

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/2678/2017-5

CAPH/122/2018

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 5 SEPTEMBRE 2018

Entre

Madame A_____, domiciliée _____, appelante d'un jugement rendu par la 5^{ème} Chambre du Tribunal des prud'hommes le 22 décembre 2017, comparant en personne,

et

B_____, [école privée], sise _____, intimée, comparant par Me Arun CHANDRASEKHARAN, avocat, avenue de Champel 4, 1206 Genève, en l'étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 5 septembre 2018.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/478/2017 du 22 décembre 2017, reçu par A_____ le 3 janvier 2018, le Tribunal des prud'hommes, statuant par voie de procédure simplifiée, a déclaré recevable la demande formée le 22 mars 2017 par celle-ci contre B_____ (chiffre 1 du dispositif), débouté A_____ des fins de sa demande (ch. 2), débouté les parties des toutes autres conclusions (ch. 3), dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 4) et débouté les parties de toutes autres conclusions sur les frais (ch. 5).

B. a. Par acte expédié le 9 janvier 2018 à la Cour de justice, A_____ a formé "recours" contre le jugement précité. Elle a fait valoir que, dans la mesure où elle avait atteint ses objectifs, son salaire annuel variable lui était dû au prorata à concurrence de 16'666 fr. Préalablement, elle a demandé à la Cour d'inviter B_____ à produire le chiffre d'affaires réalisé par l'école durant les années 2014/2015 et 2015/2016.

Elle a produit deux pièces nouvelles, à savoir un courrier daté du 5 janvier 2018, qu'elle avait expédié le 9 janvier 2018 au Tribunal, ainsi qu'un courrier daté du 6 janvier 2018, expédié le 9 janvier 2018 au Ministère public, par lequel elle déposait plainte pénale pour "faux témoignage" à l'encontre de C_____, auditionné dans la présente procédure par le Tribunal en qualité de représentant de B_____.

b. Dans un courrier expédié le 19 janvier 2018 à la Cour, A_____ a repris l'intégralité de son acte précédent.

Par ailleurs, elle a fait valoir que le Tribunal avait établi les faits de manière erronée. Elle a contesté certaines déclarations de D_____, entendue comme témoin par le Tribunal.

Elle a en outre formé des allégués nouveaux, le premier concernant "E_____, propriétaire de l'école", le second au sujet de deux collaborateurs masculins (F_____ et G_____), auxquels B_____ avait versé des "bonus/salaires variables". A ce propos, elle fait valoir pour la première fois que l'employeur ne lui aurait pas versé la rétribution litigieuse en raison de son sexe.

c. Dans sa réponse du 15 février 2018, B_____ a conclu à la confirmation du jugement attaqué.

d. Par acte déposé le 15 mars 2018 au Tribunal, transmis à la Cour pour raison de compétence, A_____ a persisté dans ses conclusions.

Elle a formé des allégués nouveaux au sujet de ses deux collègues masculins précités.

e. Les parties ont été informées le 7 mai 2018 de ce que la cause était gardée à juger, B_____ n'ayant pas fait usage de son droit de dupliquer.

C. Les faits pertinents suivant résultent de la procédure :

a. Par contrat de travail du 21 mai 2015, A_____ s'est engagée à travailler en qualité de "Marketing & Communications Director rattachée au département Marketing" pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} juillet 2015 au service de B_____, qui exploite une école à _____ (Genève).

Le contrat de travail, rédigé en français et en anglais, a été signé, pour B_____ par H_____, directrice des Ressources humaines et par G_____, "Managing Director".

Le règlement du personnel (ci-après : le RP), qui n'a pas été produit dans la présente procédure, faisait partie intégrante du contrat de travail.

b. La rubrique "Salaire (art. _____ RP)" a la teneur suivante :

Salaire (art. _____ RP) :

Salaire annuel de base : CHF 150'000.-- bruts par année, versé en 12 mensualités, comprenant une Indemnité de Représentation à condition que l'administration fiscale cantonale ait autorisé B_____ à verser à l'Employé une telle indemnité.

Salaire annuel variable : jusqu'à CHF 20'000.-- en fonction de la réalisation de vos objectifs et/ou de votre performance individuelle. L'employé reconnaît d'ores et déjà que ce salaire variable peut être de CHF 0.-- en fonction de la situation financière de l'employeur. Tout salaire annuel variable sera payé au prorata en fonction de la date d'entrée dans l'année fiscale. Si une notification de fin de contrat est donnée avant le moment du paiement, aucun salaire variable annuel ne sera dû.

