4 septembre 2025
Cour d'appel de Limoges
RG n° 24/00599

Chambre sociale

Texte de la **décision**

Entête

ARRET N° .

N° RG 24/00599 - N° Portalis DBV6-V-B7I-BITC4

AFFAIRE :

M. [W] [D]

C/

S.A. LEGRAND FRANCE

GV/MS

Demande d'indemnités ou de salaires

Grosse délivrée à Me Anthony ZBORALA, Me Justine GODEY, le 04-09-25

COUR D'APPEL DE LIMOGES

Chambre sociale

---==oOo==---

ARRET DU 04 SEPTEMBRE 2025

---===oOo===---

Le QUATRE SEPTEMBRE DEUX MILLE VINGT CINQ la chambre économique et sociale a rendu l'arrêt dont la teneur suit par mise à disposition du public au greffe:

ENTRE :

Monsieur [W] [D]

né le 08 Novembre 1973 à [Localité 5], demeurant [Adresse 2]

représenté par Me Anthony ZBORALA de la SELARL AZ AVOCAT, avocat au barreau de LIMOGES

APPELANT d'une décision rendue le 28 JUIN 2024 par le CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION DE DEPARTAGE DE LIMOGES

ET :

S.A. LEGRAND FRANCE, demeurant [Adresse 1]

représentée par Me Justine GODEY de la SELARL LA GARANDERIE AVOCATS, avocat au barreau de PARIS

INTIMEE

---==oO§Oo==---

Suivant avis de fixation du Président de chambre chargé de la mise en état, l'affaire a été fixée à l'audience du 20 Mai 2025. L'ordonnance de clôture a été rendue le 07 mai 2025.

La Cour étant composée de Madame Olivia JEORGER-LE GAC, Présidente de chambre, de Madame Géraldine VOISIN, Conseiller, et de Madame Johanne PERRIER, magistrat honoraire exerçant des fonctions juridictionnelles, assistées de Mme Sophie MAILLANT, Greffier. A cette audience, Madame Géraldine VOISIN, Conseiller, a été entendue en son rapport oral, les avocats sont intervenus au soutien des intérêts de leurs clients.

Puis Madame Olivia JEORGER-LE GAC, Présidente de chambre, a donné avis aux parties que la décision serait rendue le 04 Septembre 2025 par mise à disposition au greffe de la cour, après en avoir délibéré conformément à la loi.

---==oO§Oo==---

Exposé du litige

LA COUR

---==oO§Oo==---

FAITS ET PROCÉDURE

La société LEGRAND FRANCE exerce une activité de métallurgie industrielle. Elle possède plusieurs établissements dans la région du Limousin, notamment à [Localité 4].

M. [W] [D] a été embauché par la société LEGRAND FRANCE suivant contrat de travail à durée indéterminée à compter du 2 novembre 1995 en qualité de conducteur de moyens au sein de l'établissement de [Localité 3], poste relevant de la classification 'ouvrier'de la convention collective de la métallurgie. Son lieu de travail se situe sur le site de [Localité 3].

Durant les réunions des délégués des personnels de l'établissement de [Localité 4] du 29 mars 2017 et du 28 juin 2017, puis lors de réunions postérieures, les organisations syndicales ont interrogé la société LEGRAND FRANCE au sujet des critères d'attribution à certains salariés des actions LTI (ou Long Term Incentive), perçues en différé. Elles ont également questionné la société LEGRAND FRANCE au sujet des critères d'attribution des primes immédiates pour les années 2018 et 2019.

Lors des réunions collectives postérieures tenues au sein de l'établissement de [Localité 4], la société LEGRAND FRANCE a énoncé certains critères d'attribution des actions gratuites. Elle a également fait état de la fourchette d'attribution des primes immédiates. Elle a dit qu'il n'existait pas de document permettant d'en définir les conditions préalables d'attribution, s'agissant d'une décision prise par le service RH et le management à l'occasion de la révision salariale, en fonction d'éléments factuels tels que l'atteinte d'objectifs ou la performance du salarié.

Le 10 mars 2021, un procès-verbal de désaccord a été établi dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (ci-après NAO) entre les établissements de la société LEGRAND dans le Limousin et les organisations syndicales représentatives pour l'année 2021.

