

VD_FINDINFO HC / 2023 / 700 vom 23. September 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-09-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2023___700

FR: VD_FINDINFO HC / 2023 / 700 du 23 septembre 2022

IT: VD_FINDINFO HC / 2023 / 700 del 23 settembre 2022

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, BONUS, GRATIFICATION, PRINCIPE DE LA
CONFIANCE{INTERPRÉTATION DU CONTRAT} | 18 al. 1 CO, 18 CO

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est ouvert contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes non patrimoniales ou patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit 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). Dans les causes qui ne sont pas soumises à la procédure sommaire (cf. art. 314 al. 2 CPC), la partie intimée peut interjeter un appel joint dans sa réponse si elle est invitée à en déposer une. L'appel joint doit respecter les mêmes exigences de forme et de motivation que l'appel principal et est caduc si l'appel principal est irrecevable ou retiré (cf. art. 313 CPC).

E. 1.2

Déposé en temps utile et dans les formes prescrites par la loi par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre un jugement final de première instance pour une valeur litigieuse supérieure à 10'000 fr., l'appel principal est recevable. L'intimée a déposé un appel joint dans sa réponse, si bien qu'il l'a été dans le délai. Sa recevabilité sera néanmoins examinée ci-dessous (cf. consid. 4.3 infra). La réponse à l'appel joint a été déposée dans le délai imparti pour ce faire, de sorte qu'elle est recevable.

E. 2.1

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 (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4). Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie toutefois pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (cf. ATF 147 III

176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid 4.2 applicable en appel). Cette jurisprudence ne remet pas en cause la liberté conférée aux juges d'admettre (ou de rejeter) l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3).

E. 2.2

L'appelant soulève certains griefs sous l'angle de la constatation inexacte des faits qui rejoignent celui de l'appréciation arbitraire des preuves en lien avec le sens à donner aux clauses de son contrat stipulant l'octroi d'un bonus salarial. Dans la mesure où les griefs de constatation inexacte des faits se confondent en majeure partie avec celui de l'application du droit, sous l'angle des art. 18 ainsi que 322 et 322d CO notamment, ils seront abordés avec le droit. Cela étant, l'état de fait a été complété dans la mesure utile.

E. 3.1

; TF 4A_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3) ou si elle ne contient que des critiques toutes générales et superficielles de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (TF 4A_274/2020 du 1^{er} septembre 2020 consid. 4 ; TF 4A_593/2015 du 13 décembre 2016 consid. 5.1 ; TF 4A_376/2016 du 2 décembre 2016 consid. 3.2.1 ; TF 4A_61/2016 du 10 mai 2016 consid. 4). Lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être les faits déterminants et établis, sans faire la moindre allusion à l'état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l'objet et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel est irrecevable. En effet, il n'appartient pas à la Cour d'appel de comparer l'état de fait présenté en appel avec celui du jugement pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (CACI 21 août 2023/336 consid. 4.1 ; CACI 4 mai 2021/212 consid. 3.2 ; CACI 8 juin 2020/223 consid. 2.2 ; CACI 29 juin 2017/273 consid. 3.2). Seuls doivent être examinés les griefs portant sur la constatation ou l'absence de constatation par le premier juge de faits précisément désignés, étayés par la référence à une pièce précisément désignée (par son numéro) – et, si celle-ci est volumineuse, à un passage précisément désigné de la pièce – et comportant une motivation si la pièce du dossier invoquée ne suffit pas d'elle-même à constater directement le fait allégué (CACI 26 juillet 2023/298 consid. 2.2.2 ; Juge unique CACI 2 mars 2023/110 consid. 2.2.2). 4.3 4.3.1 Dans son appel joint, l'intimée se borne à réserver « la problématique ci-dessus, soit le fait que le délai de péremption doit également s'appliquer aux prétentions de l'appelant fondées sur l'art. 328 CO » (appel joint, p. 5), sans prendre position sur le raisonnement des premiers juges et leur interprétation systématique de la loi à cet égard. Faute de motivation suffisante sous l'angle de l'art. 311 al. 1 CPC, le grief est irrecevable. 4.3.2 Pour le surplus, l'intimée invoque des éléments factuels retenus par les premiers juges sans toutefois se référer aux passages de la décision qu'elle invoque, ni à quelque élément de l'instruction qu'il eût fallu prendre en considération et ne satisfait de la sorte pas non plus à son devoir de motivation tel qu'exposé ci-dessus. C'est en particulier le cas lorsqu'elle conteste les éléments factuels qui sous-tendent le raisonnement ayant conduit les premiers juges à considérer que l'intimée avait exercé des pressions sur J. _____ pour dissuader cette dernière d'engager l'appelant, ou assène des éléments de fait assimilables à de simples spéculations, par exemple lorsqu'elle invoque que l'appelant aurait été son interlocuteur privilégié dans la suite des relations commerciales entre leurs deux sociétés et que la collaboration entre elles présupposait l'absence de litige ouvert entre les partenaires (cf. appel, p. 5s). Tel que