Salary (art. _____ ER) :

Annual base salary : CHF 150'000.-- gross per year paid in 12 monthly installments including a Representation Allowance if the cantonal tax authorities have authorized B_____ to pay the Employee such indemnity.

Annual variable salary : up to CHF 20'000.-- gross based on the accomplishment of the objectives and individual performance. The employee recognizes that the annual variable salary may be CHF 0.-- depending on the financial situation. Any annual variable salary will be prorated according to the length of service of the Employee during the fiscal year. No annual variable salary is due if at the time of payment notice of termination has already been given.

c. Le contrat de travail a été rédigé par D_____, "Généraliste RH" auprès de B_____ depuis _____ 2014. Dans son esprit, le "salaire annuel variable" représentait un bonus. La directrice des Ressources humaines, H_____, lui avait demandé de "rédiger le contrat en ce sens". Elle avait reçu la consigne de ne pas utiliser le terme de "bonus". D_____ n'avait utilisé les termes de "salaire annuel variable" que pour A_____. Dans les autres cas était utilisé le terme de "bonus". De manière générale, l'évaluation des performances figurait dans un document

intitulé "_____" [évaluation de la prestation], lequel comprenait une colonne "_____" [évaluation intermédiaire] et une colonne "_____" [évaluation de fin d'année]. Normalement, ce document était rempli en janvier-février en ce qui concerne la colonne "_____" [évaluation intermédiaire] et en juillet-août pour ce qui est de la colonne "_____" [évaluation de fin d'année]. Cependant, la rubrique concernant l'évaluation intermédiaire n'était pas toujours remplie, dans la mesure où il s'agissait parfois seulement d'une discussion entre les intéressés. L'évaluation annuelle devait en revanche toujours être remplie et signée. Généralement, les objectifs étaient fixés en octobre pour l'année scolaire en cours. En outre, courant octobre, une enveloppe était définie par le département des finances et [la] direction décidait de l'attribution personnelle du bonus en fonction de la performance générale du collaborateur durant l'année scolaire (septembre à août) et du résultat du service. Cette rétribution était ensuite distribuée fin octobre-début novembre (témoignage D_____).

Selon C_____, directeur général de B_____ depuis _____ 2015, le "salaire annuel variable" convenu avec A_____ était un bonus. Très peu de membres du personnel bénéficiaient d'un bonus prévu contractuellement. Celui-ci dépendait entièrement de la performance et était totalement discrétionnaire (déclarations C_____).

L'évaluation des performances de A_____ aurait dû être effectuée durant l'été 2016 par G_____, qui l'avait engagée. Comme celui-ci avait quitté B_____, l'évaluation aurait été faite par C_____, si A_____ était restée dans l'entreprise (témoignage D_____).

d. A_____ soutient qu'elle devait réaliser ses objectifs pour "mériter un salaire annuel variable" de 20'000 fr. Il lui appartenait de prouver, deux fois par année, qu'elle avait atteint ses objectifs. Elle admet que le "salaire annuel variable" dépendait également de la "performance individuelle" et que "ceci ne [pouvait] pas se démontrer clairement". Enfin, elle avait compris que, "comme dans les banques", si elle donnait sa démission avant le mois de mars, elle ne recevrait rien et si c'était l'employeur qui résiliait le contrat, elle toucherait son salaire au prorata, le contrat n'étant selon elle pas clair sur ce point (déclarations A_____).

e. Par courrier remis le 15 janvier 2016, B_____ a résilié le contrat la liant à A_____ avec effet au 30 avril 2016. L'employée a été libérée de son obligation de travailler avec effet au 1^{er} février 2016.

f. Par courrier du 26 septembre 2016, A_____ a mis en demeure B_____ de lui verser la somme de 16'666 fr. à titre de "revenu variable". Elle a fait valoir que cette partie de sa rémunération était déterminée ou objectivement déterminable, de sorte que l'employeur devait tenir son engagement consistant à lui verser la

rémunération convenue, qui devait être considérée comme un élément variable du salaire.