Ce procès-verbal mentionnait par ailleurs l'attribution d'une prime individualisée pour une enveloppe totale de 0,6% de la masse salariale brute, dont le montant était à déterminer par le manager en fonction de la contribution individuelle et collective du salarié dans le contexte particulier de la période de l'épidémie de Covid du 1er mars 2020 au 31 mars 2021, selon des critères d'implication, de performance et d'engagement. Son versement était conditionné à la présence du collaborateur aux effectifs à sa date de paiement, le 30 juin 2021.

Le 29 juin 2021, M. [D] a perçu la somme de 200 euros brut au titre de la prime individuelle '0,6%' sur l'année 2021.

==0==

Par requête déposée le 8 février 2022, M. [W] [D] a saisi le conseil de prud'hommes de Limoges pour obtenir la condamnation de la société LEGRAND à lui verser, en raison d'une inégalité de traitement, des dommages et intérêts

pour d'attribution à son profit d'actions gratuites selon le dispositif 'LTI', le montant de primes immédiates sur les années 2018 et 2019, ainsi qu'un complément sur la prime individualisée '0,6%' perçue en 2021.

Par jugement du 28 juin 2024, le conseil de prud'hommes de Limoges en sa formation de départage a :

Déclare irrecevables les demandes de M. [D] relatives au paiement de dommages et intérêts pour non attribution d'actions gratuites pour les années 2018 et 2019 ;

Déclare irrecevables les demandes de M. [D] relatives au paiement de la prime immédiate pour l'année 2018 et de l'indemnité de congés payés afférente ;

Déboute M. [D] de sa demande au titre de la prime immédiate 2019 et de l'indemnité de congés payés afférente ;

Déboute M. [D] de sa demande au titre de la prime individualisée 2021 et de l'indemnité de congés payés afférente ;

Condamne M. [D] aux dépens ;

Déboute M. [D] de sa demande formulée au titre de l'article 700 du code de procédure civile;

Déboute la société LEGRAND de sa demande formulée au titre de l'article 700 du code de procédure.civile ;

Dit n'y avoir lieu à ordonner l'exécution provisoire ;

Rejette le surplus des demandes.

Par déclaration au greffe en date du 2 août 2024, M. [D] a interjeté appel de ce jugement.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Aux termes de ses dernières écritures du 18 avril 2025, M. [W] [D] demande à la cour de :

Infirmer dans son intégralité le jugement rendu par le Conseil de Prud'hommes de Limoges le 28 juin 2024, en toutes ses dispositions ce qu'il a :

'Déclaré irrecevables les demandes de M. [D] relatives au paiement de dommages et intérêts pour non attribution d'actions gratuites pour les années 2018 et 2019 ;

Déclaré irrecevables les demandes de M. [D] relatives au paiement de la prime immédiate pour l'année 2018 et de l'indemnité de congés payés afférente ;

Débouté M. [D] de sa demande au titre de la prime immédiate 2019 et de l'indemnité de congés payés afférente ;

Débouté M. [D] de sa demande au titre de la prime individualisée 2021 et de l'indemnité de congés payés afférente ;

Condamné M. [D] aux dépens ;

Débouté M. [D] de sa demande formulée au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Dit n'y avoir lieu à ordonner l'exécution provisoire ;

Rejeté le surplus des demandes'.

Statuant à nouveau,

Condamner la SA LEGRAND FRANCE à verser à M. [D] les sommes suivantes :

- 1.751 € brut au titre de la prime individualisée 2021 et 175,10 € brut au titre des congés payés afférents ;

- 4.128 € brut au titre de la prime immédiate 2018 et 412,80 € brut au titre des congés payés afférents ;

- 4.500 € brut au titre de la prime immédiate de 2019 outre 450 € brut au titre des congés payés afférents

-20.000 € net à titre de dommages-intérêts pour privation d'accès au bénéfice de la distribution d'actions gratuites de l'entreprise, associée au dispositif LTI à titre principal, et 2.426,50 € net à titre de dommages-intérêts pour privation d'accès au bénéfice de la distribution d'actions gratuites sur la base de 50 actions par salarié non cadre à titre subsidiaire ;

Ordonner à la SA LEGRAND FRANCE de délivrer les bulletins de salaire afférents au rappel de salaire concernant les différentes primes, ce sous astreinte de 50 € par jour de retard à compter du 15ème jour suivant la notification de l'arrêt à intervenir ;

Condamner la SA LEGRAND FRANCE à verser à M. [D] la somme de 2.500 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile outre les entiers dépens de la présente procédure.