présenté, le grief, insuffisamment motivé, est irrecevable, ce qui scelle le sort de l'appel joint. 5. 5.1 En définitive, l'appel principal doit être partiellement admis et le chiffre I du dispositif du jugement modifié en ce sens que l'intimée doit immédiat paiement à l'appelant de la somme brute de 31'033 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 31 juillet 2018, sous déduction des charges sociales légales et conventionnelles, ainsi que de la somme brute de 21'985 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 20 mars 2018, sous déduction des charges sociales légales et conventionnelles. L'appel joint doit pour sa part être déclaré irrecevable faute de griefs suffisamment motivés (cf. consid. 4.3 supra). 5.2 5.2.1 Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais – soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). Les frais sont mis à la charge de la partie qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). En vertu de l'art. 106 al. 2 CPC, lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause. 5.2.2 Pour répartir les frais, il convient de tenir compte de l'admission des prétentions de l'appelant principal par rapport au montant initialement réclamé. Les frais judiciaires sont répartis d'office (art. 105 al. 1 CPC), de sorte qu'il convient de déterminer la part que chaque partie doit supporter. Sur les 153'188 fr. 38 réclamés en première instance, l'appelant obtient en définitive gain de cause sur 93'978 fr. 55, soit environ 60% de ses conclusions. Cela justifie de répartir les frais judiciaires de première instance selon la clé de répartition 60%-40%, soit $\frac{3}{5}$ e $-\frac{2}{5}$ e . Les frais judiciaires, arrêtés à 11'792 fr. 40 (soit 1'200 fr. pour la procédure de conciliation et 10'592 fr. 40 pour la procédure au fond), doivent dès lors être répartis à raison de 4'716 fr. 95 (40% x 11'792 fr. 40) à la charge de l'appelant et de 7'075 fr. 45 (60% x 11'792 fr. 40) à la charge de l'intimée. Les dépens de première instance, qu'il convient d'arrêter à 24'000 fr. au total vu l'ampleur de la procédure ainsi que des opérations d'instruction nécessaires (demande [285 all.], réponse [70 all.] et déterminations, 4 audiences totalisant 2 jours complets), la valeur litigieuse (soit 153'188 fr. 38) et en application des art. 3 et 4 TDC (tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6 [fourchette comprise entre 6'000 fr. et 25'000 fr. plus majoration de 15% du tarif ordinaire]), seront répartis dans la même proportion après compensation, soit à hauteur de 14'400 fr. pour l'appelant (60% x 24'000 fr.) et à hauteur de 9'600 fr. (40% x 24'000 fr.) pour l'intimée. Après compensation, l'intimée reste devoir à l'appelant un montant de 4'800 fr. (14'400 fr. – 9'600 fr.) à titre de dépens compensés de première instance. En définitive, l'intimée versera à l'appelant la somme de 11'875 fr. 45 (7'075 fr. 45 + 4'800 fr.) à titre de remboursement partiel de son avance de frais judiciaires et de dépens compensés de première instance. 5.3 5.3.1 Conformément à l'art. 62 TFJC (tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5), l'émolument forfaitaire de décision pour un appel ou un appel joint est fixé en principe à 600 fr. plus 1 % de la valeur litigieuse pour une valeur litigieuse jusqu'à 30'000 fr. et, pour une valeur litigieuse supérieure, à 1'000 fr. plus 1 % de la valeur litigieuse, mais au maximum 50'000 fr. (al. 1). La valeur litigieuse déterminante pour le calcul de l'émolument est celle des prétentions qui restent litigieuses (al. 2). Pour les litiges portant sur un contrat de travail ou relevant de la loi du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services (loi du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services ; RS 823.11), lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 100'000 francs, l'émolument est réduit de moitié (art. 67 al. 3 TFJC). 5.3.2 Les frais judiciaires de l'appel principal, arrêtés à 1'566 fr., doivent être réduits de moitié à 783 fr. compte tenu d'une valeur litigieuse de 56'625 fr. 35 (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC). L'appelant principal a obtenu 20'525 fr. 35 (soit 21'985 fr. – 1'459 fr. 65 déjà alloués par les premiers juges à titre de bonus 2016). Sur la valeur litigieuse de l'appel principal de