Cette interprétation de A_____ a été contestée par B_____, qui a soutenu que la rétribution litigieuse était une gratification, dont le montant variable n'était pas convenu à l'avance. En outre, l'octroi du montant variable dépendait de critères subjectifs et le paiement dudit montant était subordonné à une condition temporelle qui ne s'était pas réalisée.

g. Par acte porté devant le Tribunal le 22 mars 2017, A_____ a conclu à la condamnation de B_____ à lui verser la somme de 18'471 fr., comprenant 16'666 fr. de "salaire annuel variable", 1'737 fr. à titre de frais d'avocat avant procès et 68 fr. à titre de frais liés à des copies de documents.

Elle a allégué que, selon les discussions avec son employeur, elle était tenue d'atteindre quatre objectifs, à savoir l'augmentation du nombre d'inscriptions d'étudiants, la modification du matériel de communication, l'augmentation de l'attractivité et de la visibilité de l'école et la mise en place d'un "engouement concernant B_____ avec les étudiants actuels et leurs parents". Dans la mesure où son supérieur, C_____, lui avait confirmé qu'elle avait atteint ses objectifs, elle avait droit au "salaire annuel variable" convenu.

Elle a produit notamment copie d'un document intitulé "_____" [évaluation de la prestation] la concernant, daté du 30 novembre 2015, mentionnant les quatre objectifs susmentionnés. Les rubriques concernant l'évaluation intermédiaire et l'évaluation annuelle ont été caviardées. Le document ne comprend que la signature de A_____.

h. Dans sa réponse du 22 mai 2017, B_____ a conclu, préalablement, à ce que A_____ produise le document précité non caviardé et, principalement, au rejet de la demande.

B_____ a allégué qu'à la fin de l'année 2015, il était apparu que le profil de A_____ ne convenait pas au standard de l'école, du fait notamment du comportement de cette dernière. En outre, à cette même période, B_____ avait décidé de réorganiser le département marketing pour des questions budgétaires (allégué 20). Depuis 2015, afin de pouvoir continuer son activité, B_____ avait dû réduire drastiquement son budget et procéder à des réorganisations importantes. Elle avait, par exemple, totalement restructuré notamment le département des Ressources humaines, de l'internat et de la logistique, afin de réduire au maximum les coûts de fonctionnement (allégué 24). Le département marketing pour lequel travaillait A_____ avait également été restructuré. A titre d'exemple, le poste de A_____ n'existait plus et avait été fusionné avec le poste

de _____. Ce poste avait été repourvu en interne et était occupé par H_____ (allégué 25).

i. Le Tribunal a procédé à l'audition des parties et de divers témoins. Les déclarations recueillies ont été intégrées dans la partie EN FAIT ci-dessus dans la mesure utile.

En outre, le témoin D_____ a déclaré que le licenciement de A_____ était dû à sa mauvaise performance et non pas à une "restructuration financière". De plus, le dossier du département des Ressources humaines concernant A_____ ne comprenait aucun document d'évaluation des performances signé par C_____.

Ce dernier a déclaré qu'il n'avait pas signé le document produit par A_____ et qu'il en avait pris connaissance dans le cadre de la procédure. Par ailleurs, il ne comprenait pas la date mentionnée dans l'évaluation annuelle produite par l'employée. En effet, à cette date, il n'avait collaboré que trois ou quatre mois avec A_____. Il n'était donc pas logique qu'il effectue une telle évaluation pour une collaboratrice qui avait commencé à travailler plus ou moins en même temps que lui.

Lors de l'audience du Tribunal du 5 juillet 2017, A_____ a déclaré, en relation avec les allégués 24 et 25 de la réponse de sa partie adverse, qu'elle souhaitait que celle-ci apporte la preuve de la réduction drastique de son budget, en présentant son chiffre d'affaires.

j. A l'issue de l'audience du 2 octobre 2017 les parties ont plaidé, en persistant dans leurs conclusions, et le Tribunal a gardé la cause à juger.

Le procès-verbal de l'audience ne mentionne pas que A_____ persistait à solliciter la production, par B_____, de son chiffre d'affaires.

EN DROIT

- 1. 1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC). Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

En l'espèce, les actes déposés par l'employée les 9 et 19 janvier 2018 émanent d'un plaideur en personne et doivent être interprétés avec indulgence. La Cour comprend que l'employée reproche au Tribunal de lui avoir refusé le "salaire annuel variable" prévu par le contrat et conclut au paiement de 16'666 fr. En outre, les deux actes mentionnés ont été introduits dans le délai prévu par la loi.