M. [D] soutient avoir subi une inégalité de traitement dans l'attribution :

d'actions gratuites relatives au dispositif LTI,

des primes immédiates 2018 et 2019,

de la prime individualisée 2021.

Concernant l'attribution d'actions gratuites 'LTI', il considère que ses demandes ne sont pas prescrites, car cette attribution constitue un avantage de nature salariale relevant d'une prescription triennale, ou à défaut d'une prescription de droit commun sur le fondement de l'article 2224 du code civil. En tout état de cause, le délai de prescription n'a pas couru car il n'a pas eu connaissance de leurs critères d'attribution.

Il sollicite le versement de dommages et intérêts à hauteur de 20 000 euros à titre principal, et 2 426,50 € à titre subsidiaire, sur le fondement d'une perte de chance d'avoir pu bénéficier du versement de ces actions.

Il demande également le paiement des primes immédiates 2018 et 2019. Il se dit bien-fondé à réclamer ces sommes à raison du défaut de critères objectifs communiqués par la société LEGRAND, et au vu des comptes-rendus d'entretiens professionnels qu'il verse aux débats.

Selon le salarié, parmi les critères d'attribution dont se prévaut l'employeur, seul celui de la performance est objectif, les autres critères (rémunération et besoin de rétention du salarié) doivent être écartés en raison de leur subjectivité. Par ailleurs, la société LEGRAND FRANCE n'a pas limité l'attribution des actions gratuites et des primes 2018 et 2019 à une seule catégorie professionnelle (cadres), puisqu'elle a selon ses propres dires permis leur attribution à certains ETAM. Au demeurant, les salariés cadres et non cadres ont été placés dans une situation identique au regard de leurs critères d'attribution.

En ce qui concerne la prime individualisée 2021, il soutient qu'elle n'a pas été attribuée selon des critères objectifs, et qu'il est ainsi fondé à en obtenir le paiement à hauteur du montant moyen perçu par les salariés cadres de l'entreprise, soit 1 751,00 € brut, outre 10% de congés payés afférents (déduction faite des 200 euros qu'il a déjà perçus).

Aux termes de ses dernières écritures du 6 mai 2025, la société LEGRAND FRANCE demande à la cour de :

Confirmer le jugement rendu par le Conseil de Prud'hommes de Limoges en toutes ses dispositions ;

Débouter M. [D] de l'intégralité de ses demandes ;

Condamner M. [D] au paiement de 2.000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

Si par extraordinaire la Cour ne confirmait pas le jugement, Statuant à nouveau et à titre subsidiaire :

Juger en tout état de cause irrecevables les demandes relatives au paiement de dommages et intérêts pour non-attribution d'actions gratuites pour les années 2018 et 2019 ;

Limiter le montant de l'éventuelle condamnation au titre des dommages et intérêts pour non-attribution des LTI à 1.700 euros ;

Juger en tout état de cause irrecevables les demandes relatives à la prime immédiate pour 2018 et l'indemnité de congés

payés afférente.

Selon la société LEGRAND FRANCE, les demandes en paiement de M. [D] des actions gratuites 'LTI' sont prescrites, car présentées plus de deux années après leur versement annuel, ce en application de l'article L 1471-1 code du travail. Ces actions, variables et collectives, n'ont pas une nature salariale, mais sont relatives à l'exécution du contrat de travail.

Ce délai a couru à l'égard de M. [D], car il a eu connaissance des éléments relatifs aux conditions d'attribution desdites actions, puisqu'il verse aux débats les procès-verbaux des réunions collectives tenues entre 2017 et 2021, abordant ce sujet.

Sur le fond, M. [D] n'est pas fondé à se prévaloir d'une inégalité de traitement, puisque ce principe n'a pas vocation à s'appliquer entre des catégories professionnelles différentes. Or, l'attribution d'actions gratuites a été réservée aux salariés cadres, par besoin de rétention. Or, M. [D] appartenait à la catégorie 'ouvrier'. Il ne démontre pas avoir été placé dans une situation identique à celle des cadres et ne justifie pas utilement que des salariés non cadres aient bénéficié de ces actions gratuites.

L'attestation de M. [V] n'est pas pertinente, puisque ce dernier appartenait à la classification cadre.

A titre subsidiaire, les critères d'attributions des actions gratuites étaient contrôlables et objectifs. Les montants demandés par le salarié doivent en tout état de cause être réduits à une perte de chance, évaluée à 1 700 euros (2 426,50-30%), faute de caractère certain de son préjudice dans son principe et dans son quantum.

