

N° RG F 23/00275 - N° Portalis  
DC2S-X-B7H-CXZEU7

**JUGEMENT DE DÉPARTAGE**  
**du 24 Janvier 2025**

SECTION Encadrement

AFFAIRE

Madame Valérie LAPEYRONIE

contre

S.A. AGGREKO

MINUTE N° 3

JUGEMENT Contradictoire  
en premier ressort

Notification en LRAR au demandeur  
et au défendeur le : 24.03.2025

Extrait des  
Minutes du Greffe

Entre :

**Madame Valérie LAPEYRONIE**

née le 01 Décembre 1972

Lieu de naissance : NANTERRE

17 rue de L'Egalité

91590 CERNY

Assistée de Madame Brigitte LAPEYRONIE (Défenseur  
syndical ouvrier)

DEMANDEUR

**ET**

**La société AGGREKO**

5, rue Boole

91240 SAINT-MICHEL-SUR-ORGE

Représentée par Me Justine GODEY (Avocat au barreau de  
PARIS)

DEFENDEUR

Copie exécutoire envoyées par LRAR le : 24.03.25  
à : Mme Valérie LAPEYRONIE

copie simple expédiée le : 24.03.2025

à : Me Justine Godey

Mme Brigitte Lapeyronie

Débats à l'audience publique du 08 Novembre 2024

Copie simple remise aux Conseillers Prud'hommes  
le

- **Composition du bureau de jugement lors des débats**  
(Article R 1454-29, R.1454-30, R.1454-31 du Code du Travail)

**Madame Ekrame KBIDA, Président Juge départiteur**

**Monsieur Hervé VIANES, Assesseur Conseiller (E)**

**Madame Laurence CARON, Assesseur Conseiller (E)**

**Assistés lors des débats de Madame Rose FANKAM,  
Greffier**

Jugement prononcé par mise à disposition au Greffe le 24  
Janvier 2025

**Par Madame Ekrame KBIDA, Président Juge départiteur**

**Assistée de Madame Rose FANKAM, Greffier**

## EXPOSE DU LITIGE

La société AGGREKO FRANCE, spécialisée dans la location de groupes électrogènes, d'équipements de contrôle de la température et de compresseurs d'air relève de la Convention Collective de la Métallurgie.

Madame Valérie LAPEYRONIE épouse LOUIS a été initialement engagée par la société AGGREKO FRANCE par contrat de travail à durée déterminée du 23 décembre 2014, puis dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à compter du 1er juillet 2016 en qualité de coordinateur de contenu et de la communication interne.

En contrepartie de sa prestation de travail, Madame LAPEYRONIE a bénéficié d'une rémunération fixe de 3975,42 euros bruts (en dernier lieu) auquel s'ajoutait un prime bonus.

Par lettre du 31 août 2022, Madame LAPEYRONIE a démissionné de son poste de travail.

Par lettre du 22 septembre 2022, Madame LAPEYRONIE a sollicité auprès de son employeur le paiement de son bonus 2022 au prorata de son temps de présence.

Madame LAPEYRONIE a saisi le conseil de prud'hommes de Longjumeau le 30 mai 2023. En l'absence de conciliation à l'audience du 11 septembre 2023, les parties ont été convoquées en bureau de jugement à l'audience du 25 janvier 2024, date à laquelle l'affaire a été plaidée et mise en délibéré au 20 juin 2024. Le bureau de jugement n'ayant pu se départager, l'affaire a été renvoyée devant la même formation du conseil des prud'hommes présidée par un juge départiteur à l'audience du 27 septembre 2024 qui a été annulée en raison de l'inondation du conseil de prud'hommes ; l'affaire a ainsi été renvoyée à l'audience du 8 novembre 2024.

Lors de l'audience, Madame Valérie LAPEYRONIE, assistée par Madame Brigitte LAPEYRONIE défenseure syndicale, a demandé au conseil de prud'hommes, de :

- Constater le refus de communication en bureau de conciliation et d'orientation et en bureau de jugement de l'avis du CSE sur le plan de bonus 2022 et les plans de bonus précédents,
- Constater l'inopposabilité de la clause de présence disputée,
- Juger que ladite clause disputée est inopérante et constitue une clause abusive entachée de nullité,
- Condamner la société AGGREKO au paiement du bonus à hauteur de 7 493.00 euros bruts,
- Condamner la société AGGREKO au paiement de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice financier et la résistance abusive,
- Condamner la société AGGREKO au paiement de la somme de 1 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,
- Ordonner l'exécution provisoire conformément à l'article 515 du code de procédure civile sans constitution de garantie,
- Débouter la société AGGREKO de toute demande reconventionnelle et la condamner aux entiers dépense de l'instance.

