

# VD\_GERICHTE PT18.031983 vom 1. Juli 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-07-01, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_PT18.031983](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT18.031983)

FR: VD\_GERICHTE PT18.031983 du 1 juillet 2024

IT: VD\_GERICHTE PT18.031983 del 1 luglio 2024

## Volltext

TRIBUNAL CANTONAL PT18.031983-221028 296 CO UR D'APPEL CI VIL E

Arrêt du 1er juillet 2024

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente M. Hack et Mme Courbat, juges  
Greffier : M. Steinmann \*\*\*\*\* Art. 322d CO Statuant sur l'appel interjeté par C.\_\_\_\_\_,  
à Epalinges, demandeur, contre le jugement rendu le 27 décembre 2021 par la Chambre  
patrimoniaire cantonale dans la cause divisant l'appelant d'avec O.\_\_\_\_\_, à Rolle, et  
Y.\_\_\_\_\_, à Koog Aan De Zaan (Pays-Bas), défenderesses, la Cour d'appel civile du  
Tribunal cantonal considère : 1102

- 2 - En fait : A. Par jugement du 27 décembre 2021, dont la motivation a été envoyée aux parties le 17 juin 2022, la Chambre patrimoniale cantonale (ci- après : la Chambre patrimoniale ou les premiers juges) a dit que les défenderesses Y.\_\_\_\_\_ et O.\_\_\_\_\_ étaient débitrices du demandeur C.\_\_\_\_\_, solidairement entre elles, et lui devaient prompt paiement de la somme de 36'059.15 euros brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 septembre 2015 (I), a dit que les frais judiciaires, arrêtés à 20'613 fr. 15, étaient mis à la charge du demandeur, par 15'459 fr. 85, et des défenderesses, solidairement entre elles, par 5'153 fr. 30 (II), a dit que les défenderesses, solidairement entre elles, rembourseraient au demandeur la somme de 4'620 fr. 95 versée au titre de son avance des frais judiciaires (III), a dit que les dépens étaient compensés (IV) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (V). En droit, la Chambre patrimoniale a notamment retenu que le « 2014 PIP Cash Award » avait été versé au demandeur avec son salaire du mois de mars 2015 et que le demandeur le réclamait une nouvelle fois du fait que les défenderesses n'avaient pas explicitement allégué dans leurs écritures qu'elles avaient effectué ce versement. Elle a considéré que le demandeur commettait un abus de droit en agissant de la sorte. Pour le reste, les premiers juges ont retenu, en bref, que les montants réclamés par le demandeur relevaient d'un bonus et non d'un salaire variable et que les parties étaient convenues d'un droit au bonus en en réservant le montant. Or, dès lors que les montants en question étaient discrétionnaires et que, à la date à laquelle ils devaient être versés (sauf pour le « Cash Award » 2014 qui l'avait déjà été), le demandeur n'était plus employé des défenderesses, celui-ci ne pouvait prétendre à un quelconque paiement à ce titre. En définitive, la Chambre patrimoniale a alloué au demandeur 36'059.15 euros à titre de solde de son droit aux vacances et a rejeté ses prétentions pour le surplus.

- 3 - B. Par acte du 18 août 2022, C.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'appelant) a interjeté appel contre le jugement susmentionné, en concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens qu'il soit dit qu'Y.\_\_\_\_\_ et O.\_\_\_\_\_ sont ses débitrices, solidairement entre elles, et lui doivent immédiat paiement de la somme de 203'436.45 euros avec intérêt à 5% l'an dès le 31 octobre 2015, les frais judiciaires de première instance étant mis à la charge de ces deux sociétés, solidairement entre elles, et des dépens lui étant alloués à hauteur de

20'000 francs. Subsidairement, il a conclu à la réforme dudit jugement, en ce sens que le chiffre I de son dispositif soit confirmé, qu'Y.\_\_\_\_\_ et O.\_\_\_\_\_ soient en outre reconnues débitrices envers lui, solidairement entre elles, et lui doivent immédiat paiement de la somme de 180'000 dollars (USD) avec intérêt à 5% l'an dès le 31 octobre 2015, les frais judiciaires de première instance étant mis à la charge de ces deux sociétés, solidairement entre elles, et des dépens lui étant alloués à hauteur de 20'000 francs. Le 16 novembre 2022, O.\_\_\_\_\_ et Y.\_\_\_\_\_ (ci-après : les intimées) ont déposé une réponse, au pied de laquelle elles ont conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de l'appel. Par courrier du 22 novembre 2023, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger, de sorte qu'il n'y aurait pas d'autre échange d'écriture et qu'aucun fait ou moyen de preuve nouveau ne serait pris en compte. C. La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier : 1. L'intimée O.\_\_\_\_\_ est une société à responsabilité limitée inscrite au registre du commerce depuis le 2 novembre 2007, ayant son siège à Rolle, et dont le but est d'acheter, vendre, importer, exporter tous types de produits agricoles et tous produits dérivés de produits agricoles, notamment les biocarburants.

- 4 - L'intimée Y.\_\_\_\_\_, filiale d'E.\_\_\_\_\_, elle-même active dans le négoce et le courtage de denrées alimentaires, a repris les droits et obligations des contrats de travail d'A.\_\_\_\_\_, à savoir une société inscrite au registre du commerce néerlandais depuis le 19 décembre 1989 et appartenant au groupe O.\_\_\_\_\_ Company. 2. Par contrat de travail de durée indéterminée du 11 novembre 1998, l'appelant C.\_\_\_\_\_ a été engagé par A.\_\_\_\_\_ dès le 4 janvier 1999, en qualité d'« Area Manager », soit de manager commercial pour la région Afrique de l'Ouest, en contrepartie d'un salaire annuel brut de 116'050 florins néerlandais. Le lieu de travail de l'appelant était aux Pays-Bas, où celui-ci résidait. Ce contrat mentionnait expressément les dispositions légales du droit néerlandais, soit notamment les articles 678 et 679 du « Burgerlijk Wetboek » ou Code civil. 3. a) Par « Assignment letter » (« Lettre de Détachement ») du 5 novembre 2008, A.\_\_\_\_\_ a informé l'appelant de sa décision de l'envoyer en Suisse, en qualité d'expatrié, pour travailler au sein de l'intimée O.\_\_\_\_\_, à Rolle, en lui faisant part notamment de ce qui suit : « You will remain an employee of A.\_\_\_\_\_, and be on secondment to O.\_\_\_\_\_ in Rolle, Switzerland. The terms of your original contract with A.\_\_\_\_\_ will continue to apply, except where specifically amended below. », soit en traduction libre : « Vous resterez un employé d'A.\_\_\_\_\_ et serez détaché auprès d'O.\_\_\_\_\_ à Rolle, en Suisse. Les conditions de votre contrat initial avec A.\_\_\_\_\_ continueront à s'appliquer, sauf modification spécifique ci-dessous. » Ce document ne mentionnait pas de changement en ce qui concerne le droit applicable au contrat. b) L'appelant était par ailleurs soumis au règlement intitulé « Expatriate Assignment Policy », qui règle les principes généraux des détachements au sein du groupe O.\_\_\_\_\_.