56'625 fr. 35, cela représente environ un tiers. Les frais judiciaires de l'appel principal seront donc répartis à hauteur de 522 fr. (2/3 x 783 fr.) pour l'appelant et à hauteur de 261 fr. (1/3 x 783 fr.) pour l'intimée. L'intimée versera dès lors 261 fr. à l'appelant à titre de remboursement de son avance de frais judiciaires de deuxième instance. Les dépens pour l'appel principal peuvent être estimés à 4'590 fr. (art. 3 et 12 TDC prévoyant une fourchette de 1'125 fr. à 5'626 fr.) compte tenu de la valeur litigieuse, des questions soulevées et des écritures déposées. Ces dépens peuvent être répartis à hauteur de 1'530 fr. (1/3 x 4'590 fr.) pour l'appelant et à hauteur de 3'060 fr. (2/3 x 4'590 fr.) pour l'intimée. Après compensation, l'appelant reste devoir à l'intimée un montant de 1'530 fr. (3'060 fr. – 1'530 fr.) à titre de dépens compensés de deuxième instance pour l'appel principal. 5.3.3 Les frais judiciaires de l'appel joint sont arrêtés à 805 fr. et réduits à 402 fr. compte tenu d'une valeur litigieuse de 20'531 fr. 57 (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC). L'appel par voie de jonction étant déclaré irrecevable, les frais doivent être intégralement mis à la charge de l'appelante par voie de jonction et compensés avec l'avance de frais effectuée par celle-ci. Les dépens relatifs à l'appel joint peuvent être arrêtés à 1'600 fr. compte tenu de la valeur litigieuse et des écritures déposées (art. 12 TDC qui prévoit une fourchette de 450 fr. à 3'375 fr.). L'appelante par voie de jonction doit dès lors verser cette somme à l'appelant principal à titre de dépens de deuxième instance.