Compte tenu de la valeur litigieuse, les deux actes en question seront considérés comme un appel, en dépit de la dénomination utilisée par l'employée. L'appel est recevable.

1.2 La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la cause est soumise à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC). Les maximes inquisitoire (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC) sont applicables.

La maxime inquisitoire ne dispense toutefois pas les parties de collaborer activement à l'établissement des faits. Il leur incombe de renseigner le juge sur les faits de la cause et de lui indiquer les moyens de preuve disponibles. Il n'appartient pas au tribunal de rechercher lui-même l'état de fait pertinent ni de conseiller les parties de point de vue procédural (arrêts du Tribunal fédéral 5A_138/2015 du 1^{er} avril 2015 consid. 3.1, 5A_608/2014 du 16 décembre 2014 consid. 4.2.1).

1.3 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC). En particulier, l'autorité d'appel contrôle 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; arrêt du Tribunal fédéral 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2).

2. Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération en appel que si ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être évoqués ou produits devant la première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de diligence (let. b).

En l'espèce, l'appelante aurait pu former ses allégués nouveaux devant le Tribunal si elle avait fait preuve de la diligence requise. Les allégations nouvelles qu'elle forme dans ses trois écritures sont ainsi irrecevables.

En revanche, ses pièces nouvelles sont recevables, même si elles ne sont pas déterminantes pour la solution du litige.

3. L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir considéré que la clause contractuelle litigieuse prévoyait une gratification laissée à la discrétion de l'employeur et non pas une part du salaire. Elle soutient que, dans la mesure où elle avait atteint ses objectifs, l'intimée ne pouvait lui refuser le "salaire annuel variable" qu'en cas de situation financière obérée de l'employeur. Celui-ci soutient que la rémunération litigieuse était un bonus et fait sienne l'argumentation du Tribunal.

3.1

3.1.1 Le droit suisse ne contient aucune disposition qui traite spécifiquement du bonus, lequel peut consister dans le versement d'une somme d'argent ou encore dans la remise d'actions ou d'options (ATF 141 III 407 consid. 4.1).

Il faut donc déterminer dans chaque cas, par interprétation des manifestations de volonté des parties lors de la conclusion du contrat ou de leur comportement ultérieur au cours des rapports de travail (accord par actes concluants, c'est-à-dire tacite), s'il s'agit d'un élément du salaire (art. 322 s. CO) ou d'une gratification (art. 322d CO; ATF 142 III consid. 2.1 et 2.2). En outre, il découle de la nature de la gratification qu'elle doit rester accessoire par rapport au salaire de base, à défaut de quoi il faudra procéder à une conversion en salaire.

Le salaire est la rémunération que l'employeur est tenu de payer à l'employé pour le temps ou le travail que celui-ci a consacré à son service, et qui est fixé soit directement par contrat individuel, soit indirectement par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CO).

La gratification, aux termes de l'art. 322d al. 1 CO, est une rétribution spéciale que l'employeur accorde en sus du salaire à certaines occasions, par exemple une fois par année. Selon la volonté des parties, il peut y avoir un droit à la gratification (art. 322d al. 1 CO) ou, au contraire, aucun droit lorsqu'elle est stipulée facultative, expressément ou par actes concluants (ATF 131 III 615 consid. 5.2).

La gratification se distingue en outre du salaire par son caractère accessoire par rapport au salaire de base. Dans certaines circonstances, un bonus qualifié de facultatif peut ainsi devoir être requalifié en salaire en vertu du principe de l'accessoriété (ATF 141 III 407 consid. 4.3).

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, il doit être qualifié de gratification (ATF 141 III 407 consid. 4.1 et 4.2; ATF 139 III 155 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 4.1.2).

Si, par contrat, les parties ont réservé tant le principe que le montant du bonus, il s'agit d'une gratification facultative: le bonus n'est pas convenu et l'employé n'y a pas droit, sous réserve de l'exception découlant de la nature de la gratification (principe de l'accessoriété).

