

VD_FINDINFO 77 vom 14. Februar 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-02-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_77_____

FR: VD_FINDINFO 77 du 14 février 2022

IT: VD_FINDINFO 77 del 14 febbraio 2022

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, SALAIRE, BONUS, GRATIFICATION | 322d CO

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), pour autant que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

E. 1.2

En l'espèce, interjeté en temps utile et dans les formes prescrites par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), dirigé contre une décision finale de première instance et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

E. 1.3

La réponse, déposée dans le délai imparti, l'est également (art. 312 CPC).

E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les références citées) et vérifie si le premier juge pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2).

E. 3

Dans son mémoire d'appel, l'appelant soulève un grief intitulé « [d]e la constatation inexacte des faits ». Il y développe quatre argumentaires. A la lecture de ceux-ci, il apparaît que l'appelant ne s'en prend en réalité pas aux faits établis mais aux conséquences juridiques retenues par les premiers juges sur la base de ces faits. On comprend des différentes critiques formulées dans le mémoire d'appel que l'appelant remet en cause

l'appréciation des premiers juges déduite de l'art. 322d CO et de la jurisprudence y relative. Les moyens développés sous le grief « [d]e la constatation inexacte des faits » doivent dès lors être examinés à l'aune du grief général tiré de la violation de l'art. 322d CO.

E. 4

A la lecture du mémoire d'appel, on comprend que l'appelant se plaint d'une application erronée de l'art. 322d CO et de la jurisprudence y relative, ainsi que du règlement relatif au contrat de travail [...] de l'intimée. En ce qui concerne le bonus réclamé pour la période du 1^{er} janvier au 30 novembre 2016, l'appelant reproche d'abord aux premiers juges d'avoir considéré que le versement d'un bonus n'était pas dû en raison du fait que le contrat de travail était résilié au moment où cette rémunération aurait dû être versée, à savoir au printemps 2017. D'après lui, compte tenu de la conclusion du contrat P. _____ à durée déterminée jusqu'au 31 mai 2017, il était toujours lié contractuellement à l'intimée au printemps 2017 et devait donc recevoir le versement dudit bonus. Dans un deuxième grief, l'appelant soutient qu'au vu de la jurisprudence découlant de l'ATF 129 III 276, le principe du paiement d'un bonus avait été convenu tacitement entre les parties, en raison du paiement répété d'un tel bonus durant près de vingt ans, de sorte que les réserves du caractère facultatif du versement du bonus faites par l'intimée relèveraient de la pure clause de style. Dans un dernier moyen, invoqué à titre subsidiaire, l'appelant soutient que si la cour de céans devait retenir que le contrat avait été résilié pour la fin du mois de novembre 2016, un bonus au prorata devrait alors lui être octroyé, conformément à l'art. 322d al. 2 CO, le comportement de l'intimée devant être interprété comme un engagement de verser un tel bonus proportionnellement. En ce qui concerne le bonus réclamé pour la période du 1^{er} décembre 2016 au 31 mai 2017, à savoir la période couverte par le contrat P. _____, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir appliqué l'exception du paiement d'un bonus pour les membres de direction sous contrat de travail à durée déterminée, résultant de l'art. 32a du règlement relatif au contrat de travail [...]. L'appelant se fonde sur un autre passage de cette même disposition, qui prévoit que « pour autant que toutes les conditions relatives au versement du bonus soient remplies, un bonus peut être alloué aux membres de direction dont les rapports de travail cessent durant l'exercice en cours suite au départ réglementaire à la retraite ». L'appelant rappelle à cet égard qu'il est parti en préretraite au 31 mai 2017, de sorte qu'il aurait droit à un bonus. Il se fonde en outre sur le principe de l'égalité de traitement, dans la mesure où d'autres collaborateurs de l'intimée partis à la retraite et ayant bénéficié du processus P. _____ auraient reçu un bonus. Enfin, l'appelant soutient que, malgré l'extinction des rapports de travail au moment du versement du bonus au printemps 2018, le comportement de l'intimée avait démontré sa volonté de verser une part proportionnelle du bonus pour l'année 2017.

