

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 13 août 2015

Composition : M. COLOMBINI, président
Mme Charif Feller et M. Perrot, juges
Greffière : Mme Meier

Art. 322, 322d CO

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **Q.**_____, à Lausanne, contre le jugement rendu le 14 juillet 2014 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelante d'avec **P.**_____, à Lausanne, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 14 juillet 2014, dont les considérants ont été adressés aux parties le 12 mars 2015, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a condamné Q. _____ à verser à P. _____ la somme de 22'915 fr., sous déduction des charges sociales usuelles et contractuelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 30 novembre 2012 (I), rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (II) et condamné Q. _____ à verser le montant net de 1'500 fr. à P. _____ à titre de dépens (III).

En droit, les premiers juges ont considéré que la prestation litigieuse, à savoir le bonus auquel prétendait P. _____ pour l'année 2012, constituait une rémunération devant être assimilée à un salaire variable. Le règlement de 1999 prévoyait en effet qu'un montant variable pouvait être attribué à l'employé selon les résultats financiers de la banque, les efforts fournis, les objectifs atteints et les contributions individuelles ou collectives. Cette rémunération ne pouvait être comprise autrement que comme une part du salaire, variant en fonction de divers critères objectifs. La périodicité comme l'absence de caractère exceptionnel étaient de nature à conforter l'employé dans l'idée qu'un montant lui était dû chaque année en plus de son salaire, ainsi que les différents témoignages l'avaient confirmé. Bien que l'employeur ait réservé chaque année le caractère volontaire de cette prestation, cette mention apparaissait comme une clause de style, puisque la rémunération en cause avait été versée de manière ininterrompue à l'intéressé durant ses treize années de service. Cette prestation lui avait d'ailleurs été versée comme à l'ensemble des collaborateurs en 2002, alors même que les résultats de la banque étaient notoirement très défavorables. Il était ainsi établi que durant la période d'engagement, l'employeur avait, au moins à une reprise, une raison de ne pas octroyer cette rémunération, démontrant par son comportement qu'il se sentait obligé de le faire. Dès lors que l'employé comptait sur ce versement, qui s'élevait à environ deux salaires mensuels supplémentaires, la quotité de cette prestation - non négligeable - ne suffisait pas, à elle seule, à établir qu'elle ne constituerait

qu'une gratification accessoire. En outre, le changement de terminologie intervenu dans le règlement de la banque en 2004, qui parlait désormais de « gratification » et non plus de « salaire variable », n'était pas déterminant puisqu'aucun des témoins entendus n'avait ressenti la moindre différence dans l'octroi du bonus avant et après 2004. Ces modifications réglementaires ne pouvaient au surplus être imposées unilatéralement à l'employé. Enfin, la rémunération litigieuse étant considérée comme une composante du salaire, la banque ne pouvait se prévaloir de l'art. 322d CO (Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220) pour s'opposer au versement prorata temporis de celle-ci pour les mois de janvier à novembre 2012.

Par surabondance, toujours pour les premiers juges, même si l'on devait considérer que cette rémunération constituait une gratification, la solution serait la même puisque la clause du règlement subordonnant le versement du bonus à la non rupture du contrat n'était pas suffisamment claire, d'une part, et que cette condition apparaissait de toute manière vide de sens vu la pratique exposée par les différents témoins, d'autre part.

B. Par acte du 30 avril 2015, Q._____ a fait appel du jugement précité, en concluant, avec suite de frais et dépens, préalablement à l'octroi de l'effet suspensif et principalement à sa réforme en ce sens que la demande de P._____ soit rejetée.

Par courrier du 11 mai 2015, la Juge déléguée de la Cour d'appel civile a informé l'appelante que sa requête préalable était sans objet, l'appel étant assorti de l'effet suspensif ex lege.

L'intimé P._____ n'a pas été invité à se déterminer.

C. La Cour d'appel civile retient les faits suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

1. Q._____ est une entreprise de droit public suisse, inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud et ayant son siège à [...]. Son but est l'exploitation d'une banque universelle de proximité.