Lorsque l'employeur a réservé le caractère facultatif du bonus, dans son principe et dans son montant, et que l'employé n'a donc pas un droit contractuel au versement du bonus (qui est une gratification), il faut encore examiner si le bonus a un caractère accessoire par rapport au salaire de base. En effet, il ne faut pas oublier que la gratification ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur: il n'est pas concevable que dans le cadre d'un contrat de travail, la rétribution du travailleur consiste uniquement ou principalement en une gratification. La gratification, doit rester un élément accessoire du salaire de base,

ne peut aller au-delà d'un certain pourcentage de ce salaire de base convenu (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2; ATF 139 III 155 consid. 5.3; ATF 129 III 276 consid. 2.1). Le besoin de protection du travailleur doit l'emporter sur la liberté contractuelle des parties; l'application du principe de l'accessoriété peut enlever toute portée à la réserve et le bonus peut devoir être requalifié en salaire (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2).

Le principe 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 et supérieurs.

Il a été retenu que, pour des salaires moyens et supérieurs, un bonus très élevé en comparaison du salaire annuel, équivalent ou même supérieur à ce dernier, perd son caractère accessoire et doit être requalifié en salaire, alors que, pour des salaires modestes, un bonus proportionnellement moins élevé peut déjà devoir être requalifié en salaire (ATF 141 III 407 consid. 4.3.1; ATF 131 III 615 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 4.2.1).

Les salaires moyens et supérieurs sont les salaires (*Löhne*) situés entre le seuil du "salaire modeste" (plus d'une fois le salaire médian) et le seuil du "très haut revenu" (moins de cinq fois le salaire médian), soit pour l'année 2009 (à titre d'exemple), un salaire situé entre 70'800 fr. et 354'000 fr. (arrêts du Tribunal fédéral 4A_290/2017 du 12 mars 2018 consid. 4, 4A_714/2016 du 29 août 2017 consid. 3).

3.1.2 Ainsi que la loi le précise (art. 322d al. 2 CO), en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à rétribution spéciale, le travailleur n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en a été convenu ainsi. A ce défaut, il n'a aucun droit à la gratification en cas d'extinction prématurée des rapports de travail (c'est-à-dire antérieure à l'occasion donnant lieu au paiement de la gratification). Ainsi, le critère déterminant selon l'art. 322d CO réside dans la persistance des rapports de travail au moment du paiement de la gratification. Contrairement au salaire, l'employeur peut subordonner le paiement de la gratification à la réalisation de conditions. En particulier, il est admissible de subordonner le paiement de la gratification à la condition que le travailleur soit effectivement occupé dans l'entreprise à l'échéance, ou de préciser que 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, n'a droit à aucune gratification ou à une gratification réduite (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3^{ème} éd. 2014, pp. 166-167).

S'agissant spécifiquement de la condition de la persistance des rapports de travail, voire de rapports de travail non résiliés au moment de l'échéance, l'on peut considérer qu'il s'agit d'une condition purement potestative dont l'employeur est

libre d'empêcher la réalisation. Dès lors, une rémunération soumise à une telle condition présente le caractère discrétionnaire permettant de la qualifier de gratification, pour autant qu'aucune autre circonstance ne s'y oppose, en particulier que la prestation puisse être considérée comme accessoire (WYLER/HEINZER, op. cit, p. 170).

3.1.3 Confronté à un litige sur l'interprétation d'une convention, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la commune et réelle 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 (art. 18 al. 1 CO; ATF 140 III 86 consid. 4.1). 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 (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2).

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. Il s'agit d'une interprétation selon le principe de la confiance. D'après ce principe, la volonté interne de s'engager du déclarant n'est pas seule déterminante; une obligation à sa charge peut découler de son comportement, dont l'autre partie pouvait, de bonne foi, déduire une volonté de s'engager. Le principe de la confiance permet ainsi d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3; ATF 130 III 417 consid. 3.2).

Même s'il est apparemment clair, le sens d'un texte souscrit par les parties n'est pas forcément déterminant, de sorte que l'interprétation purement littérale est prohibée (art. 18 al. 1 CO). Lorsque la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi ou d'autres circonstances que le texte de cette clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu. Il n'y a cependant pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les cocontractants lorsqu'il n'y a aucune raison sérieuse de penser que celui-ci ne corresponde pas à leur volonté (ATF 135 III 295 consid. 5.2; 131 III 606 consid. 4.2; 130 III 417 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_414/2015 du 17 décembre 2015 consid. 3.1-3.2).