E. 3.1.1

En juillet 2016, lors d'un entretien, N. _____ a informé l'appelant qu'il entendait le détacher auprès d'une nouvelle société, soit J. _____, en qualité de directeur général, détachement qui a été effectif dès le 1^{er} septembre suivant conformément au contrat du 16 septembre 2016 entre l'intimée et J. _____ prévoyant que l'appelant serait détaché en qualité de « Managing Director » auprès de la seconde pour une durée fixe de 12 mois – sauf accord contraire écrit passé au moins 30 jours à l'avance, quand bien même J. _____ n'a été inscrite au Registre du commerce que le 10 mars 2017. Le détachement a été confirmé par l'intimée à l'appelant par courrier du 16 septembre 2016 signé d'N. _____ et de U. _____. Il était précisé dans cette correspondance que le salaire continuerait à être versé à l'appelant par T. _____ aux conditions de l'avenant du 27 mai 2016 et qu'au terme du détachement, soit le 31 août 2017, il pourrait, s'il le souhaitait, réintégrer le personnel de l'intimée au niveau hiérarchique et salarial qui était le sien avant le détachement, soit « 150'000 fr. (+40% de bonus) par an », les autres points du contrat de travail demeurant inchangés. Le courrier du 16 septembre 2016 ne mentionne pas que l'appelant devrait en référer à un supérieur autre que N. _____. L'appelant ne souhaitait pas ce détachement, notamment du fait qu'il voyait un risque de conflit d'intérêts entre son employeur, soit l'intimée, et J. _____. La perception qu'a eue N. _____ du ressenti de l'appelant à l'égard de ce changement est que l'intéressé s'en réjouissait. Pour pallier les inconvénients de ce détachement, l'appelant a fait valoir que l'intimée, par N. _____, lui aurait notamment garanti le versement de son bonus en intégralité pour l'année 2016 et jusqu'à la fin de son détachement auprès de J. _____, indépendamment de ses performances personnelles et de celles de l'intimée, ce que celle-ci a contesté. L'intimée fait valoir à cet égard qu'N. _____ ne pouvait intercéder que pour la part du bonus dépendant des performances personnelles de l'appelant, non celle en relation avec l'atteinte des objectifs « corporate », laquelle était déterminée par le chiffre d'affaires de la société, respectivement le comité de rémunération chargé (art. 21 quater des dispositions statutaires) de proposer à N. _____ des décisions sur le principe du paiement du bonus et sur son montant en fonction des résultats de la société. N. _____ a été entendu à ce sujet en

qualité de partie. L'appelant voit dans ses déclarations à l'audience du 9 juin 2021 une garantie du bonus complet pour 2016, indépendamment des résultats de la société. Or les déclarations de l'intéressé ont été nuancées en ce sens que, après avoir confirmé qu'il avait garanti le 100% du bonus « qui sont d'ailleurs sous la direction de la compagnie [recte : société] dont [il est] le directeur », N._____ a précisé qu'il fallait comprendre que le bonus était pour partie (soit à hauteur de 30%) fonction des résultats au niveau mondial de la société, de sorte que ce qu'il avait « garanti » correspondait à 70% du bonus. Vu leur teneur, les propos d'N._____ lors de son audition de partie ne suffisent pas à en tirer que le plein versement du bonus aurait été garanti à l'appelant par le premier nommé. Le 22 septembre 2017, N._____ a toutefois écrit à l'appelant un courriel concernant son retour au sein de T._____, selon lequel, notamment, l'appelant serait réintégré comme employé de l'intimée à 100 % depuis le 1^{er} octobre 2017, en qualité de « Vice President – Corporate Programs » rendant compte de son activité à Y._____. N._____ a en outre confirmé, parmi d'autres choses, que la garantie de percevoir un bonus complet pour l'année 2016 en lien avec son rattachement à J._____ n'était pas remise en cause. Cependant, si la direction avait décidé de verser un bonus pour 2016 à tous les seniors managers, celui-ci devait être réinvesti par les employés pour acquérir des obligations convertibles T._____. Or la teneur de ce courriel est parfaitement claire : le bonus 2016 était garanti à 100 %, tandis qu'à partir de l'année 2017, sa hauteur serait fonction de l'EBITDA, soit un indicateur financier mesurant la rentabilité financière du cycle d'exploitation d'une entreprise, autrement dit de son processus de production, ce qui revient à réserver les résultats de l'entreprise. Au vu de la déclaration pour le moins floue d'N._____ lors de son audition en qualité de partie et des circonstances dans lesquelles elle a été faite (soit au cours du procès portant sur la rémunération de l'appelant), il faut attribuer une force probante bien plus conséquente à ce qui a été confirmé dans le courriel du 22 septembre 2017 et constater qu'à tout le moins dans ce courriel, N._____ a promis l'octroi d'un bonus complet pour 2016, indépendamment des résultats « corporate » – dont l'incidence a par contre été réservée et soulignée pour le calcul du bonus à partir de 2017, promesse qu'il a nuancée ultérieurement en se référant à la politique « maison » de rémunération. La directrice des ressources humaines de T._____, U._____, au bénéfice de la signature collective à deux, a précisé par courriels des 26 et 29 septembre 2017 que le directeur général de T._____, soit N._____, n'avait le pouvoir d'évaluer et garantir la gratification que des performances individuelles, non celles de la société, évaluées en fonction du chiffre d'affaires, lesquelles étaient nulles pour 2016 et que dès lors, le bonus 2016 serait fonction uniquement des performances individuelles de l'appelant (70%) et de son salaire annuel de base (50 % x 125'000 fr. de janvier à juin 2016, respectivement 40% de 190'000 fr. de juillet à décembre 2016). Elle a réitéré cette position à plusieurs reprises, en renvoyant aux explications fournies en septembre 2017, y compris après la résiliation des rapports de travail, en particulier dans un courriel du 28 mai 2018, dans lequel elle a au surplus insisté sur le caractère discrétionnaire du bonus. A ce sujet, l'appelant a fait valoir que ni son contrat de travail initial ni ses avenants ne réservent l'approbation de la gratification par quiconque (ni par le conseil d'administration, ni par le comité de rémunération). Au contraire, selon son contrat de travail, non modifié sur ce point par les avenants alors que l'intimée en aurait eu le loisir, il était prévu que la compétence de se prononcer sur la réalisation des objectifs était laissée à la « Direction » et au « supérieur direct », soit à N._____ (appel, pp. 11 ss.). Par ailleurs, en réponse aux courriels de U._____ du 28 mai 2018, l'appelant a relevé par courriel du 31 mai 2018 que la