- 5 - La version d'avril 2010 de ce règlement prévoyait trois types d'affectations à l'étranger, à savoir les affectations de courte durée (« short-term assignments »), les localisations (« localizations ») et les expatriations (« expatriate assignments »), lesquelles étaient définies comme des missions de douze mois au moins mais de moins de cinq ans. L'appelant avait le statut d'expatrié. L'« Expatriate Assignment Policy » comportait notamment les clauses suivantes : « Individuals will generally not be permitted to remain on international Assignment terms and conditions beyond five years from their original start date. Localization will be considered for Assignees that are near completion of their current

assignment length (greater than three years) and are expected to remain in the Host Country beyond their original assignment length. Once localized, the Assignee will become an employee of the Host Country entity. If localized, the employee will enter into a local employment agreement and the laws of the Host Country will govern that agreement, (...) », soit en traduction libre : « En règle générale, les personnes ne sont pas autorisées à rester dans le cadre d'une affectation internationale au-delà de cinq ans à compter de la date de début de leur affectation. La localisation sera envisagée pour les candidats qui sont sur le point d'achever leur mission actuelle (plus de trois ans) et qui sont censés rester dans le pays d'accueil au-delà de la durée de leur mission initiale. Une fois localisé, le candidat deviendra un employé de l'entité du pays d'accueil. S'il est localisé, l'employé conclura un contrat de travail local et les lois du pays d'accueil régiront ce contrat, (...) ». Ce règlement prévoyait au demeurant ce qui suit : « On the first day of the month following the assignment end date : • Assignee becomes an employee of the Host Country. Home Country employment relationship ends. • No home Country Salary or benefits would be applicable to the employee. (...) », soit en traduction libre : « Le premier jour du mois suivant la date de fin de mission : • Le bénéficiaire devient un employé du pays d'accueil. La relation de travail avec le pays d'origine prend fin. • Aucun salaire ou avantage du pays d'origine n'est applicable à l'employé. (...) ». 4. a) L'appelant est entré formellement en fonction auprès de l'intimée O. \_\_\_\_\_ le 1er juillet 2009, pour un salaire annuel brut de 126'244 euros. Il a alors été intégré au « Performance incentive plan » (PIP).

- 6 - aa) Le « Performance incentive plan » prévoyait un bonus divisé en trois parties, le « cash bonus » (ou « Cash Award »), le « equity bonus » (ou « Equity Award ») et le « long term incentive bonus ». Le premier était versé en espèces par l'intimée O. \_\_\_\_\_ dans les trois mois suivant la clôture de l'exercice annuel. Il se divisait en deux parties, déterminées par la performance d'entreprise et par la performance individuelle. La première condition pour l'octroi d'un « cash bonus » était que le groupe O. \_\_\_\_\_ atteigne chaque année un certain objectif financier, lequel était défini chaque fois dans le « PIP Opportunity Summary » de l'année en cours. En fonction de l'atteinte partielle, totale ou supérieure de cet objectif financier, une rémunération variable était attribuée à l'ensemble des employés sélectionnés pour faire partie du PIP. La quote-part du « cash bonus » liée à la performance de l'entreprise était de 75% et celle liée à la performance individuelle de l'employé représentait 25% (du « cash bonus »). Selon l'expert judiciaire mis en œuvre en première instance, la performance de l'entreprise devait avoir le même impact pour tous les employés participants au PIP pour une année donnée mais il n'est pas possible de définir quels étaient les critères exacts qui permettaient de déterminer la pondération par rapport à l'atteinte de l'objectif financier fixé. Hormis l'exigence de suivre une formation continue, il n'y avait, à dire d'expert, aucune autre condition précise permettant d'évaluer le montant du « cash bonus » lié à la performance individuelle. Entendu comme partie pour l'intimée O. \_\_\_\_\_, T. \_\_\_\_\_ – responsable des ressources humaines de cette société, pour la division « Maïs », – a expliqué que, s'agissant du calcul du « cash bonus », en début d'année, une base de calcul était déterminée en pourcentage du salaire annuel de l'employé. Dans le cas de l'appelant, ce pourcentage était de 30%. Sur ces 30%, 18% servait au calcul du « cash bonus », alors que le 12% restant correspondait au « equity bonus », lequel était versé de

- 7 - manière discrétionnaire mais a toujours été versé. Sur les 75% des 18% du salaire annuel de l'appelant, le groupe appliquait un multiplicateur qui dépendait des performances

du groupe, et sur le 25% des 18% de ce salaire, un multiplicateur qui dépendait des performances individuelles. Ce multiplicateur pouvait être inférieur à 1 (auquel cas cette part du bonus était inférieure au 25% des 18% du salaire), voire être de zéro si les performances étaient mauvaises. La partie du « cash bonus » dépendant des performances du groupe a toujours été versée. Celle dépendant des performances individuelles n'était versée que sur décision du manager, qui pouvait décider d'un coefficient de zéro, auquel cas cette partie était de zéro elle aussi. Toujours selon T. \_\_\_\_\_, ce « système » a été appliqué toutes les années où l'appelant était employé. La méthode de calcul et les critères d'octroi du « cash bonus » n'ont jamais été négociés avec les employés. L'intimée décidait seule si et de quelle manière elle offrait une gratification à ses employés. Egalement entendue en qualité de partie pour les intimées, D. \_\_\_\_\_, vice-présidente des ressources humaines, a indiqué que le multiplicateur ou pourcentage permettant de déterminer la part « performance du groupe » du « cash bonus » était décidé par le conseil d'administration lors d'une réunion en février de l'année qui suivait l'année de paiement du bonus. Elle a ajouté que ce pourcentage était discrétionnaire en ce sens que les employés ne pouvaient pas le prévoir à l'avance. Elle a toutefois précisé que si un multiplicateur était décidé pour la part « performance du groupe », tous les employés y avaient droit, à moins que les conditions individuelles – qui étaient exclusivement l'obligation de suivre une formation continue et d'être employé au moment du paiement du bonus – ne soient pas remplies. S'agissant de la part du « cash bonus » liée à la performance individuelle de l'employé, D. \_\_\_\_\_ a indiqué qu'aucun critère n'était déterminé et que le taux de multiplication y relatif, variant de 0 à 50 %, était décidé par le manager direct de l'employé. bb) La deuxième partie du « PIP bonus », dite « long term incentive » était versée sous différentes formes qui ont évolué avec le temps. Elle permettait notamment d'exercer des « stock-options » à un prix - 8 - d'exercice déterminé à l'avance. Une telle opération ne faisait réaliser un bénéfice que si le titre d'O. \_\_\_\_\_ augmentait à la bourse. Ce plan d'incitation n'était pas disponible immédiatement pour l'employé, mais en général de manière échelonnée, dans un délai de 1 à 5 ans, par tranches de 20%. Selon l'expert mis en œuvre en première instance, il n'y avait aucune méthode pour calculer le « long term incentive » bonus ; sa détermination était laissée à la libre appréciation du conseil d'administration et la performance individuelle ne jouait aucun rôle à cet égard. cc) Les documents « 2013 PIP Opportunity summary », « PIP 2013 Award Payout Summary » et « 2014 Incentive Opportunity Summary » précisaient chacun que pour avoir droit au paiement du bonus, il fallait être employé actif de « O. \_\_\_\_\_ » au moment du paiement. dd) De 2012 à 2014, l'appelant a perçu les bonus suivants : - 2012 : 30'493 euros, dont 25'486 euros de « long term incentive » ; - 2012.5 : 19'227 euros, dont 8'665 euros de « long term incentive » ; - 2013 : 18'932 euros ; - 2014 : 29'335 euros. Pour l'année 2015, l'appelant n'a perçu aucun bonus. b) Par courrier et courriel du 31 juillet 2015, l'appelant a donné à l'intimée O. \_\_\_\_\_ sa démission pour le 30 septembre 2015. Par courrier du 5 août 2015, l'intimée O. \_\_\_\_\_ a écrit à l'appelant ce qui suit : « I am also willing to discuss your staying on till the time of the cocoa sale close expected mid October 2015 so that you can receive your PIP cash award payment which as you know is only payable if you are in full employment at the time of cocoa sale close. Your estimated cash award amount is USD 180,000 (per global cash awards summary communicated to