3.2 En l'espèce, la volonté commune et réelle des parties était de convenir d'une rémunération qui ne serait pas versée en cas de résiliation du contrat avant le moment du paiement. En effet, les parties ont prévu, tant dans la version française que dans la version anglaise de leur convention que, si la notification d'une résiliation était donnée avant le moment du paiement, aucun salaire variable annuel ne serait dû. En dépit des déclarations de l'appelante, aucun élément du dossier ne permet de s'écarter du texte clair de la dernière phrase de la disposition litigieuse et de retenir que le paiement était exclu uniquement en cas de démission. La condition prévue par les parties permet à elle seule de qualifier la rétribution litigieuse de gratification - en dépit de la dénomination de "salaire annuel variable" qu'elles ont utilisée -, dans la mesure où ladite prestation, comme cela sera démontré ci-après, doit être considérée comme accessoire.

La solution serait la même, si l'on devait admettre que l'appelante, comme elle l'affirme, n'a pas compris la volonté exprimée par l'employeur à l'époque de la conclusion du contrat. En effet, la disposition litigieuse prévoit une rétribution dépendant de la réalisation des objectifs de l'employée et de la performance individuelle de celle-ci. En outre, le montant de la rétribution litigieuse pouvait varier entre 0 fr. et 20'000 fr. en fonction de la situation financière de l'employeur. Ainsi, les parties ont réservé tant le principe que le montant de la rétribution en question, de sorte qu'il s'agit d'une gratification facultative, en dépit de la dénomination "salaire annuel variable" utilisée par les parties. Dès lors, il s'agit d'un bonus qui n'est pas convenu et l'employée n'y a pas droit, sous réserve de l'exception découlant de la nature de la gratification (principe de l'accessorité).

A ce sujet, le salaire de base de l'appelante, à savoir 150'000 fr. par année, constitue un salaire moyen/supérieur, au sens de la jurisprudence rappelée ci-dessus. A juste titre, l'appelante ne se prévaut pas de ce que le bonus n'aurait pas un caractère accessoire par rapport à son salaire de base et que celui-ci devrait, de ce fait, être requalifié en salaire. En effet, le bonus pouvait atteindre au maximum le 13,33% du salaire annuel de base, de sorte qu'il conservait un caractère accessoire.

Contrairement à ce que prétend l'employée, le contrat ne précise pas que serait visée uniquement une résiliation de la part de l'employée, laquelle, de bonne foi, ne pouvait pas comprendre autrement la disposition litigieuse.

En définitive, il résulte d'une interprétation objective de la clause litigieuse que l'employée, d'après les règles de la bonne foi, pouvait et devait raisonnablement comprendre que celle-ci prévoyait le versement d'une gratification. Les parties ont réservé tant le principe que le montant du bonus, de sorte que, contractuellement, l'employée ne disposait d'aucun droit à la gratification. De surcroît, même si, par hypothèse, elle y avait eu droit sur le principe, l'employée n'a pas démontré qu'elle aurait eu droit au bonus même en cas de résiliation des rapports de travail.

Dans la mesure où il est admis que les bonus étaient versés par l'employeur en octobre-novembre et où le contrat a été résilié en janvier pour fin avril 2016, l'appelante n'avait pas droit au bonus.

Il résulte de ce qui précède que les pièces dont l'appelante sollicite la production ne sont pas pertinentes. Il est ainsi superflu d'examiner la recevabilité et le bien fondé de ses griefs à ce sujet, ainsi que de ceux relatifs aux déclarations et témoignages recueillis par le Tribunal.

4. La Cour comprend que l'appelante soutient, à titre subsidiaire et pour la première fois en appel, que le caractère facultatif de la gratification convenue se heurterait au principe général de l'égalité de traitement, ainsi qu'à l'interdiction de toute discrimination à raison du sexe.

Elle ne fournit cependant aucun élément permettant d'établir qu'elle aurait été placée dans une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés, ou qu'elle aurait été privée de la gratification en raison de son sexe.

Il n'est ainsi pas nécessaire d'examiner plus en détail les griefs précités, fondés sur des allégations irrecevables.

5. En définitive, le jugement attaqué sera intégralement confirmé.
6. Il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 19 al. 3 let. c LaCC). A juste titre, les parties ne sollicitent pas l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 5:**

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement JTPH/478/2017 rendu le 22 décembre 2017 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/2678/2017-5.

Au fond :

Confirme le jugement attaqué.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens.

Siégeant :

Monsieur Ivo BUETTI, président; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.