négociation et la garantie par le directeur général de [...] d'un plein bonus pour la durée de son détachement auprès de J. _____ se justifiait par le fait que, ne travaillant plus au sein de T. _____, il n'y avait plus de sens à faire dépendre la gratification des performances de cette société. Il a par ailleurs mis en demeure l'intimée de lui verser l'intégralité de ses bonus 2016 et 2017, calculés en fonction du pourcentage correspondant de son salaire de base (50% respectivement 40%), et celui pour 2018, pro rata temporis . Le 7 juin 2018, l'intimée a en substance confirmé à l'appelant que le comité de rémunération avait validé l'octroi des bonus 2017 et 2018 sur la base de la répartition 70-30% en fonction des performances individuelles et « corporate » respectivement et qu'en ce qui le concernait, la performance individuelle réalisée était atteinte à 100 %. Elle a à nouveau insisté sur le caractère discrétionnaire du bonus, a fortiori au niveau de rémunération de l'appelant. Elle lui a enfin transmis une convention de fin des rapports de travail à contresigner, ce que l'appelant a refusé.

E. 3.1.2

Les premiers juges ont considéré que la réglementation du bonus alloué à l'appelant était clairement discrétionnaire. L'appelant fait valoir que dans la mesure où son montant avait été garanti par N. _____ (soit l'octroi d'un bonus complet le temps du détachement), tant le principe que sa durée avaient été fixés, ce qui supprimait tout caractère variable et donc discrétionnaire audit bonus pour les années 2016 à 2018. Or il ressort de l'appréciation des faits de la cause (cf. consid 3.1.1 supra) que si N. _____ a effectivement garanti un bonus complet, c'est-à-dire indépendamment des résultats de la société, pour l'année 2016, tel n'était plus le cas à partir de 2017, puisque dans son courriel du 22 septembre 2017, il réservait pour les bonifications à partir de 2017 la prise en compte de l'EBITDA. La question de savoir dans quelle mesure N. _____ était susceptible par ses seules déclarations ou écrits d'engager l'intimée sera examinée plus bas (cf. consid. 3.1.3.4 infra).