- 9 - you March 2015), and this will be forfeited if you leave O. \_\_\_\_\_ end September 2015.», soit en traduction libre : « Je suis également disposé à discuter de votre maintien en

poste jusqu'à la clôture de la vente de la division cacao prévue à la mi-octobre 2015, afin que vous puissiez recevoir votre bonus PIP en espèces qui, comme vous le savez, n'est payable que si vous êtes en plein emploi au moment de la clôture de la vente de la division cacao. Le montant estimé de votre bonus en espèces est de 180'000 USD (selon le récapitulatif global des bonus en espèces qui vous a été communiqué en mars 2015), et ce montant sera perdu si vous quittez O. \_\_\_\_\_ fin septembre 2015 ». c) Le 16 octobre 2015, O. \_\_\_\_\_ Company a vendu sa branche cacao à E. \_\_\_\_\_. 5. a) Dans le cadre de l'expertise judiciaire mise en œuvre en première instance, les intimées ont produit auprès de l'expert un document intitulé « Cash Award Summary Created for C. \_\_\_\_\_ ». Ce document, qui n'indique pas son émetteur et qui n'est pas daté, a le contenu suivant : « Cash Award Summary Created for C. \_\_\_\_\_ Overview Due to the sale of the Cocoa division, select award opportunities will be converted to cash and paid out after the close of the sale of the Cocoa division. Your 2014 PIP cash payout will be calculated as normal and based on 25% individual performance and 75% on company performance for 2014. The company performance for 2014 was 111% of the 75% target, making the overall company payout 83% (75% x 111% = 83%). Your 2014 PIP equity award will be paid out in cash at 50% of the total award. For 2015 PIP, you will receive a prorated payout from January 1, 2015, based on the date of the close of the sale of the Cocoa division. The payout is based on your 2015 PIP cash opportunity of 18%. Your prorated payout will be based on the target individual (25% of total cash payout) and company (75% of total cash payout) performance. There will be no equity award opportunity for 2015 PIP. Your unvested equity value as of December 31, 2014, will be converted to cash and paid out at close. Additional cash payments are detailed in the table at the bottom of this summary. Below is a series of events that will occur : Event Activity

- 10 - Close of Sale Cash award payments, with the exception of your 2014 cash payout, will be provided 3 weeks of the close. 2014 PIP PayoutCash award paid out as normal. 50% of your equity award will be paid out as cash. 2015 PIP PayoutProrated based on the close of the sale of the Cocoa division. Based on target individual and company performance. There will be no 2015 equity award. If you have questions, please talk to your manager or call your respective HR representative. Your Cash Awards 2013 Equity Converted to Deferred Cash 2013 Equity Award Converted to Deferred Cash € 17,590 2014 PIP Cash Award Individual Performance Award (25%) Individual Performance Percentage = 25% € 6,775 Company Performance Award (75%) 75% x 111% Company Performance = 83% € 22,560 2014 Total PIP Cash Award € 29,335 2014 PIP Equity Award 2014 Equity Award Prorated 50% € 14,189 2015 Prorated PIP Cash Award Paid at Target \* Individual Performance Award (25%) Individual Performance Percentage = 25% € 3,489 Company Performance Award (75%) 75% x 100% Company Performance = 75% € 10,467 2015 Prorated PIP Cash Award € 13,956 Unvested Equity \*\* (Estimated) Unvested Equity as of December 31, 2014\*\*\* € 84,823 Total Cash Payout Total of All Cash Award Payments € 159,893 \* June 30, 2015 is used as the close date for illustrative purposes. Actual payout will be based on the date of the sale. \*\* The date of the currency conversion rate used to calculate the unvested equity payout will be one business day prior to the close of the sale of the Cocoa division. \*\*\* Actual payout will be based on the average of the closing prices for a share of the Company's stock as quoted by the New York Stock Exchange for the ten trading days immediately preceding the close of the sale of the Cocoa division. » En traduction libre, ce document se lit comme il suit : « Résumé des gratifications en espèces établi pour C. \_\_\_\_\_

- 11 - Vue d'ensemble En raison de la vente de la division Cacao, certaines opportunités de gratification seront converties en espèces et payées après la clôture de la vente de la division Cacao. Votre paiement en espèces au titre du PIP 2014 sera calculé normalement et basé sur 25% de performance individuelle et 75% de performance de l'entreprise pour 2014. La performance de l'entreprise pour 2014 a été de 111% de l'objectif de 75%, ce qui fait que le paiement global de l'entreprise est de 83% ( $75\% \times 111\% = 83\%$ ). Votre gratification en actions PIP 2014 sera versée en espèces à hauteur de 50% de la gratification totale. Pour le PIP 2015, vous recevrez un paiement au prorata à partir du 1er janvier 2015, sur la base de la date de clôture de la vente de la division Cacao. Le paiement est basé sur votre quote-part en espèces du PIP 2015 de 18%. Votre paiement au prorata sera basé sur les performances individuelles (25% du paiement total en espèces) et de l'entreprise (75% du paiement total en espèces). Il n'y aura pas de possibilité d'attribution d'actions pour le PIP 2015. La valeur de vos actions non acquises au 31 décembre 2014 sera convertie en espèces et payée à la clôture. Les paiements en espèces supplémentaires sont détaillés dans le tableau au bas de ce résumé. Vous trouverez ci-dessous une série d'événements qui se dérouleront :

Événement Activité Clôture de la vente Les paiements de gratification en espèces, à l'exception de votre bonus en espèces pour 2014, seront effectués dans les trois semaines après la clôture de la vente. Paiement La gratification en espèce est payée normalement. 50% de PIP 2014 votre gratification en actions sera versé en espèces. Paiement PIP 2015 Calculé au prorata sur la base de la clôture de la vente de la division cacao. Basé sur les performances individuelles et de l'entreprise. Il n'y aura pas de gratification en actions pour 2015. Si vous avez des questions, veuillez-vous adresser à votre supérieur hiérarchique ou appeler votre représentant des ressources humaines. Vos gratifications en espèces Actions 2013 converties en espèces différées Attribution d'actions 2013 converties en espèces différées € 17,590 Gratification en espèces au titre du PIP 2014 Gratification de performance Pourcentage de performance € 6,775

- 12 - individuelle (25%) individuelle = 25% Gratification de performance 75% x 111% performance € 22,560 de l'entreprise (75%) de l'entreprise = 83% Gratification totale au titre du PIP 2014 € 29,335 Attribution d'actions au titre du PIP 2014 Attribution d'actions 2014 calculée au prorata de 50% € 14,189 Gratification en espèces au titre du PIP 2015 proratisée et payée à l'objectif \* Gratification de performance Pourcentage de performance € 3,489 individuelle (25%) individuelle = 25% Gratification de performance 75% x 100% performance € 10,467 de l'entreprise (75%) de l'entreprise = 75% Gratification en espèces au titre du PIP 2015 calculée au prorata € 13,956 Actions non acquises \*\* (estimation) Actions non acquises au 31 décembre 2014 \*\*\* € 84,823 Total des paiements en espèces Total de tous les paiements en espèces € 159,893 \* Le 30 juin 2015 est utilisé comme date de clôture à des fins d'illustration. Le paiement effectif sera basé sur la date de la vente. \*\* La date du taux de conversion des devises utilisé pour calculer le paiement des actions non acquises sera un jour ouvrable avant la clôture de la vente de la division Cacao. \*\*\* Le paiement effectif sera basé sur la moyenne des prix de clôture d'une action de la Société cotée à la Bourse de New York pendant les dix jours de bourse précédant immédiatement la clôture de la vente de la division Cacao. » b) Sur la base du document précité, l'expert judiciaire a procédé à l'estimation du « PIP bonus » qui serait dû à l'appelant par les intimées. Il a estimé que de la somme totale de 159'893 euros, il convenait dans un premier temps de retrancher le montant de 29'335 euros, correspondant à la rémunération variable PIP 2014 (« PIP Cash Award »), laquelle avait déjà été versée à l'appelant, selon sa fiche de salaire du mois de mars 2015. L'expert a ensuite décomposé le montant résiduel de 130'558

euros pour partie en montants prédéterminés et pour partie en montants basés sur des hypothèses. Il a estimé qu'il avait été prévu de payer les montants suivants déjà prédéterminés : « 2013 Equity Award Converted to Deferred Cash » 17'590 EUR « 2014 Equity Award Prorated 50% » 14'189 EUR L'expert a relevé que le document faisait également mention d'une estimation du « 2015 Prorated PIP cash award paid at target » mais qu'il ne pouvait pas se prononcer sur la part variable liée à la performance