E. 4.1.1

Le droit suisse ne contient aucune disposition qui traite spécifiquement du bonus (ATF 141 III 407 consid. 4.1). Dans chaque cas, il faut, dans une première étape, déterminer le contenu du contrat puis, dans une seconde étape, qualifier le bonus convenu d'élément du salaire (art. 322 s. CO) ou de gratification (art. 322d CO) (ATF 142 III 381 consid. 2.1 et 2.2 ; s'agissant des deux étapes, cf. TF 4A_461/2020 du 16 février 2021 consid. 4.1 et les références citées). S'il s'agit d'une gratification, il faut encore déterminer si les parties ont prévu un droit à la gratification ou non (TF 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3). Le Tribunal fédéral distingue ainsi les trois cas suivants : le salaire – variable – (cas n° 1), la gratification à laquelle le travailleur a droit (cas n° 2) et la gratification à laquelle celui-ci

n'a pas droit (cas n° 3) (TF 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3). Ce n'est que lorsque le travailleur n'a pas de droit à la gratification (cas n° 3) que la question de la requalification du bonus en salaire, en vertu du principe de l'accessoriété, se pose, ce principe étant cependant inapplicable pour les très hauts revenus (TF 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3 ; TF 4A_327/2019 du 1^{er} mai 2020 consid. 3.1). La notion de très haut revenu concerne une rémunération totale équivalant ou dépassant cinq fois le salaire médian suisse (secteur privé) (ATF 141 III 407 consid. 5.4).

E. 4.1.2

Il convient de reprendre successivement les trois cas envisagés par la jurisprudence.

E. 4.1.2.1

Cas n° 1 (bonus comme élément du salaire) Le bonus doit être qualifié d'élément du salaire lorsque son montant est déterminé ou objectivement déterminable, c'est-à-dire qu'il a été promis par contrat dans son principe et que son montant est déterminé ou doit l'être sur la base de critères objectifs prédéterminés comme le bénéfice, le chiffre d'affaires ou une participation au résultat de l'exploitation, et qu'il ne dépend pas de l'appréciation de l'employeur (ATF 141 III 407 consid. 4.2.1 ; ATF 136 III 313 consid. 2 ; TF 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3).

E. 4.1.2.2

Cas n° 2 et 3 (bonus qualifié de gratification) On se trouve en présence d'une gratification lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable, c'est-à-dire que son versement dépend du bon vouloir de l'employeur et que sa quotité dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de celui-ci en ce sens qu'elle n'est pas fixée à l'avance et qu'elle dépend de l'appréciation subjective de la prestation du travailleur par l'employeur (ATF 141 III 407 consid. 4.2.2 ; ATF 139 III 155 consid. 3.1 ; TF 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3).

E. 4.1.2.3

En particulier : cas n° 2 (droit à la gratification) Il y a un droit à la gratification lorsque, par contrat, les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus et n'en ont réservé que le montant (ATF 136 III 313 consid. 2 ; ATF 131 III 615 consid. 5.2 ; TF 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3). De même, lorsqu'au cours des rapports contractuels, un bonus a été versé régulièrement sans réserve de son caractère facultatif pendant au moins trois années consécutives, il est admis qu'en vertu du principe de la confiance, un tel bonus est convenu par actes concluants (tacitement) (ATF 131 III 615 consid. 5.2 ; ATF 129 III 276 consid. 2 ; TF 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 4.3.2.1), l'employeur jouissant alors d'une certaine liberté dans la fixation de son montant dans les cas où les montants étaient variables (TF 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3). Lorsque le principe du bonus a été convenu, expressément ou tacitement, le travailleur n'a toutefois droit à une part proportionnelle de la gratification en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui y donne lieu que s'il en a été convenu ainsi, ce qu'il lui incombe de prouver en vertu de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210) (art. 322d al. 2 CO ; TF 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3.2 ; TF 4A_78/2018 consid. 4.3.2.1). L'employeur peut par ailleurs subordonner le paiement de la gratification à la réalisation de conditions, dans les limites de l'art. 27 al. 2 CC (TF 4A_158/2019 du 26 février 2020 consid. 4 ; TF 4A_219/2013 du 4 septembre 2013 consid. 3.1 ; TF 4C.426/2005 du 28 février 2006 consid. 5.1). Ainsi est-il admissible