E. 3.1.3.1

L'appelant fait valoir à l'appui de ses prétentions en allocation d'un bonus complet pour l'ensemble de la période litigieuse (2016 – 2017 – janvier à juillet 2018) qu'une interprétation objective des termes du contrat et des avenants déboucherait sur la reconnaissance qu'un bonus indépendant des résultats de l'entreprise intimée lui aurait été garanti dès 2016 en compensation de son détachement auprès de J. _____.

E. 3.1.3.2

Les premiers juges ont procédé à une interprétation objective des termes du contrat de travail, niant toutefois le caractère discrétionnaire du bonus tant dans le contrat de base que dans les avenants à celui-ci.

E. 3.1.3.3

3.1.3.3.1 En vertu de l'art. 18 al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), le juge doit, tant pour déterminer si un contrat a été conclu que pour l'interpréter, rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 ; ATF 132 III 626 consid. 3.1 ; ATF 132 III 268 consid. 2.3.2 et les arrêts cités, JdT 2006 I 564, SJ 2006 I 359). Selon une jurisprudence constante, le juge doit tout d'abord s'efforcer de rechercher la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices. Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté –

écrites ou orales –, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes. L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 ; TF 4A_133/2023 du 9 juin 2023 consid. 4.1.1 ; TF 4A_103/2021 du 10 juin 2021 consid. 3.1.2). Si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties – parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes – ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat – ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves –, il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre (principe de la confiance) (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3 ; TF 4A_133/2023 du 9 juin 2023 consid. 4.1.2). Le principe de la confiance permet ainsi d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même s'il ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1 et réf. cit. ; TF 4A_488/2017 du 9 octobre 2018 consid. 5.1.2). Cette interprétation dite objective, qui relève du droit, s'effectue non seulement d'après le texte et le contexte des déclarations, mais également sur le vu des circonstances qui les ont précédées et accompagnées (ATF 131 III 377 consid. 4.2.1 ; ATF 119 II 449 consid. 3a), à l'exclusion des circonstances postérieures (ATF 132 III 626 consid. 3.1) (sur le tout : ATF 144 III 93 consid. 5.2.1 à 5.2.3 ; TF 4A_469/2017 du

E. 3.1.3.4

En ce qui concerne le bonus 2016, il ne se justifie pas d'interpréter les termes du contrat ni des avenants subséquents, dans la mesure où les faits sont clairement établis dans le sens qui précède (cf. consid. 3.1.1 supra). Les conséquences juridiques en seront tirées ci-après (cf. consid. 3.2 infra). Par ailleurs, compte tenu des divergences d'opinion constatées (cf. consid. 3.1.1 supra), il est impossible d'établir la réelle et commune intention des parties, de sorte qu'une interprétation subjective des termes est vaine. Pour le surplus de la période litigieuse, il ne ressort pas des termes du contrat de base ni des avenants à celui-ci que le bonus aurait été uniquement fonction des objectifs personnels. Au contraire, le contrat de base réserve expressément la réalisation d'objectifs « corporate » et les avenants à celui-ci ne permettent pas d'expurger cette notion : en effet, même le contrat de travail initial fait référence au fait que les objectifs en fonction desquels le bonus est calculé – soit en l'occurrence tant personnels que « corporate » – « pourront évoluer (sic) d'année en année selon l'évaluation personnelle de l'employé, faite par le supérieur direct », soit en fonction de l'évaluation faite par le supérieur direct. Même si la rédaction est maladroite, il n'est pas possible de retenir sans autre que la seule référence au supérieur direct implique que celui-ci peut décider du bonus en fonction des seules performances individuelles et non « corporate », même si le supérieur direct en question est le directeur général, qui jouit à ce titre également d'une vue précise des résultats financiers de l'exercice de la période considérée. A cela s'ajoute que les avenants ne sont pas rédigés de façon plus précise, puisqu'il y est stipulé que le bonus est calculé « en fonction des objectifs annuels fixés et approuvés par le supérieur direct », soit en des termes similaires. L'appelant ne peut donc rien tirer en sa faveur du libellé du contrat initial, ni de ses avenants dans le cadre d'une interprétation objective de ceux-ci. Pour ce qui est du mail du 22 septembre 2017 en lien avec le

détachement de l'appelant au sein de J. _____, celui-ci ne peut en aucun cas servir la thèse de l'appelant dans le cadre d'une interprétation objective des termes contractuels, puisqu'il leur est postérieur et que l'hypothèse du détachement n'était pas même envisagée par le dernier de ces avenants.