- 13 - individuelle de l'employé (25%) car celle-ci dépendait de critères subjectifs. En revanche, l'expert a indiqué que la part variable dépendant de la performance de la société (75%) était estimée à 10'467 euros pro rata temporis jusqu'à la vente effective de la division cacao (hypothèses : vente le 30 juin 2015 et condition de performance financière de la société réalisée à 100%). En se fondant sur la date de la vente effective de la division cacao d'O. \_\_\_\_\_, soit le 16 octobre 2015, et sur le fait que – selon les « PIP Award Payout summary » d'autres employés en 2015 – la société avait atteint 71,6 % de son objectif en 2015, l'expert a estimé les montants théoriques maximum suivants : « 2015 Individual performance award » 6'106 EUR (pro rata temporis et à 100%) « 2015 Company performance award » 13'115 EUR (pro rata temporis et à 71.6%) L'expert a encore relevé que le « Cash Award Summary » précité mentionnait un dernier élément, les « Unvested Equity » – soit les « stock-options » qui ne pouvaient pas encore être exercées au 31 décembre 2014 par l'appelant –, et indiquait que ces droits seraient convertis en cash et payés lors de la vente effective de la division cacao. Il a précisé que ces « stock-options » étaient au nombre de 2'220 au 31 décembre 2014 et représentaient – sur la base du cours moyen de clôture des 10 jours précédant la vente effective du 16 octobre 2015, lequel s'élevait à 44.54 USD – un montant de 98'878 USD, respectivement de 86'439 euros en tenant compte du taux de change USD/EUR du 15 octobre 2015 de 0.8742. En résumé, l'expert a estimé que le bonus maximum auquel l'appelant serait en droit de prétendre au moment de la vente de la division cacao s'élèverait à : 2013 Equity Award Converted to Deferred Cash 17'590 EUR

- 14 - 2014 Equity Award Prorated 50% 14'189 EUR 2015 Individual performance award (pro rata temporis) 6'106 EUR 2015 Company performance award (pro rata temporis) 13'115 EUR 31.12.2014 Unvested Equity 86'439 EUR Total 137'439 EUR Au terme de son rapport d'expertise, l'expert a ainsi considéré que les prétentions de l'appelant, en lien avec sa rémunération variable, étaient justifiées au maximum pour un montant de 137'439 euros, pour autant et sous réserve que l'autorité judiciaire « estime que les autres conditions sont remplies et notamment la condition d'employabilité de [l'appelant] au moment de la vente effective de la division Cacao (16.10.2015) ». 6. a) Par demande du 5 juillet 2018, l'appelant a pris, avec suite de frais et dépens, les conclusions suivantes à l'encontre des intimées : « I. Y. \_\_\_\_\_ et O. \_\_\_\_\_ sont les débitrices, solidairement entre elles, de C. \_\_\_\_\_ et lui doivent prompt paiement de la somme de 44'823.45 Euros (quarante-quatre mille huit cent vingt-trois Euros et quarante-cinq centimes), avec intérêts à 5% l'an depuis le 31 octobre 2015. II. Y. \_\_\_\_\_ et O. \_\_\_\_\_ sont les débitrices, solidairement entre elles, de C. \_\_\_\_\_ et lui doivent prompt paiement de la somme de USD 327'499.15 (trois cent vingt-sept mille quatre cent nonante-neuf dollars américains et quinze centimes) avec intérêt à 5% l'an depuis le 31 octobre 2015, montant que le demandeur se réserve de préciser sur la base du rapport d'expertise. ». Dans cette écriture, l'appelant réclamait 180'000 dollars américains (allégué 147), uniquement à titre de bonus 2015 (allégués 102 à 104), année pour laquelle il est admis qu'il n'a perçu aucun bonus

(allégués 102, admis par les intimées). b) Par réponse du 26 octobre 2018, les intimées, ont conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de conclusions de la demande. Elles

- 15 - ont par ailleurs opposé un montant de 19'096 euros en compensation de toutes sommes qu'elles seraient condamnées à payer à l'appelant. c) Par réplique du 1er mars 2019, respectivement par duplique du 29 avril 2019, l'appelant et les intimées ont confirmé leurs conclusions respectives. Dans sa réplique, l'appelant a notamment allégué qu'il avait « droit au bonus de 180'000 USD annoncé par son employeur en cas de vente, l'objectif ayant été atteint » (allégué 344). d) En cours d'instance, une expertise judiciaire a été confiée à P. \_\_\_\_\_, lequel a rendu son rapport le 30 décembre 2020. Les constatations et considérations de l'expert ont été résumées ci-avant, dans la mesure de leur utilité. e) Le 21 janvier 2021, l'appelant a déposé une requête de nova au pied de laquelle, il a repris les conclusions de sa demande à titre principal et introduit, avec suite de frais et dépens, les conclusions subsidiaires suivantes : « I. Y. \_\_\_\_\_ et O. \_\_\_\_\_ sont les débitrices, solidairement entre elles, de C. \_\_\_\_\_ et lui doivent prompt paiement de la somme de 212'200.75 Euros (deux cent douze mille deux cents Euros et septante-cinq centimes), avec intérêts à 5% l'an depuis le 31 octobre 2015. II. Y. \_\_\_\_\_ et O. \_\_\_\_\_ sont les débitrices, solidairement entre elles, de C. \_\_\_\_\_ et lui doivent prompt paiement de la somme de USD 147'499.15 (cent quarante-sept mille quatre cent nonante-neuf dollars américains et quinze centimes) avec intérêt à 5% l'an depuis le 31 octobre 2015, montant que le demandeur se réserve de préciser sur la base du rapport d'expertise ». Dans cette écriture, l'appelant a allégué que le « PIP Cash Award » pour 2014 avait été fixé (pour lui, réd.) à 29'335 euros, soit 6'775 euros pour la performance individuelle et 22'560 euros pour la performance de l'entreprise (allégués 371 à 374). Il y a en outre allégué une liste de

- 16 - montants auxquels il aurait droit selon lui, dont le « PIP Cash Award » de 2014 à hauteur de 29'335 euros (allégué 392). f) Par déterminations du 1er mars 2021, les intimées ont conclu à l'irrecevabilité de la requête de nova déposée par l'appelant le 21 janvier 2021. Subsidiairement, elles se sont déterminées sur les allégués nouveaux introduits dans cette écriture pour le cas où ceux-ci devaient être jugés recevables. g) Par décision du 31 mars 2021, la Juge déléguée de la Chambre patrimoniale a admis en procédure les nouveaux allégués 360 à 396 et les conclusions subsidiaires nouvelles ressortant de la requête de nova précitée. h) L'appelant et les intimées ont déposé des plaidoiries écrites respectivement le 19 et 20 août 2021. Dans le délai au 8 septembre 2021 qui leur a été imparti à cet effet, les parties ont renoncé au dépôt de plaidoiries écrites responsives. En droit : 1. 1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales et dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions s'élève à 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 CPC). 1.2 En l'espèce, formé en temps utile (art. 145 al. 1 let. b CPC) par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC)