- La demande du salarié relative à l'attribution de la prime immédiate 2018 est prescrite, car présentée plus de trois années, en application de l'article L 3245-1 du code du travail, après la connaissance par le salarié du versement de cette prime et de ses montants, soit à la réunion du comité d'établissement du Limousin du 29 juin 2018.

Sur le fond, M. [D] n'a pas été victime d'une inégalité de traitement quant au versement des primes immédiates 2018 et 2019, puisque celles-ci ont été réservées aux cadres et qu'il appartenait à la catégorie des ouvriers.

- M. [D] n'a pas été victime d'une inégalité de traitement en ce qui concerne le versement de la prime immédiate 2021, dont les conditions d'attribution auraient été connues pour avoir été énoncées dans le procès-verbal de désaccord. En effet, le salarié a perçu une somme de 200 euros, soit le montant moyen de la prime accordée à la catégorie 'ouvrier'.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 07 mai 2025.

Motivation

MOTIFS DE LA DÉCISION

- Sur la demande de dommages et intérêts pour privation d'accès au dispositif LTI

Le dispositif Long Term Incentive de la société Legrand est constitué par l'attribution d'actions gratuites.

L'attribution d'actions gratuites est un droit ouvert en année N qui se réalise en année N+4.

Cette possibilité est ouverte aux sociétés par actions par les dispositions de l'article L 225-197-1 du code de commerce et est décidée par l'assemblée générale des actionnaires.

L'assemblée générale détermine les critères d'attribution des LTI.

Il s'agit d'une forme de participation aux résultats de l'entreprise et à ce titre, la créance de LTI n'est pas une créance de nature salariale (Cass soc, 15 novembre 2023 n° 22-12.501).

Etant attribuées en fonction de la performance du salarié, elles relèvent donc de l'exécution du contrat de travail, de même que toute demande indemnitaire en découlant. En conséquence, toute action diligentée à ce titre est soumise au délai de prescription biennal de l'article L 1471-1 du code du travail.

Le délai de prescription court à compter de la date à laquelle celui qui exerce l'action a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.

Le premier juge a retenu que l'attribution de ces actions ayant lieu en juin de chaque année, la saisine de la juridiction devait avoir lieu avant le mois de juin 2020 pour l'attribution ayant eu lieu en 2018 et avant le mois de juin 2021, pour l'attribution ayant eu lieu en 2019.

M. [D] conteste cette thèse au motif qu'il n'avait pas à ces dates connaissance des conditions d'attribution des LTI et qu'ainsi il ne pouvait savoir s'il pouvait y prétendre.

Une telle analyse ne peut pas être retenue, l'examen des procès-verbaux de CSE versés aux débats démontrant que les salariés dans leur ensemble ont toujours eu connaissance de l'existence de la politique de LTI menée par la société LEGRAND, même s'ils estimaient que les informations portées à leur connaissance n'étaient pas suffisantes.

Le procès-verbal du CSE du 29 mars 2017 rappelle ainsi que les LTI sont validées par l'assemblée générale de la fin du mois de mai de chaque année.

Le procès-verbal du 28 juin 2017 contient une information émanant de l'entreprise selon laquelle 'l'exigibilité au dispositif n'est ni hiérarchique ni systématique' tandis qu'il est précisé que les critères d'attribution sont le positionnement de la rémunération de la personne par rapport aux marchés externe et interne, la performance du salarié, le besoin de rétention du salarié en raison notamment de son expertise et de son potentiel.

M. [D] en déduit que le dispositif est ouvert à tous les salariés.

Le procès-verbal précité, relatif à l'année 2017, rappelle toutefois la nécessité de respecter différents critères, aisément identifiables et vérifiables, en précisant que nul ne peut se prévaloir à priori de sa seule position hiérarchique dans l'entreprise pour en bénéficier.

Si même le procès-verbal du 25 avril 2018 indique que, pour l'année 2018, outre les cadres, certains ETAM ont pu bénéficier de LTI pour cette année, M. [D], qui a une qualification d'ouvrier niveau III et non d'ETAM, ne peut se fonder sur l'imprécision des critères d'attribution à 'certains ETAM' pour revendiquer la nécessité d'obtenir plus d'informations afin de connaître son préjudice.