E. 3.1.4.1

L'appelant se prévaut de l'allocation d'un plein bonus en 2015 sans considération des résultats financiers « corporate » pour en déduire que la pratique au sein de l'intimée consistait à en faire abstraction. L'intimée fait valoir que si les résultats financiers 2015 avaient permis l'octroi d'un bonus, tel n'était plus le cas à partir de 2016, les objectifs « corporate » n'ayant pas été atteints, ce que l'appelant échouait en tout état de cause à remettre en question.

E. 3.1.4.2

Les résultats de l'entreprise pour les années 2015 à 2018 ne ressortent pas expressément du jugement, qui souligne dans ses considérants que l'appelant n'a pas démontré que les objectifs « corporate » auraient été atteints. Or, si l'appelant se prévaut en appel des pièces 200, 201, 202, 203, 206 et 208 pour tenter de démontrer l'évolution de la situation financière de l'intimée durant la période litigieuse et en déduire que les objectifs « corporate » auraient été remplis, il ne conteste pas valablement l'état de fait retenu en première instance pour démontrer son caractère incomplet ; en particulier, il ne rattache les pièces qu'il mentionne à aucune allégation dont les premiers juges auraient omis de tenir compte dans leur jugement, contrairement au devoir de motivation qui est le sien (art. 311 al. 1 CPC ; cf. consid. 4.2 infra). En définitive, il ressort tout au plus des déclarations de partie de l'intimée que seule la période 2015 avait donné lieu au versement d'un bonus calculé sur une base de 100% pour tous les employés, mais que par la suite, les objectifs « corporate » avaient été considérés comme non atteints. Sur cette seule base factuelle, il y a lieu de constater que le grief tiré de l'allocation d'un plein bonus pour 2015 pour justifier qu'il en aille de même ensuite est vain.

E. 3.2.1

Il a été constaté plus haut qu'N. _____ avait promis un plein bonus à l'appelant pour 2016, en contrepartie de son détachement auprès de J. _____, mais qu'il avait aussi expressément réservé les résultats financiers pour la période postérieure, soit à partir de 2017. Sur le principe, il faut donc constater que l'intimée, par son directeur général, semble avoir concédé à l'appelant un plein bonus également pour 2016. L'intimée ne se prononce pas sur cette question dans sa réponse sur appel, malgré qu'elle l'a soulevée en première instance, en se prévalant de la pratique consistant à réserver l'approbation des bonifications par le chiffre d'affaires, respectivement par un comité de rémunération.

E. 3.2.2

L'appelant relève à bon escient que la pratique qui lui est opposée par l'intimée ne ressort pas des termes de leur contrat, ni des avenants à celui-ci, lesquels se limitent à réserver l'appréciation des objectifs par la direction pour le premier, puis par le supérieur direct pour les seconds. Or, la direction était incarnée par le directeur général N. _____, lequel était également le supérieur direct de l'appelant, à tout le moins pour les années 2015 à 2017. Sur la base du contrat et de ses avenants, dûment contresignés par un autre fondé de pouvoir de l'intimée, il faut constater que l'intimée s'est engagée à conditionner l'octroi d'un bonus de l'appelant à l'appréciation des objectifs faite par la direction, sans réserver l'approbation