- 17 - contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable. 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 preuves effectuée par le juge de première instance et

vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A\_902/2020 du 25 janvier 2021 consid. 3.3 ; TF 4A\_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2 ; JdT 2011 III 43 consid. 2 et les références citées). Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doit 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). 3. 3.1 L'appelant conteste uniquement le rejet par les premiers juges de ses prétentions en paiement d'un bonus. Sur la base du document intitulé « Cash Award Summary Created for C.\_\_\_\_\_ » (cf. supra lettre C ch. 5a), il considère qu'il aurait droit à ce titre à un montant total de 167'377.30 euros, décomposé comme il suit : - « 2013 Equity Award Converted to Deferred Cash » 17'590 EUR - « 2014 PIP Cash Award Individual performance » 6'775 EUR

- 18 - - « 2014 PIP Cash Award Company performance » 22'560 EUR - « 2014 Equity Award Prorated 50% » 14'189 EUR - « 2015 Individual Performance Award » (prorata) 6'106 EUR - « 2015 Company Performance Award » 13'115 EUR - « 31.12.2014 Unvested Equity » 87'377.30 EUR Total 167'377.30 EUR Compte tenu de la somme de 36'059.15 euros lui ayant déjà été allouée par la Chambre patrimoniale à titre de solde de son droit aux vacances, l'appelant chiffre en définitive ses prétentions en appel à 203'436.45 euros (167'377.30 euros + 36'059.15 euros). 3.2 A titre liminaire et pour faciliter la compréhension des considérations qui vont suivre, il convient de résumer les différentes catégories de bonus qui étaient en vigueur au sein des intimées et auxquelles l'appelant pourrait éventuellement prétendre pendant les années litigieuses, soit entre 2013 et 2015. Le bonus était décomposé en deux parties, soit un « cash bonus » (ou « Cash Award ») et un « equity bonus » (ou « Equity Award »), lesquels étaient calculés sur une base qui correspondait, pour l'appelant, à respectivement 18% et 12% de son salaire annuel. Le « cash bonus » se divisait à son tour en deux parties, l'une de 75% en rapport avec la performance du groupe et l'autre de 25% en rapport avec la performance de l'employé. La base de calcul du « cash bonus » correspondait ainsi à 13,5% du salaire annuel de l'appelant s'agissant de la part liée à la performance du groupe (75% de 18%) et à 4,5% de ce salaire s'agissant de la part liée à la performance individuelle (25% de 18%). La part du « cash bonus » liée à la performance d'entreprise dépendait de la réalisation de certains objectifs financiers, lesquels étaient définis chaque fois dans le « PIP Opportunity Summary » de l'année en cours. En fonction de l'atteinte partielle, totale ou supérieure de ces objectifs financiers, une rémunération variable était attribuée à l'ensemble des employés sélectionnés pour faire partie du plan de rémunération (PIP). S'agissant de la part du « cash bonus » liée à la performance individuelle, il n'y avait en revanche aucune

- 19 - condition précise permettant d'en évaluer le montant. Celui-ci était en effet fixé de manière discrétionnaire par le conseil d'administration. En plus des bonus précités (« cash bonus » et « equity bonus »), l'employé avait encore la possibilité d'acheter des stock-options à des prix déterminés à l'avance, ce qui constituait le « long term incentive ».

4. L'appelant conteste certains points de faits du jugement entrepris. 4.1 Il fait d'abord valoir que le bonus n'était pas payé trois mois mais trois semaines après la clôture. Plus précisément, il soutient que selon le document « Cash Award Summary Created for C.\_\_\_\_\_ » annexé au rapport d'expertise (cf. pièce 58, supra lettre C ch. 5a), le « long

term incentive » 2013, le « long term incentive » 2014 et le « unvested Equity » devaient être payés dans les trois semaines suivant la date de la clôture. La pièce en question ne dit rien de tel. Il y est précisé que le « Cash Award » 2014 serait payé « comme d'habitude » et que le « Cash Award » 2015 serait payé lors de la clôture de la vente de la division cacao. Aucune mention n'y figure concernant la date du paiement de l'« equity bonus » relatif aux années 2013 et 2014. Il en ressort que le « Unvested Equity » est payable à la date de la vente de la division cacao. Enfin, cette pièce ne dit strictement rien du « long term incentive » (qui consiste en la possibilité d'achat de titres à l'avance, pour un prix déterminé). Ce que les premiers juges ont retenu est que le bonus était généralement payé dans les trois mois suivant la clôture (de l'exercice annuel, faut-il comprendre). Or, il ressort effectivement du dossier que le bonus (à tout le moins le « cash bonus ») était en général payé en mars de l'année suivant celle pour laquelle il était attribué. Mais il n'est pas contesté que la vente de la division cacao a eu des effets sur le versement des différentes parties du bonus.

- 20 - Quoi qu'il en soit, il est en tout cas exclu de suivre l'appelant et de rectifier l'état de fait en ce sens que le « Unvested Equity » au 31 décembre 2014 devait être versé dans les trois semaines suivant « la clôture », dès lors que le document dont il est question mentionne explicitement qu'il serait payé à la vente de la division cacao (« Actual payout will be based on the date of the close of the sale »). 4.2 L'appelant fait ensuite valoir que, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, il n'aurait pas reçu son « equity bonus » pour l'année 2013. Il soutient en outre que son bonus pour l'année 2014 (tant le « cash bonus » que le « equity bonus ») ne lui aurait pas été versé, ou en tous cas qu'il était faux de retenir qu'il l'aurait été. Il convient de distinguer les deux années. Pour 2013, il est exact que l'appelant n'a pas reçu son « equity bonus ». Il a en effet perçu son « cash bonus » 2013, qu'il ne réclame pas en procédure, mais non le « equity bonus » 2013, dont le paiement avait été différé. Les premiers juges se sont d'ailleurs penchés sur cette question (cf. pp. 54 et 55 du jugement). Il sera examiné plus loin si l'appelant peut ou non prétendre au paiement de ce « equity bonus » (cf. infra consid. 5.5). Pour 2014, l'appelant prétend n'avoir rien reçu – ou plus précisément s'agissant du « cash bonus », que les premiers juges n'auraient pas dû tenir pour établi le fait qu'il avait déjà perçu celui-ci. En réalité, il ne s'agit pas là d'une pure contestation de faits ; l'appelant fait valoir ici que les juges auraient violé les règles sur l'application du droit. Cette contestation sera examinée sous chiffre 5.3 ci-dessous. 5. 5.1 L'appelant soutient qu'en rejetant ses prétentions en paiement des différentes parties du bonus énumérées ci-dessus (cf. supra consid. 3.1), les premiers juges auraient violé le droit, en particulier les art. 322d et 322 CO. Les différents griefs soulevés à cet égard seront examinés ci-

- 21 - dessous (cf. infra consid. 5.3 à 5.5), après avoir préalablement exposé les principes applicables en la matière. 5.2 5.2.1 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 précité 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 précité consid. 3 ; TF 4A\_327/2019 du 1er 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). 5.2.2 Il convient de reprendre successivement les trois cas envisagés par la jurisprudence. 5.2.2.1 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

- 22 - 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 précité consid. 3). 5.2.2.2 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 précité consid. 3). 5.2.2.3 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 précité 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 précité 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 (art. 322d al. 2 CO ; TF 4A\_280/2020 précité 3.2 ; TF 4A\_78/2018 précité consid. 4.3.2.1). L'employeur peut par ailleurs subordonner le paiement de

- 23 - 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 précité 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

bénéficiaire, 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. 5.2.2.4 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 précité 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 précité 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

- 24 - 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 précité 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 précité consid. 3.2). Comme déjà indiqué, 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). 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 précité 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

- 25 - 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 précité consid. 3.3 et les références citées). 5.3 Du « Cash Award » 2014 5.3.1 5.3.1.1 L'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir considéré que son « Cash Award » 2014 lui avait été versé. Il soutient à nouveau que ce fait n'aurait pas été allégué et aussi qu'il n'aurait pas été prouvé (appel, p. 12), de sorte qu'il ne pouvait

pas être retenu. Il relève notamment qu'il avait intégré le montant dû à titre de « Cash Award » 2014 aux nova qu'il a déposés après le dépôt du rapport d'expertise et que les intimées n'ont pas allégué avoir payé ce montant dans leurs déterminations sur lesdits nova.