Ensuite, les procès-verbaux du 27 novembre 2020 et du 22 juillet 2022 rappellent expressément que pour ces années, les LTI étaient réservées aux cadres.

Le principe 'à travail égal salaire égal' prévu par l'article L 2271'1 8° du code du travail n'interdit pas de réserver un élément de rémunération à une catégorie définie de personnel.

Aucune autre obligation d'information n'était imposée à l'employeur que celle de rappeler, comme il l'a fait, que leur distribution était réservée aux cadres et soumise à des critères déterminés par la Direction des ressources humaines relatifs à la position de la rémunération de la personne par rapport au marché externe et interne, de la performance du salarié, et du besoin de rétention de ce salarié.

Dès lors, à chaque mois de juin, M. [D] a pu vérifier qu'il ne lui était pas attribué d'actions dans le cadre de la politique de LTI et il a eu connaissance du préjudice en résultant.

Ayant saisi le premier juge par requête du 8 février 2022, son action est prescrite pour l'attribution des LTI des années 2018 et 2019.

Pour l'année 2020, son action est recevable, mais infondée, puisqu'il résulte très clairement du procès-verbal du CSE du 27 novembre 2020 que seuls les cadres ont été attributaires de LTI.

M. [D], qui n'est pas cadre, n'avait donc pas vocation à en percevoir et n'a subi aucun préjudice causé par la société LEGRAND.

Sa demande est donc rejetée.

- Sur les primes immédiates

M. [D] et la société Legrand s'accordent sur le fait que ces primes sont un élément de salaire et comme tel, soumises au délai de prescription triennal de l'article L3245-1 du code civil.

Les primes étaient versées au mois de mai, ce que les salariés connaissaient puisque le bilan en était fait au CSE du mois de juin.

Il s'en déduit que l'action de M. [D] pour la prime devant être versée au mois de mai 2018 est prescrite, seule étant recevable sa demande au titre de la prime de mai 2019.

Selon le procès-verbal de la réunion des délégués du personnel du 31 mai 2017, les primes immédiates suivaient le même régime que les LTI, ayant l'avantage, pour leurs bénéficiaires, de pouvoir être immédiatement utilisables.

Selon les paragraphes 3.22 et 3.33 du procès-verbal du CSE du 23 avril 2021, la prime immédiate de mai 2019 a été détachée des LTI et a pu être versée à des cadres et à des non-cadres (ETAM et ouvriers).

Les réponses faites par l'entreprise sur les critères d'attribution de ces primes sont les suivantes 'il n'existe pas de document permettant de définir les conditions préalables. Il s'agit d'une décision conjointe prise par les ressources humaines et le management qui se fait en très grande majorité pendant la campagne de révision salariale (...) Le manager connaît le salarié et dispose d'élément factuel le concernant (atteintes d'objectifs, performances au poste de travail): à la lumière de ces éléments factuels, les managers et les ressources humaines définissent ces primes. Il n'existe donc pas un document proposant une liste de critères'.

La cour ne peut que rejoindre l'analyse de M. [D] selon laquelle les critères d'attribution manquent de transparence dans la mesure où il aurait été aisé de définir les critères d'atteintes d'objectifs et de performance au poste de travail permettant, ou pas, de bénéficier de la prime, et que tel n'est pas le cas.

Notamment, les réponses précitées de l'entreprise aux interrogations des salariés laissent entendre que le respect des objectifs et la réalisation de performances seraient des conditions nécessaires mais insuffisantes à ce que le management décide ou pas de l'attribution de la prime.

Or, si l'employeur peut accorder des avantages particuliers à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique puissent bénéficier de l'avantage ainsi accordé et que les règles déterminant l'octroi de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables (Soc. 25 octobre 2007, n° 05-45.710).

A cet égard, les salariés ont toujours su, au travers des procès-verbaux précités que l'attribution de la prime immédiate, comme l'attribution des LTI, répondait à des critères individuels de respect d'objectifs et de performance.

Aucun des appelants ne conteste avoir eu des objectifs personnels à atteindre, ces objectifs étant rappelés à chacun lors des entretiens d'évaluation.

Il est donc possible à la cour de prendre en considération ce critère, applicable de manière identique à tous les salariés, pour déterminer sur ce seul fondement objectif si les prétentions de l'appelant au paiement de la prime sont fondée.

