire sur les heures supplémentaires, outre la somme de 205,00 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférents.

Sur l'exécution fautive du contrat de travail : fautive de son contrat de travail en voulant lui imposer une modification de son contrat de travail et en la privant de salaire sur la période allant du 1<sup>er</sup> juin au 22 juillet 2023, n'a pas subi de modification de son contrat de travail et ne justifie pas de supposées difficultés financières.

En droit :

Le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi.

Décision..:

Il n'est pas contestable qu'en voulant lui imposer une modification de son contrat de travail ou la mettant à disposition de la sur sa remise des documents de rupture et des bulletins de salaire ; rectifiés conformes la décision, dans les 15 jours de la notification du jugement et [passé ce délai sous astreinte de 30 euros par jour de retard et un bulletin de salaire récapitulatif prenant en compte les sommes ordonnées par le Conseil, sans quoi ne soit nécessaire de fixer une astreinte.

Sur l'article 700 du code de procédure civile ;

Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès- à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ; 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

condamnée à verser à Madame Alexandra D la somme de 2. 000,00 euros au titre de l'article 1231-6 du code de procédure civile et déboutée de la demande qu'elle fait à ce titre.

Sur les intérêts de droit ;

Attendu. qu'en application de l'article 1231-6 du code civil, les dommages et intérêts dus à raison du retard dans le paiement d'une obligation de somme d'argent consistent dans l'intérêt au faux 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 dommages et intérêts distincts de l'intérêt moratoire.

Qui'en application de l'article 1231-7 du code civil, 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 continuation 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 le contrat l'a prévu ou si une décision de justice le précise. Ainsi les intérêts égaux porteront à compter (de la réception de la décision) à hauteur de 3 476,65 euros, outre la somme de 34,76 euros au titre de l'indemnité de congés payés à compter du prononcé du jugement pour les autres sommes.

Il n'y a pas lieu d'ordonner la capitalisation des intérêts,

Sur le remboursement des indemnités de chômage ;

Dans les cas prévus à l'article L.1235-3, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de toute partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.

Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.

Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L, 1235-4, en cas de méconnaissance des articles L. 1235-3 et L, 1235-1 1,

rembourser à France TRAVAIL 3 mois d'indemnités de chômage versées à la demanderesse du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé,

Sur l'exécution provisoire du jugement ;

A moins que la loi ou le règlement n'en dispose autrement, les décisions du conseil de prud'hommes ne sont pas exécutoires de droit à titre provisoire. Le conseil de prud'hommes peut ordonner l'exécution provisoire de ses décisions.

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 ; H Parties rémunérations  
mots de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement

Attendu que compte tenu de leur nature de l'affaire, y y a lieu à ordonner l'exécution provisoire de droit.

Sur les dépens.

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

condamnée aux entiers dépens de l'instance."

Le Conseil de prud'hommes de LYON, section activités diverses, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort :

DIT qu'il n'existait pas de présomption de démission de la part de Madame

BIT que la rupture du contrat de travail intervenue par lettre du 23 juin 2023 doit être requalifiée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse

DIT que l'accord collectif sur le temps de travail dans la SOCIÉTÉ F

- 3 476,65 euros bruts de rappel de salaire au titre de la période du 1<sup>er</sup> juin au 22 juillet 2023

- 34,76 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférents DIT que les intérêts légaux porteront sur ces sommes à compter de la

devant le Conseil de prud'hommes de LYON.

- 2 068,00 euros bruts au titre du reliquat de l'indemnité compensatrice de préavis,

413,00 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférents

1 594,00 euros nets au titre de l'indemnité légale de licenciement

réelle et sérieuse,

CO 3 que des intérêts légaux porteront sur" ces sommes à compter du prononcé du {présent jugement,

bulletin de salaire récapitulatif prenant en compte les sommes ordonnées par le Conseil

! DIT que la remise de ces documents est de droit exécutoire à titre provisoire

à France TEAV A IL 3 mois l'indemnité de chômage versées à Madame prononcé

Alexandra Dune indemnité de 2 000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

demandes

au titre de l'article 700 du code de procédure civile

dépens de l'instance tels que prévus par l'article 695 du code de procédure civile

ORDONNE l'exécution provisoire de la présente décision dans les conditions de l'article R. 1454-28 du code du travail

RAPPELLE qu'en application de l'article R 1461-1 du code du travail, la présente décision est susceptible d'appel dans un délai d'un mois à compter de sa notification.

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