5.3.1.2 On observera tout d'abord que dans son argumentation, l'appelant ne prétend pas que son « Cash Award » 2014 ne lui aurait effectivement pas été payé. Dans sa demande, l'appelant réclamait, outre le montant dû à titre de solde de son droit aux vacances, 327'449.15 USD résultant de l'addition du « PIP Cash Award » de 2015 (180'000 USD - allégué 147) et de stock-options dont il aurait été privé à titre de bonus. Le montant de 180'000 USD était réclamé uniquement à titre de bonus 2015 (allégués 102 à 104), année pour laquelle il est admis que l'appelant n'a perçu aucun bonus (allégué 102, admis). Les allégués 102 à 104 avaient en effet notamment la teneur suivante : « Pour l'année 2015, le demandeur n'a perçu aucun bonus. Le bonus prévu pour cette année-là (...) était estimé à USD 180'000 (...) ». Dans sa réplique, l'appelant reprenait à son allégué 344 le montant précité de 180'000 USD.

- 26 - Dans ces conditions, il n'est nullement surprenant que les intimées n'aient pas allégué avoir versé à l'appelant le « cash bonus » 2014, puisque celui-ci ne leur était pas réclamé. Dans ses nova, déposés après le dépôt du rapport d'expertise, l'appelant a allégué que le « PIP Cash Award » pour 2014 avait été fixé à 29'335 euros (pour lui, réd.), soit 6'775 euros pour la performance individuelle et 22'560 euros pour la performance de l'entreprise (allégués 371 à 374). A l'allégué 392 de cette écriture, il a dressé une liste récapitulative des montants auxquels il avait droit selon lui, dont le « PIP Cash Award » de 2014. Les conclusions prises à titre principal dans les nova sont toutefois les mêmes que celles de la demande, seules des conclusions subsidiaires y ayant été ajoutées du fait que le bonus semblait être dû en euros plutôt qu'en dollars américains. Si l'on résume ce qui précède, l'appelant réclamait dans sa demande 180'000 USD à titre de bonus 2015. Il ne réclamait pas le « Cash Award » 2014. Dans ses nova, il réclamait le même montant (éventuellement converti en euros), et il alléguait qu'il avait notamment droit à 29'335 euros à titre de bonus (« PIP Cash Award ») 2014, sans qu'il soit d'ailleurs précisé que ce montant n'aurait pas été versé. Ainsi, dans ses nova, l'appelant n'a pas augmenté ses conclusions, mais il a réparti le montant de 180'000 USD – précédemment prétendu uniquement pour l'année 2015 – entre les années 2014 et 2015, réduisant d'autant ses prétentions pour l'année 2015. A l'allégué 392, le bonus 2015 (6'106 euros + 13'115 euros) et le poste « 31.12.2014 Unvested Equity » (87'042.30 euros) totalisent en effet 106'263.30 euros, alors que selon la demande ces postes totalisaient 180'000 USD à eux seuls. L'appelant n'a toutefois pas explicitement allégué que le « cash bonus » pour l'année 2014 ne lui avait pas été versé. Cela étant, c'est de manière particulièrement abusive que l'appelant fait valoir à présent qu'il appartenait aux intimées d'alléguer qu'elles avaient versé ce bonus dans leurs déterminations sur nova. Si lui-

- 27 - même n'a pas allégué clairement dans lesdits nova que le bonus en question ne lui avait pas été versé, c'est pour une bonne raison. Il ne s'agissait en effet aucunement là d'un fait nouveau ; un tel allégué pouvait parfaitement bien être introduit dans la demande et, en tant que novum, aurait été irrecevable. En réalité, l'appelant a tenté d'introduire une nouvelle prétention dans la procédure de manière subreptice : sans augmenter ses conclusions, il a ajouté les bonus 2014, qui n'étaient pas réclamés, dans un simple allégué récapitulatif, qui est d'ailleurs un allégué de droit (puisque'il y détaille ce qui lui serait dû). Dans de pareilles conditions, et face à un tel procédé, on ne peut guère reprocher aux intimées de n'avoir pas allégué que le « Cash Award » 2014 avait été payé. En outre, c'est

parfaitement à juste titre que les premiers juges ont retenu qu'il l'avait été. En effet, contrairement à ce que soutient l'appelant – qui ose affirmer que l'on « ne saurait se fier à de simples affirmations de l'expert à ce sujet » –, le paiement du « Cash Award » 2014 est clairement établi, celui-ci ressortant du bulletin de salaire de mars 2015 de l'appelant annexé au rapport d'expertise. L'appelant, qui a reçu le paiement de son « Cash Award » 2014 (tant la part fondée sur les performances du groupe que celle fondée sur sa propre performance), n'a aucun droit à se le voir verser une seconde fois. 5.3.2 L'appelant expose en outre pour quels motifs le « Cash Award » 2014 était dû (appel, pp. 8-14). Ses arguments sont toutefois sans pertinence dans la mesure où, comme on l'a vu, ce bonus lui a été payé en mars 2015. 5.4 Du « Cash Award » 2015 5.4.1 D'une manière générale, les premiers juges ont considéré que le bonus auquel l'appelant prétendait constituait non un salaire variable, mais une gratification, et que les parties étaient tombées d'accord sur le principe de cette gratification, mais en en réservant le montant ; ils ont retenu à cet égard que le montant du « PIP bonus » n'était ni déterminé, ni objectivement déterminable (cf. pp. 52-53 du jugement). Par ailleurs, ils ont

- 28 - considéré que l'appelant ne pouvait prétendre au paiement du bonus 2015, dès lors qu'il n'était plus employé lors du moment prévu pour son versement. A cet égard, ils ont relevé que ce bonus était payable à la clôture de la vente de la division cacao à E. \_\_\_\_\_, laquelle était intervenue le 16 octobre 2015 alors que l'appelant avait démissionné pour le 30 septembre 2015. L'appelant conteste ces différents points. 5.4.2 5.4.2.1 L'appelant fait d'abord valoir que la part du « Cash Award » liée aux performances de l'entreprise qui était allouée aux employés des intimées dépendait de critères objectivement déterminables et constituait dès lors en réalité un salaire variable et non une gratification. Il souligne notamment que selon l'expert, il fallait, pour ouvrir le droit à son versement, que les bénéfices du groupe dépassent la somme des dividendes et des charges d'intérêts après impôts (appel, p. 8). Pour le surplus, l'argumentation de l'appelant pour soutenir que cette composante du bonus constituait un salaire variable, qui apparaît sous plusieurs formes tout au long de l'appel, est en réalité toujours la même. L'appelant fait valoir que « dès le moment où les intimées avaient déterminé le coefficient- multiplicateur applicable pour l'année en cours, la partie du bonus relative à la performance de la société devenait dès facto (sic) un élément de salaire variable puisqu'elle ne dépendait plus que de critères objectivement déterminables et identiques pour tous les employés ». Tous ces arguments sont insoutenables. Le fait que le versement de la part du « Cash Award » liée à la performance de l'entreprise dépendait de la réalisation de certains objectifs financiers ne permet aucunement d'en quantifier le montant. Même la partie du bonus fixée selon les résultats du groupe n'était pas, en réalité, la même pour tous les employés intégrés au PIP. A la base, elle était déterminée selon un pourcentage du salaire de l'employé, qui était de 30% pour l'appelant, mais qui n'était certainement pas uniforme. Ensuite et surtout, tous les éléments