d'un quelconque autre organe, et que la pratique opposée par l'intimée, qui se prévaut de l'existence d'un préavis du comité de rémunération au conseil d'administration, est étrangère aux clauses contractuelles qui lient les parties et ne saurait être opposée à l'appelant en vertu du principe de la relativité des conventions (res inter alios acta, principe selon lequel les conventions n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes ; cf. ATF 131 III 217 ; TF 4A_323/2016 du 8 juillet 2016 consid. 6). Dans la mesure où le courrier du 16 septembre 2016 de l'intimée à l'appelant lui énumérant les conditions de son détachement, cosigné d'N._____ et de U._____, précise que « les autres points du contrat sont inchangés » et que, par la suite, la direction de l'intimée, soit son directeur général lui-même, a validé l'octroi d'un plein bonus à l'appelant pour 2016 en contrepartie de son détachement au sein de J._____, il faut admettre que la direction était habilitée à décider de l'octroi ou non du bonus 2016 et que l'intimée est liée par cette promesse de son directeur général, sauf à agir de mauvaise foi, comportement qui n'est pas protégé par le droit (conformément à l'art. 2 CC dont découle le principe venire contra factum proprium non valet, selon lequel l'attitude d'une partie qui est contradictoire à son comportement antérieur n'est en principe pas protégée par la loi ; Chappuis in Pichonnaz/Foëx [éd.], Commentaire romand, Code civil I, Bâle 2010, n. 33 ad art. 2 CC et réf. cit.).

E. 3.3

Il résulte de ce qui précède que l'appelant a droit à l'allocation d'un plein bonus pour 2016, calculé dans la mesure revendiquée pour cette période dès lors que l'intimée ne conteste pas en tant que tel le calcul présenté par l'appelant, soit un solde brut de 21'985 fr. (après imputation de ce qui a été déjà versé à ce titre), ce qui équivaut à l'allocation de sa conclusion 3 – étant au surplus relevé que le dies a quo de l'intérêt moratoire retenu par les premiers juges au 20 mars 2018 s'agissant du bonus 2016 n'est pas contesté valablement en appel, l'appelant se limitant à formuler sa conclusion correspondante avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2017 sans étayer davantage sa critique et l'intimée ne le faisant pas davantage. A l'inverse, les autres conclusions de l'appelant portant sur les bonifications 2017 et 2018 (soit les conclusions 4 et 5 de son appel) doivent être rejetées.

4. 4.1 4.1.1 L'intimée interjette un appel joint sur la question de l'atteinte à la personnalité et à l'avenir économique de l'appelant, que les premiers juges ont admise et indemnisée à hauteur de 7'637 fr. 93 avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2018, de 6'727 fr. 33 avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2018, de 5'361 fr. 43 avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2018 et enfin de 5'634 fr. 93 avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2018. L'intimée conteste que l'appelant ait été encore en droit de solliciter une indemnité sur la base de l'art. 328 CO après avoir laissé échoir le délai de l'art. 336b CO.

4.1.2 Les premiers juges, procédant à une lecture systématique des art. 336a al. 1 et 2 et 336b al. 1 et 2 CO, ont estimé que lorsque l'indemnité due en application des art. 49 al. 1 et 328 al. 1 CO reposait sur une autre cause que le licenciement abusif fondant l'indemnité de l'art. 336b CO, à tout le moins lorsque l'indemnité pour tort moral ne se rapportait ni aux motifs, ni aux circonstances du congé, mais bien à l'attitude de l'employeur postérieurement au licenciement, alors les conditions procédurales prévues par l'art. 336b al. 1 et 2 CO ne devaient pas s'appliquer aux dommages-intérêts réclamés sur la base des art. 49 al. 1 et 328 al. 1 CO. Ils ont relevé que la question avait été laissée indécise dans l'arrêt TF 4A_607/2011 du 10 novembre 2011 (consid. 3) qui traitait d'un cas dans lequel les dommages-intérêts réclamés par l'employé sur la base des art. 49 al. 1 et 328 al. 1 CO étaient surtout fondés sur les motifs du licenciement.

4.2 Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de

la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée (TF 4A_621/2021 du 30 août 2022 consid.

E. 8

avril 2019 consid. 3.1.3). 3.1.3.3.2 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 réf. cit.). 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 –, la gratification à laquelle le travailleur a droit et la gratification à laquelle celui-ci n'a pas droit (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 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). 3.1.3.3.3 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). On se trouve en revanche 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).

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