d'exiger que le travailleur soit effectivement employé dans l'entreprise à l'échéance de la gratification, ou encore de n'allouer aucune gratification à l'employé qui est encore au service de l'employeur au moment de l'occasion donnant lieu à la gratification, mais dont le rapport de travail a déjà été résilié (TF 4A_158/2019 du 26 février 2020 consid. 4 ; TF 4A_513/2017 du 5 septembre 2018 consid. 5.1 ; TF 4A_26/2012 du 15 mai 2012 consid. 5.2.2). Par exemple, dans l'arrêt TF 4A_26/2012 précité, le Tribunal fédéral a retenu que l'employeur, qui avait annoncé dans chacun de ses courriers à l'employé que seuls les collaborateurs dont le contrat de travail n'était pas résilié au moment du paiement du bonus pouvaient en bénéficier, avait subordonné le droit à la gratification à la condition que les rapports de travail ne soient pas résiliés lorsque le paiement de celle-ci devait intervenir. Partant, le paiement du bonus 2008, qui devait intervenir au premier trimestre 2009, n'était pas dû en tant que l'employé avait déjà démissionné le 27 octobre 2008.

E. 4.1.2.4

En particulier : cas n° 3 (pas de droit à la gratification) Lorsque les parties ont réservé tant le principe que le montant de la gratification, il n'y a pas de droit à celle-ci ; le bonus n'est pas convenu et l'employé n'y a pas droit, sous réserve de l'exception découlant du principe de l'accessoriété (TF 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3.3). Lorsque le bonus a été versé d'année en année avec la réserve de son caractère facultatif, il n'y a en principe pas d'accord tacite et il s'agit d'une gratification qui n'est pas due (TF 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3.3). Toutefois, il a été admis par exception que, en dépit de la réserve (sur le principe et sur le montant), un engagement tacite pouvait se déduire du paiement répété de la gratification pendant des décennies, lorsque l'employeur n'avait jamais fait usage de la réserve émise alors même qu'il aurait eu des motifs de l'invoquer au moment de verser le bonus, tels qu'une mauvaise marche des affaires ou de mauvaises prestations de certains collaborateurs ; il s'agit alors d'une gratification à laquelle l'employé a droit (ATF 129 III 276 consid. 2.3 ; TF 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 4.3.2.2). Lorsque l'employé n'a pas un droit contractuel au versement du bonus, il faut encore examiner si le bonus a un caractère accessoire par rapport au salaire de base. En effet, la gratification doit rester un élément accessoire du salaire de base et ne peut aller au-delà d'un certain pourcentage de ce salaire (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2 ; ATF 139 III 155 consid. 5.3). Le besoin de protection du travailleur l'emporte alors sur la liberté contractuelle des parties (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2). Le critère de l'accessoriété, en vertu duquel le bonus doit être requalifié en salaire, ne s'applique toutefois que pour les salaires modestes et les salaires moyens à supérieurs. Pour les très hauts revenus, le Tribunal fédéral a considéré que le principe de la liberté contractuelle devait primer, car il n'y a pas de besoin de protection du travailleur qui justifierait une requalification du bonus en salaire en vertu du principe de l'accessoriété (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2 et 5.3.1). Dans ce cas, le bonus reste donc une gratification facultative à laquelle l'employé n'a pas droit (TF 4A_327/2019 du 1^{er} mai 2020 consid. 3.2). Le salaire d'un employé doit être qualifié de très haut lorsque la totalité de la rémunération qu'il a effectivement perçue au cours d'une année donnée équivaut ou dépasse cinq fois le salaire médian suisse (secteur privé) (ATF 142 III 456 consid. 3.1). En principe, il convient de tenir compte des revenus effectivement perçus par l'employé durant l'année, la prise en compte des revenus perçus durant la période litigieuse étant également admissible, en particulier lorsque l'employé a exercé son activité professionnelle seulement pendant quelques mois durant la seconde année litigieuse (ATF 142 III 456 consid. 3.1). Le caractère facultatif de la gratification peut enfin trouver ses limites dans le respect de l'égalité de traitement (cf. ATF 129 III 276 consid. 3.1 ; TF 4A_651/2017 du 4 avril 2018