- 29 - du bonus – qu'il s'agisse de celui fixé sur les performances du groupe, de celui fixé sur les performances de l'employé ou de l' « equity bonus » – étaient en dernière analyse fixés au moins en partie de manière discrétionnaire. L' « equity bonus » l'était entièrement. Le « cash bonus » fondé sur la performance individuelle était fixé avec pour base le 25% du 18% du salaire annuel de l'employé, mais à partir de cette base le montant de ce bonus était arrêté selon le bon vouloir du manager. Quant au « cash bonus » fondé sur la performance du groupe, il était certes fixé de manière un peu moins arbitraire, puisqu'il représentait pour

tous les titulaires le même pourcentage, ou coefficient, d'une part de leur salaire. Toutefois, aucune règle ne permettait de déterminer à l'avance quel serait ce pourcentage ou ce coefficient. C'est pour cette raison que l'appelant, alors même qu'il soutient que cette partie du bonus constituait un salaire variable, est bien incapable d'expliquer exactement (de manière à obtenir un montant déterminé) comment ce prétendu salaire variable était calculé. L'appelant se contente donc de faire ressortir quelques éléments objectifs, par exemple le fait que le bonus fondé sur la performance du groupe était toujours payé à certaines conditions ou qu'il était calculé de la même manière pour tous les bénéficiaires, ce qui, comme on l'a vu, n'est pas tout à fait exact. Il fait aussi valoir que les montants y relatifs, une fois déterminés – notamment dans le « Cash Award Summary Created for C. \_\_\_\_\_ » – seraient objectifs et seraient donc des éléments de salaire. Ce n'est toutefois pas parce que l'employeur a déterminé le montant d'un bonus, qui une fois de plus n'était pas objectivement déterminable à l'avance, que celui-ci devient du salaire. Certes, une fois le coefficient de la partie du bonus correspondant aux performances du groupe arrêté, celle-ci devait être payée en fonction de ce coefficient, et cela pour tous les titulaires (cf. appel, p. 10). Il n'en résulte pas pour autant que cette composante du bonus devrait être qualifiée de salaire variable. Comme l'appelant l'admet, le coefficient en question était décidé par l'employeur. Or, même à lire l'appel, il demeure totalement impossible de comprendre comment ce coefficient était déterminé et, par voie de conséquence, de connaître le montant du bonus y relatif à l'avance.

- 30 - Au vu de ce qui précède, et compte tenu des principes applicables en la matière qui ont été rappelés ci-dessus (cf. supra consid. 5.2), les premiers juges ont considéré à raison que les différents éléments du bonus réclamés par l'appelant constituaient une gratification au sens de l'art. 322d CO et non un salaire variable. C'est en particulier à juste titre qu'ils ont retenu, s'agissant de la part du « Cash Award » liée à la performance du groupe, que les parties étaient convenues du droit à la gratification, mais en en réservant le montant. En revanche, il n'y a pas lieu de suivre les premiers juges lorsqu'ils estiment qu'en mars 2015, le « Cash award » 2015 dépendant de la performance du groupe n'était pas déterminable. Cette partie du bonus a en effet été déterminée, certes après coup, par l'expert, sur la base d'un coefficient arrêté à 71,6% qui s'appliquait à tous les employés intégrés au PIP, dont l'appelant. On ne saurait faire abstraction de cette constatation. Quoi qu'il en soit, l'appelant ne peut prétendre au paiement d'un quelconque montant à ce titre, au vu des motifs qui sont exposés ci-dessous (cf. infra consid. 5.4.2.2). 5.4.2.2 Conformément aux principes exposés dans le jugement entrepris, lorsque les parties sont – comme dans le cas présent – tombées d'accord sur le principe d'un versement du bonus et n'en ont réservé que le montant, et lorsque les objectifs auxquels est soumis le versement sont réalisés, l'atteinte de ces objectifs ne fait pas naître un salaire variable, mais un droit au bonus pour l'employé. Les premiers juges ont toutefois relevé que, lors même qu'il existe un droit au bonus, le travailleur ne peut prétendre, aux termes de l'art. 322d al. 2 CO, à une part proportionnelle de celui-ci 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 (cf. jugement, p. 49 et les références citées). En l'occurrence, ils ont considéré que les documents « 2013 PIP Opportunity summary », « PIP 2013 Award Payout Summary » et « 2014 Incentive Opportunity Summary » précisaient chacun que pour avoir droit au paiement du bonus, il fallait notamment encore être employé actif de « O. \_\_\_\_\_ » au moment du paiement (jugement, pp. 52 et 55). Or, s'agissant du « Cash Award » 2015,

- 31 - l'appelant ne remplissait pas cette condition, dès lors qu'il avait démissionné pour le 30 septembre 2015 et que ce bonus (tant la partie liée à la performance du groupe que celle liée à la performance individuelle) était payable lors de la clôture de la vente de la division cacao à E. \_\_\_\_\_, intervenue le 16 octobre 2015. Ce raisonnement ne prête pas le flanc à la critique et peut être suivi. L'appelant fait valoir, en se fondant sur des avis de doctrine, que dans la mesure où la gratification est destinée uniquement à récompenser l'employé pour le travail effectué, elle ne saurait être réduite ou supprimée pour le motif que le contrat a été résilié (appel, p. 11). Cette opinion ne trouve cependant aucun fondement dans la jurisprudence. Au demeurant, les premiers juges n'ont pas nié le droit au bonus du fait que le contrat avait été résilié, mais bien parce qu'il avait pris fin, ce qui est différent. L'arrêt TF 4A\_78/2018 précité, qui donne un résumé de toute la jurisprudence du Tribunal fédéral au sujet des bonus, est parfaitement clair à cet égard. A cela s'ajoute encore que la part de bonus fondée sur les résultats du groupe ne peut pas être considérée comme « destinée uniquement à récompenser l'employé pour le travail effectué », à moins de considérer que tout bonus répondrait à cette définition, ce qui n'est pas le cas. L'appelant se prévaut du document intitulé « Cash Award Summary Created for C. \_\_\_\_\_ », dont il déduit que les intimées auraient reconnu lui devoir des montants au titre du « Cash Award » 2015, sans conditionner son droit à cet égard au fait qu'il soit employé au moment de leur versement. On ne saurait toutefois considérer, comme le fait l'appelant, que ce document constituerait une forme de reconnaissance de dette. L'argumentation de l'appelant à ce sujet est incohérente. Il prétend raisonner comme si la pièce en question consistait en un engagement ferme des intimées. Pourtant, comme il le relève lui-même, cette pièce mentionne des montants de respectivement 3'489 euros et 10'467 euros à titre de « cash bonus » 2015 fondés sur la performance individuelle et la performance du groupe, alors qu'il réclame respectivement 6'106 euros et 13'115 euros à ce même titre. En réalité, le « Cash Award Summary