Au soutien de ses prétentions, elle a repris oralement ses conclusions écrites auxquelles il est renvoyé pour un plus ample exposé des prétentions et moyens.

La société AGGREKO FRANCE, représentée par son conseil, a demandé au conseil de prud'hommes de :

- Juger que la condition de présence contenue dans le plan de bonus AGGREKO est opposable à Madame LOUIS

-Juger que la Société AGGREKO n'est redevable d'aucune rémunération variable à l'égard de Madame LOUIS

En conséquence,

-Débouter Madame LOUIS de toutes ses demandes ;

-Condamner Madame LOUIS au paiement de la somme de 1500 euros au titre de l'article 700 du CPC.

A titre subsidiaire :

-Limiter le montant d'une éventuelle condamnation à 7.493 euros bruts.

Au soutien de ses prétentions, elle a repris oralement ses conclusions écrites auxquelles il est renvoyé pour un plus ample exposé des prétentions et moyens.

### **MOTIFS :**

A titre liminaire, il sera rappelé que les diverses demandes consistant à voir " constater " ne sont pas des prétentions au sens des articles 4, 5, 31 du code de procédure civile en ce que ces demandes ne confèrent pas de droit à la partie qui les requiert, mais sont des moyens ou arguments au soutien des véritables prétentions. En conséquence, le conseil de prud'hommes ne statuera pas sur ces demandes.

### **Sur la rémunération variable**

Il convient de rappeler que lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, celui-ci peut les modifier dès lors qu'ils sont réalisables et qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice.

S'agissant des modalités de calcul de la partie variable du salaire, elles peuvent être modifiées si la variation de la rémunération est fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur, que le salarié ne supporte pas le risque de l'entreprise et que la clause n'a pas pour effet de réduire la rémunération en dessous des minima légaux et conventionnels.

S'agissant de l'atteinte des objectifs, il convient de rappeler que lorsque le calcul de la rémunération dépend d'éléments détenus par l'employeur, celui-ci est tenu de les produire en vue d'une discussion contradictoire.

Madame LAPEYRONIE expose qu'elle a perçu l'intégralité de ses primes et bonus sauf en 2022 lorsqu'elle a quitté l'entreprise. Elle précise que par plusieurs correspondances, elle a sollicité le paiement de son bonus, ses objectifs ayant été réalisés. Elle rappelle que la prime n'est pas contractualisée, et résulte d'un usage qui n'a pas été remis en cause. Elle fait valoir que le plan de bonus n'est communiqué qu'en cours de période de référence et ainsi en février 2022 alors que la période de référence est du 1er janvier au 31 décembre, de sorte que les objectifs lui sont inopposables. S'agissant de la condition de présence au moment du versement, elle rappelle que la cour de cassation considère que si une prime portant sur une période travaillée peut être soumise une condition de présence à la date de son échéance, elle ne peut être subordonnée à une condition de présence postérieure à la date de son versement et estime ainsi que son droit à rémunération était acquis puisqu'elle était présente pendant toute la période de référence.

La société défenderesse expose Madame LAPEYRONIE a quitté la société le 30 novembre 2022, soit avant la période d'échéance du bonus et avant sa date de versement, de sorte qu'en application de l'article 10 du plan de bonus, elle n'est pas éligible à une quelconque rémunération variable sur l'année 2022. Elle ajoute que la rémunération variable qu'elle aurait perçue pour l'année 2022 aurait été de 8.174,71 euros en cas d'atteinte des objectifs de sorte qu'elle s'élève 7.493 euros bruts au prorata temporis.

Il est constant que pour l'année 2022, l'employeur a communiqué à Madame LAPEYRONIE en février 2022 une lettre lui précisant les conditions d'octroi du bonus 2022, à savoir 75% liées aux performances financières du groupe et 25% liés à ses performances individuelles.

Il ressort des règles du plan de bonus 2022 que sont éligibles les salariés " permanents " ayant

commencé à travailler au sein de la société avant le 1er octobre 2022, ayant reçu une lettre d'invitation à y participer et n'ayant aucun plan d'incitation à la vente AGRECCO.

Il est également précisé à l'article 9 que le montant de la prime peut être calculé au prorata dans certaines situations et notamment en cas de maladie, congés sans solde, transfert international... Il sera toutefois relevé qu'il est précisé qu'il convient de se référer à l'article 10 dans l'hypothèse d'une rupture du contrat de travail.

Enfin, l'article 10 prévoit que les salariés ne sont pas admissibles à la prime s'ils ne sont plus en activité à la date du paiement de la prime soit en mars 2023, s'ils ont été licenciés dans le cadre de procédures disciplinaires, ou enfin s'ils ont " donné ou reçu un avis de rupture de contrat avant la date de paiement ".