consid. 3.3 et les arrêts cités). Le Tribunal fédéral déduit de l'art. 328 CO l'existence d'un principe général de l'égalité de traitement obligeant l'employeur à protéger la personnalité de l'employé (TF 4A_651/2017 du 4 avril 2018 consid. 3.3). Une décision subjective de l'employeur ne contrevient à l'interdiction de discriminer que dans la mesure où elle exprime une dépréciation de la personnalité du travailleur et lui porte ainsi atteinte. Une telle situation n'est réalisée que si l'employé est placé dans une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés, mais non lorsque l'employeur favorise simplement quelques employés (ATF 129 III 276 consid. 3.1 ; TF 4A_651/2017 du 4 avril 2018 consid. 3.3 et les références citées).

E. 4.2.1

En l'espèce, les premiers juges ont relevé que l'appelant avait admis que l'intimée avait expressément réservé le montant variable et le caractère facultatif du bonus. Ils ont également constaté que le dernier contrat de travail signé par les parties, datant du 10 février 2003, prévoyait que la banque pouvait verser un bonus, soit une rémunération spéciale à bien plaire et variable au sens de l'art. 322d CO. Par ailleurs, le règlement relatif au contrat de travail [...], intégré à la relation contractuelle, prévoyait que la décision d'allouer un bonus à un membre de la direction et la fixation du montant de chaque bonus individuel étaient laissées à la libre appréciation de l'intimée. Dans son mémoire d'appel, l'appelant ne conteste pas ces éléments et admet expressément que le bonus était indéterminé, voire indéterminable. Par conséquent, et conformément à la jurisprudence susmentionnée, le bonus doit en l'espèce être qualifié de gratification (cas n° 2 et 3) et non d'élément du salaire (cas n° 1).

E. 4.2.2.1

Dès lors qu'il s'agit d'une gratification, il s'impose d'examiner si l'appelant disposait d'un droit à en percevoir une (cas n° 2 ou exceptions au cas n° 3). L'appelant soutient à cet égard que la jurisprudence découlant de l'ATF 129 III 276, qui retient l'existence d'une convention tacite sur le paiement d'un bonus par son versement régulier, devrait s'appliquer. Il n'est pas contesté que l'intimée a versé régulièrement, soit durant dix-neuf ans consécutifs, un bonus à l'appelant. Les premiers juges ont toutefois relevé que les divers contrats de travail, les « [...] » et le règlement relatif au contrat de travail [...] réservaient clairement le caractère facultatif du paiement du bonus, tant dans son principe que dans son montant. Ils ont également constaté que l'intimée n'avait jamais fait usage des réserves émises, si bien qu'« un engagement tacite pourrait donc être retenu », sans toutefois trancher clairement la question. De l'avis de l'appelant, les réserves émises par l'intimée relèveraient de la pure clause de style, dans la mesure où les bonus ont été octroyés durant près de vingt ans sans que la réserve n'ait été utilisée alors qu'elle aurait pu l'être, notamment en 2008 durant la crise des subprimes, période où l'intimée a été sauvée par [...] pour éviter la faillite. Contrairement à ce que prétend l'appelant et ce qu'ont laissé entendre les premiers juges, la jurisprudence admet que l'on puisse faire fi des réserves de l'employeur quant au caractère facultatif du bonus à la double condition que le paiement répété de la gratification ait eu lieu pendant « des décennies (jahrzehnte-lang) » et que l'employeur aurait eu des motifs d'invoquer sa réserve, par exemple en raison d'une mauvaise marche des affaires ou de mauvaises prestations de travail des collaborateurs. Or, en l'espèce, si l'intimée n'a effectivement jamais fait usage des réserves émises, force est de constater que les conditions précitées ne sont pas remplies, d'abord parce qu'il n'a pas été établi que l'intimée aurait payé des bonus malgré la mauvaise marche de ses affaires ou les