M. [D] verse aux débats son entretien professionnel d'évaluation en date du 4 décembre 2019 qui permet de constater qu'il est un excellent collaborateur, étant un pilier sur le site avec ses 26 ans d'ancienneté.

Au regard des critères définis plus haut, soit ' Le manager connaît le salarié et dispose d'élément factuel le concernant (atteintes d'objectifs, performances au poste de travail): à la lumière de ces éléments factuels, les managers et les ressources humaines définissent ces primes.', M. [D] est fondé en sa demande en paiement de prime immédiate.

Il ne peut toutefois obtenir paiement d'une prime d'un montant équivalent à celui attribué aux cadres, compte tenu des différences de qualification, de prestations et de responsabilités.

Compte tenu des montants moyens précisés dans le procès-verbal précité du CSE du 23 avril 2021 et de sa qualification d'ouvrier niveau III, il lui est alloué une prime de 300 euros brut.

Il sera en revanche débouté de sa demande en paiement des congés payés afférents car il s'agit d'une prime dont le versement n'est pas automatique et qui peut ne pas être versée.

- Sur la prime individualisée de 2021

Cette prime a eu pour objectif de récompenser les salariés qui ont pris part de façon notable à la bonne marche de l'entreprise durant les périodes d'épidémie de covid du 1er mars 2020 au 31 mars 2021, notamment en étant très présents sur les sites de production.

Les critères en ont été précisément définis lors d'une négociation annuelle obligatoire (procès-verbal de désaccord du 10 mars 2021) : enveloppe de 0,6% de la masse salariale brute à répartir par les managers au regard de la contribution individuelle du salarié, selon des critères d'implication, de niveau de performance et d'engagement. Ces critères étaient transparents et vérifiables compte tenu des contraintes auxquelles ont été soumis (ou pas) les salariés durant la période considérée, la présence de chacun sur les sites étant notamment un critère objectif.

Ces primes ont été attribuées en juin 2021 à 51% des salariés, soit :

- 22 % des cadres pour une moyenne de 1 951 euros,

- 60 % des ETAM pour une moyenne de 350 euros,

- 77 % des ouvriers pour une moyenne de 252 euros.

M. [D] a perçu la somme de 200 euros au titre de cette prime parce qu'il s'est investi lors de la reprise d'activité à la suite de la période du Covid 19. Néanmoins, comme l'a indiqué le premier juge, certains salariés ont fait preuve d'un investissement encore plus important justifiant l'allocation d'une prime d'un montant supérieur, comme M. [L] par exemple.

M. [D] ne démontre ni même n'allègue aucun élément factuel qui permettrait de modifier l'appréciation portée par

l'employeur.

En outre, il réclame paiement de la somme de 1 751 euros, proche du montant moyen de la prime versée aux cadres, alors qu'il existe des différences de qualification, de responsabilité et de prestations réalisées entre les ouvriers et les cadres, différences qui justifient le paiement d'une prime d'un montant plus important.

Il sera donc débouté de sa demande en paiement à hauteur de la somme de 1 751 euros.

- Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile

M. [D] succombant majoritairement à l'instance, il doit être condamné aux dépens.

Il est équitable de débouter chacune des parties de sa demande en paiement fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

---==oO§Oo==---

Dispositif

PAR CES MOTIFS

---==oO§Oo==---

La cour statuant publiquement, contradictoirement et en dernier ressort, par mise à disposition au greffe, après en avoir

délibéré conformément à la loi ;

INFIRME le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Limoges 28 juin 2024 en ce qu'il a débouté M. [W] [D] de sa demande en paiement au titre de la prime immédiate 2019 et de l'indemnité de congés payés afférente ;

Statuant à nouveau de ce chef, CONDAMNE la société LEGRAND FRANCE à lui payer la somme de 300 euros à ce titre ;

Y ajoutant, ORDONNE à la société LEGRAND FRANCE de communiquer à M. [W] [D] un bulletin de salaire rectifié portant mention de la prime de 300 euros allouée pour l'année 2019, et ce, dans un délai de soixante jours suivant la date du présent arrêt et sous astreinte de 50 euros par mois ensuite, courant pendant un délai de deux mois ;

CONFIRME le jugement pour le surplus ;

DÉBOUTE chacune des parties de sa demande en paiement fondée sur l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE M. [W] [D] aux dépens.

LE GREFFIER, LA PRÉSIDENTE,

Sophie MAILLANT. Olivia JEORGER-LE GAC.