- 32 - Created for C. \_\_\_\_\_ » part de l'hypothèse d'une vente de la division cacao du groupe O. \_\_\_\_\_ au 30 juin 2015 – tout en précisant que la date déterminante pour le calcul du bonus sera celle de la vente effective – et aussi d'un coefficient de 100%, ce que l'appelant se garde bien de mentionner. Il est ainsi manifeste que ce document n'est qu'une projection et non un engagement ferme de payer les montants qui en ressortent. Il faut enfin relever un autre argument de l'appelant, qui concerne l'ensemble du « Cash Award » 2015. De manière là aussi peu cohérente, l'appelant fait valoir que ce bonus aurait été exigible en mars 2015, tout en admettant qu'il ne devait être versé qu'au moment de la vente de la division cacao. Il n'a en effet pas contesté l'état de fait, en tant que celui-ci retient que le versement du « Cash Award » 2015 devait intervenir lors de cette vente. Or, on ne voit a priori pas le sens qu'il y a à affirmer que cette prestation aurait été « exigible » avant son versement. Au demeurant, comme on vient de le voir, tous les calculs de l'appelant sont fondés sur la date de la vente de la division cacao, au 16 octobre 2015. En d'autres termes, l'appelant soutient que le bonus précité était déjà exigible en mars 2015 – lorsqu'il était toujours employé –, alors même que le montant y relatif n'était aucunement déterminé à ce moment-là. Un tel raisonnement n'est pas convaincant et ne saurait être suivi. 5.5 De l'« Equity bonus » 2013 et 2014 et du « Unvested Equity » au 31 décembre 2014 5.5.1 Sur la base du « Cash Award Summary Created for C. \_\_\_\_\_ », l'expert a considéré qu'au moment de la vente de la division cacao du groupe O. \_\_\_\_\_ à E. \_\_\_\_\_, l'appelant aurait été en droit de prétendre au maximum à 17'590 euros à titre de « Equity award 2013 converted to deferred cash », à 14'189 euros à titre de « Equity award 2014 prorated 50% »

et à 86'439 euros à titre de « 31.12.2014 Unvested Equity », soit les stock-options qui ne pouvaient pas encore être exercées au 31 décembre 2014. L'expert a toutefois précisé qu'il appartenait à l'autorité judiciaire d'examiner si les conditions d'octroi de ces montants étaient réalisées, notamment « la condition d'employabilité de [l'appelant] au moment de la vente effective de la division Cacao (16.10.2015) ».

- 33 - Les premiers juges ont quant à eux considéré que le document intitulé « 2013 PIP Award Payout Summary » prévoyait que le montant de 17'590 euros, correspondant au « Equity award 2013 converted to deferred cash », était payable en mars 2017 ou à la vente de la division cacao à la condition que l'appelant fût un employé actif de « O. \_\_\_\_\_ » au moment du paiement, condition qui n'était pas remplie en l'espèce dès lors que les rapports de travail entre les parties s'étaient terminés avant cette vente. Ils ont considéré qu'il en allait de même pour le montant de 14'189 euros correspondant au « 2014 Equity Award », dès lors que le document « 2014 Incentive Target Opportunity » (recte : « 2014 Incentive Opportunity Summary ») conditionnait expressément son versement au fait que l'appelant « soit un employé actif d'O. \_\_\_\_\_ ». Enfin, ils ont relevé que le « Cash Award Summary Created for C. \_\_\_\_\_ » indiquait clairement que le « Unvested Equity » « serait dû seulement au moment de la vente ». 5.5.2 5.5.2.1 L'appelant relève que selon le « 2013 PIP Opportunity Summary », l'« equity » potentielle pour l'année 2013 se montait à 17'591 euros, mais qu'il était spécifié que le conseil d'administration pouvait « décider de manière discrétionnaire » du montant de cette partie du bonus. Il fait valoir que selon le « 2013 PIP Award Payout Summary », ce montant avait été fixé à 17'590 euros et avait été converti en paiement différé payable, comme l'ont retenu les premiers juges, en mars 2017 ou « à la date de la vente de la branche cacao, selon ce qui se produit en premier ». Il soutient ensuite que le « Cash Award Summary Created for C. \_\_\_\_\_ » aurait expressément reconnu que ce montant de 17'590 euros lui était dû, « sans aucune réserve s'agissant de son emploi effectif au moment de la vente ». Selon lui, le même raisonnement s'appliquerait pour l'« Equity bonus » de l'année 2014. 5.5.2.2 En l'espèce, l'appelant soutient, à juste titre, que le montant du « Equity bonus » – qui était fixé chaque année de manière entièrement discrétionnaire – avait été déterminé en ce qui concerne les années 2013 et 2014. Mais pour ce faire, il se fonde sur deux documents qui précisent que

- 34 - pour recevoir ces bonus, l'employé doit toujours être au service de son employeur au moment du paiement. Il n'y a aucune raison de considérer, comme le prétend l'appelant, que le « Cash Award Summary Created for C. \_\_\_\_\_ » serait venu « remplacer » les documents précédents. Comme son nom l'indique, il s'agit d'un « summary », c'est-à-dire d'une récapitulation, qui ne fait que confirmer, pour le « Equity bonus » de 2013 et 2014, ce que prévoient les « 2013 PIP Award Payout Summary » et « 2014 Incentive Opportunity Summary ». On ne saurait davantage suivre l'appelant lorsqu'il soutient que ce bonus serait exigible dès le moment où l'employeur en aurait arrêté le montant, quelle que soit la date de son paiement. Il apparaît ainsi que si l'employeur a bel et bien fixé le montant du « Equity bonus » 2013, il a aussi décidé (et cela figure dans le même document) que ce bonus serait payable à la vente de la division cacao et à la condition que l'appelant soit toujours un employé actif à ce moment-là. On ne peut retenir que la première partie de cette décision et considérer que ledit bonus était immédiatement exigible. Ces considérations valent également en ce qui concerne le « Equity bonus » 2014. Peu importe donc que le témoin T. \_\_\_\_\_ ait confirmé que cette partie du bonus était toujours versée. Elle l'était, mais seulement aux employés. Or, au moment prévu pour le paiement de l'« Equity bonus »

2013 et 2014, l'appelant n'était précisément plus employé. On relèvera enfin que le grief de l'inégalité de traitement, déjà invoqué en première instance, est vain. L'employeur ne peut certes arbitrairement priver un employé d'un bonus qui est versé à tous les autres employés. Toutefois, le travailleur, sauf exception qu'il lui appartient d'établir, perd son droit au bonus lorsqu'il n'est – comme ici – plus employé au moment de l'occasion qui donne lieu au paiement (art. 322d al. 2 CO).

- 35 - 5.5.3 Les motifs exposés ci-dessus valent mutadis mutandis s'agissant du « unvested equity » au 31 décembre 2014, converti en espèces. Comme l'expose l'appelant, les « stock-options » et les « restricted units » qui ne pouvaient pas être exercées au 31 décembre 2014 ont été converties en un montant payable à la vente de la division cacao. Le montant de cette partie du bonus – soit 84'823 euros – était effectivement déterminé. Toutefois, il n'était payable qu'à la vente de la division cacao, et l'appelant à ce moment-là n'était plus employé. Encore une fois, le « Cash Award Summary Created for C. \_\_\_\_\_ » n'est aucunement un « engagement formel » de payer ce montant, à tout le moins purement et simplement. On peut tout au plus le considérer comme un engagement de verser celui-ci à titre de bonus à la date de la vente précitée, aux conditions légales applicables aux bonus – à savoir que le bénéficiaire soit toujours employé à cette occasion (art. 322d al. 2 CO). 6. En définitive, l'appel doit être rejeté et le jugement entrepris doit être confirmé. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 7'000 fr. (art. 6 et 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). Les intimées, qui obtiennent entièrement gain de cause, ont droit, solidairement entre elles (art. 106 al. 3 CPC), à de pleins dépens de deuxième instance, qu'il convient de fixer à 7'000 fr. (art. 3 al. 2 et 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

- 36 - Par ces motifs, la Cour d'appel civile prononce : I. L'appel est rejeté. II. Le jugement est confirmé. III. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 7'000 fr. (sept mille francs), sont mis à la charge de l'appelant C. \_\_\_\_\_. IV. L'appelant C. \_\_\_\_\_ doit verser aux intimées Y. \_\_\_\_\_ et O. \_\_\_\_\_, créancières solidaires, la somme de 7'000 fr. (sept mille francs) à titre de dépens de deuxième instance. V. L'arrêt est exécutoire. La présidente : Le greffier : Du Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à : - Me John-David Burdet (pour C. \_\_\_\_\_), - Me Peter Haas (pour O. \_\_\_\_\_ et Y. \_\_\_\_\_), et communiqué, par l'envoi de photocopies, à : - Mme la Juge président la Chambre patrimoniale cantonale. La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 francs.

- 37 - Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral – RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). Le greffier :

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