mauvaises prestations de l'appelant, ensuite parce qu'il n'est pas certain que le versement du bonus durant dix-neuf ans soit suffisant au regard « des décennies » exigées par le Tribunal fédéral. L'argument de l'appelant selon lequel l'intimée aurait pu invoquer la réserve lors de la crise des subprimes en 2008 est sans pertinence, dans la mesure où, si l'existence de ladite crise constitue un fait notoire, les conséquences concrètes de celle-ci sur la marche des affaires de l'intimée n'en est pas un et celles-ci ne ressortent pas des faits de la cause. Par conséquent, aucun droit à la gratification ne peut être déduit du paiement répété d'un bonus à l'appelant durant dix-neuf ans, l'intimée ayant chaque fois formulé des réserves claires quant au caractère facultatif de ce versement. Il s'agit donc d'une gratification à laquelle l'appelant n'avait pas droit (cas n° 3).

E. 4.2.2.2

Il reste cependant à examiner si les exceptions déduites du principe de l'accessoriété ou de l'égalité de traitement trouvent ici application. Selon la jurisprudence rappelée ci-dessus, lorsque le travailleur n'a pas de droit à la gratification, la question de la requalification du bonus en salaire se pose, en vertu du principe de l'accessoriété, lorsque les salaires sont modestes ou moyens à supérieurs. Tel n'est en revanche pas le cas pour les très hauts revenus. En l'espèce, les premiers juges ont considéré qu'il convenait de déterminer les revenus de l'appelant en fonction de ceux perçus sur la période litigieuse, à savoir du 1^{er} janvier 2016 au 31 mai 2017. Ils ont retenu que lesdits revenus avaient totalisé 577'567 fr., soit plus que cinq fois le salaire médian suisse du secteur privé pour cette période, à savoir 530'598 fr. 75. L'appelant ne remet pas en cause le raisonnement des premiers juges quant à l'existence d'un très haut revenu, pas plus qu'il ne critique la prise en compte de la période litigieuse ou encore les montants effectivement perçus durant cette période. Il convient donc de s'en remettre à l'appréciation des premiers juges, à savoir l'existence d'un très haut revenu, ce qui exclut de pouvoir requalifier le bonus litigieux en élément du salaire. L'appelant se plaint en revanche d'une violation du principe de l'égalité de traitement, lequel justifierait de faire exception au caractère facultatif du bonus. Il se réfère à la situation du collaborateur [...], qui avait reçu un bonus dans le contexte d'un processus P._____, et à celle des employés [...] et [...], qui avaient perçu un bonus suite à leur départ à la retraite. Selon la jurisprudence, le caractère facultatif de la gratification peut effectivement trouver ses limites dans le respect du principe de l'égalité de traitement. Il est cependant admis que l'employeur puisse favoriser certains travailleurs par rapport à d'autres, seul étant prohibé le traitement différent d'un employé par rapport à un grand nombre d'autres collaborateurs. Or, en l'occurrence, l'appelant compare sa situation à celle de trois employés seulement, ce qui n'est pas suffisant. Par ailleurs, les premiers juges ont relevé que la situation de l'appelant se distinguait de celle des trois employés précités en raison soit de leur rang hiérarchique, soit du plan social appliqué, soit encore de la (non)-libération de travailler durant le délai de congé. Ainsi, les situations n'étaient pas comparables et aucune violation du principe de l'égalité de traitement ne pouvait être retenue. Il convient à cet égard de rappeler que le paiement d'une gratification vise à récompenser l'employé pour le travail effectué et à l'encourager pour l'avenir. Dans ce contexte, il est pertinent de distinguer la situation des employés ayant été libérés de leur obligation de travailler comme l'appelant, de ceux qui ne l'ont pas été, comme [...] et [...]. Il se justifie également de distinguer les collaborateurs ayant effectivement exercé leur activité durant une grande partie de l'année 2016, comme [...], de ceux qui, comme l'appelant, n'ont travaillé que cinq mois durant cette même année. En outre, il ressort de l'état de fait que [...], qui a également bénéficié du processus P._____ résultant du plan