Or, comme l'a souligné Madame LAPEYRONIE dans ses écritures, si l'ouverture du droit à un élément de la rémunération afférent à une période travaillée peut être soumis à une condition de présence à la date de son échéance, le droit à rémunération, qui est acquis lorsque cette période a été intégralement travaillée, ne peut pas être soumis à une condition de présence à la date, postérieure, de son versement.

Dès lors, il y a lieu d'écarter le moyen selon lequel l'absence de Madame LAPEYRONIE au moment du versement ne lui permettrait pas de bénéficier de sa prime.

Il convient de rappeler que Madame LAPEYRONIE n'a pas travaillé pendant toute la période de référence, cette dernière ayant quitté l'entreprise le 30 novembre 2022.

Or, le plan de bonus ne prévoit pas de condition de présence pendant toute la période de référence pour être admissible au bénéfice de la prime, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'écarter Madame LAPEYRONIE de son droit au versement de la prime au prorata de son temps de présence.

S'agissant du montant de la prime, il ressort du plan de bonus, que la prime s'élève à 10% de la rémunération de référence en cas d'atteinte des objectifs et 20% en cas de dépassement, le salaire à prendre en compte étant le salaire brut de base.

Il convient de rappeler que les objectifs fixés unilatéralement par l'employeur s'imposent au salarié dès lors qu'ils sont réalisables et ont été portés à sa connaissance en début d'exercice.

Or, il est constant en l'espèce qu'ils n'ont été fixés qu'en février 2020.

Ainsi, dès lors qu'il est établi que les objectifs n'ont pas été fixés en début d'exercice, Madame LAPEYRONIE est fondée à solliciter un rappel sur la base de la part variable au prorata temporis soit un montant annuel de 7 493 euros.

### **Sur la résistance abusive**

La résistance abusive se définit par la contrainte pour une partie d'intenter une action en justice pour parvenir à ses fins. Elle ne se traduit pas par une simple résistance.

Il résulte de l'article 1240 du code civil que l'octroi de dommages-intérêts sur le fondement de la résistance abusive et injustifiée suppose que soient caractérisés l'existence d'un abus dans l'exercice du droit de résister ainsi que d'un préjudice subi en conséquence de cet abus.

Madame LAPEYRONIE expose qu'elle vit seule avec 3 enfants à charge, que l'absence de paiement de son bonus lui a nécessairement causé un préjudice ; cette somme lui aurait été utile pour les travaux d'embellissement de sa nouvelle maison et pour son déménagement.

La société défenderesse expose que la salariée ne rapporte pas la preuve de l'existence d'une faute, de la réalité et de l'importance des préjudices qu'elle invoque et d'un lien de causalité direct et certain entre la faute et les dommages allégués.

En l'espèce, le seul fait pour la société défenderesse de ne pas avoir répondu favorablement à la demande de Madame LAPEYRONIE au point que celle-ci a dû saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir satisfaction ne saurait suffire à caractériser une résistance abusive de sa part, peu important que la contestation par cette dernière des prétentions de la salariée ne soit pas fondée.

En outre, Madame LAPEYRONIE n'apporte aucun élément permettant de justifier de la réalité d'un préjudice distinct non indemnisé au titre des rappels de salaire alloués.

En conséquence, il convient de la débouter de sa demande.

### **Sur les autres demandes**

La société défenderesse est condamnée aux dépens.

Compte tenu des démarches judiciaires qu'a dû accomplir Madame LAPEYRONIE, la société est condamnée à lui payer la somme de 800,00 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La nature du litige justifie que l'exécution provisoire soit prononcée.

### **PAR CES MOTIFS,**

**Le juge départiteur, par jugement contradictoire et en premier ressort, par mise à disposition au greffe, après avoir recueilli l'avis des conseillers présents, conformément aux dispositions des articles L. 1454-4 et R. 1454-31 du code du travail,**

**CONDAMNE** la société AGGREKO FRANCE à payer à Madame Valérie LAPEYRONIE la somme brute de 7 493 euros (sept mille neuf cents quatre-vingt-treize euros) au titre de la prime bonus 2022,

**DEBOUTE** Madame Valérie LAPEYRONIE du surplus de ses demandes ;

**CONDAMNE** la société AGGREKO FRANCE à payer à Madame Valérie LAPEYRONIE la somme de 800 euros ( huit cents) au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

**CONDAMNE** la société AGGREKO FRANCE aux dépens ;

**PRONONCE** l'exécution provisoire de la présente décision ;

**Ainsi jugé et prononcé par mise à disposition au greffe de ce conseil et, après lecture, la minute a été signée par Madame Ekrame KBIDA, Président Juge départiteur, et Madame Rose FANKAM, Greffier, présent lors de la mise à disposition.**

LE GREFFIER

LE PRESIDENT

EXPEDITION CERTIFIEE  
CONFORME  
LE GREFFIER EN CHEF