social de 2016 et qui a lui aussi été libéré de son obligation de travailler à partir du 30 mai 2016, n'a pas non plus reçu de bonus pour cet exercice, à l'instar de l'appelant. Il apparaît ainsi que la décision de l'intimée de ne pas accorder de bonus à l'appelant pour les exercices 2016 et 2017 n'exprime pas une dépréciation portant atteinte à la personnalité de celui-ci. Au contraire, comme l'ont relevé les premiers juges, l'intimée et l'appelant ont conclu un contrat P. _____ d'une durée de six mois pour permettre à ce dernier d'atteindre l'âge de 58 ans et de percevoir ainsi l'indemnité de départ de 400'000 fr. réservée à cette catégorie d'employés. Cela a également permis à l'intéressé de prendre une retraite anticipée. La prétention formulée par l'appelant en paiement d'un bonus pour les exercices 2016 et 2017 doit donc être rejetée, la décision d'accorder une gratification étant laissée à la libre appréciation de l'intimée et les exceptions découlant des principes de l'accessoriété et de l'égalité de traitement n'étant pas applicables au cas d'espèce.

E. 4.2.3

Compte tenu de ce qui précède, toute l'argumentation développée par l'appelant au sujet de l'absence de résiliation du contrat au moment du versement du bonus au printemps 2017 tombe à faux. Il convient néanmoins de relever, à toutes fins utiles et par surabondance, que même si le principe du paiement d'un bonus avait été convenu entre les parties, l'appelant n'y aurait pas eu droit non plus. En effet, l'art. 32a du règlement relatif au contrat de travail [...] prévoit que ne reçoivent en principe aucun bonus, même pas au prorata, les membres de direction dont les rapports de travail ont cessé avant le versement du bonus, les membres de direction dont les rapports de travail ont été résiliés avant le moment du versement du bonus, les membres de direction pour lesquels un accord de cessation des rapports de travail existait déjà au moment du versement du bonus ou encore les membres de direction sous contrat de travail à durée déterminée. Ce règlement faisait partie intégrante aussi bien du rapport contractuel initial que du contrat P. _____ conclu entre les parties. Comme on l'a vu, lorsque le principe d'une gratification a été convenu, le versement de celle-ci peut être subordonné à certaines conditions. En l'espèce, il a été établi que le contrat de travail de l'appelant avait été résilié pour le 30 novembre 2016 et qu'un contrat de travail à durée déterminée P. _____ avait été conclu jusqu'au 31 mai 2017. Ainsi, au moment du versement du bonus pour l'exercice 2016 au printemps 2017, le contrat initial de l'appelant avait été résilié et ce dernier était lié par un contrat à durée déterminée, deux hypothèses expressément visées par l'exclusion de l'art. 32a du règlement. S'agissant du versement du bonus pour l'exercice 2017 au printemps 2018, les rapports de travail avaient cessé, hypothèse également envisagée par l'article précité. Le départ en préretraite de l'appelant n'y change rien, dans la mesure où, en l'espèce, les rapports de travail n'ont pas pris fin en raison de ce départ, mais suite à la résiliation du contrat par l'intimée ; l'hypothèse envisagée à l'art. 32a du règlement, mise en exergue par l'appelant et selon laquelle un bonus peut être alloué à un membre de direction dont les rapports de travail cessent durant l'exercice en cours suite au départ réglementaire à la retraite, n'est donc pas applicable. Ainsi, même si le principe du paiement d'un bonus avait été convenu entre les parties, les conditions posées par le règlement précité n'auraient pas été remplies, l'appelant n'ayant aucun droit au versement d'un tel bonus pour les exercices 2016 et 2017. Un versement au prorata est au demeurant également exclu par le règlement précité.

E. 4.2.4

Au vu de ce qui précède, aucune violation de l'art. 322d CO et de la jurisprudence y relative ne peut être reprochée aux premiers juges. C'est donc à juste titre que ceux-ci ont rejeté la

prétention de l'appelant en paiement d'un bonus pour les périodes du 1^{er} janvier au 30 novembre 2016 et du 1^{er} décembre 2016 au 31 mai 2017.

E. 5

En définitive, l'appel doit être rejeté et le jugement entrepris confirmé. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 4'244 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). L'appelant versera à l'intimée des dépens de deuxième instance, arrêtés à 6'000 fr. (cf. art. 3 al. 2 et 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.