2. Par lettre d'engagement du 15 octobre 1997, contresignée pour accord par P._____ le 17 octobre 1997, Q._____ a confirmé à ce dernier son engagement dès le 1^{er} janvier 1998 aux conditions suivantes :

"Entrée en fonction : lundi 5 janvier 1998 (...)

Rattachement à l'entrée en fonction : Coordination et logistique, en qualité de correspondant logistique, avec un degré d'influence 3.

Délai de résiliation : après le temps d'essai, ce contrat peut être résilié pour la fin d'un mois en respectant le délai de l'article 1.5 du Règlement du personnel correspondant à votre ancienneté.

Durée hebdomadaire de travail : 42 heures 30 minutes. Afin de la rendre équivalente à 42 heures, vous bénéficierez prorata temporis de 3 jours de vacances supplémentaires par année, selon l'article 2.2 du Règlement du personnel. Vous trouverez à l'annexe I de ce dernier les directives relatives à l'horaire de travail.

Salaire annuel pour 1998 : fr. 49'400.--, soit un salaire mensuel de fr. 3'800.-- + 13^{ème} salaire, sous déduction des retenues obligatoires mentionnées à l'annexe III du Règlement du personnel. La 13^{ème} mensualité est payable prorata temporis en deux tranches en juin et décembre.

Allocation (annexe IV du Règlement du personnel) :

- **repas** : fr. 120.-- par mois.

Caisse de pensions : (...)

Assurance accidents : (...)

Assurance maladie : (...)

Conditions de faveur : le détail figure en section 3 du Guide du collaborateur.

Nous vous invitons à prendre connaissance des Règlements du personnel et de la Caisse de pensions, qui font partie intégrante de ce contrat. Ces documents sont inclus dans le guide du collaborateur qui vous est adressé sous pli séparé. (...)

En accord avec ce qui précède, vous voudrez bien nous retourner le double de la présente, dûment signé. Cette pièce tiendra lieu de contrat de travail. (...)"

Par courrier du 14 février 2001, Q._____ a confirmé à P._____ les modifications apportées à son contrat de travail, avec effet au 1^{er} janvier 2001, à savoir son rattachement au secteur "Relations Business Unit" en qualité de chargé de relations, degré d'influence 4, et l'augmentation de son salaire annuel à 85'020 fr., divisé en treize mensualités de 6'540 fr., les autres éléments du contrat du 15 octobre 1997 demeurant inchangés. L'employeur a rappelé que les règlements du personnel et de la Caisse de pensions faisaient partie intégrante des conditions de travail.

Le salaire de P._____ a continué d'augmenter chaque année, atteignant 7'512 fr. en mars 2005, 8'942 fr. dès avril 2008 et 9'886 fr. en mars 2012. Il a toujours été question de treize mensualités, la dernière étant versée prorata temporis en deux tranches, en juin et en décembre.

3. Lorsque P._____ est entré en fonction en 1998, le chiffre 3.1 du règlement du personnel de Q._____, intitulé "Rémunération", prévoyait ce qui suit :

"Un salaire variable peut être attribué selon les résultats financiers de la Banque, les efforts fournis, les objectifs atteints et les contributions individuelles ou collectives. Le cas échéant, il est crédité en compte avec le salaire de décembre."

A partir de septembre 1999, le chiffre 3.1 de ce règlement, désormais intitulé "Salaire annuel et rémunération variable", précisait que le salaire variable serait, le cas échéant, crédité en compte avec le salaire de mars, pour autant que le collaborateur ne soit pas en rupture de contrat.

Le 25 novembre 2004, Q._____ a communiqué à ses collaborateurs une circulaire interne dont le contenu était notamment le suivant :

"Ajustement salarial et attribution du bonus

1. Modification du rythme annuel

Dans un but d'amélioration et de simplification des missions managériales, la Direction générale a décidé de procéder **simultanément** à l'évaluation des objectifs de l'année en cours et à la fixation des objectifs pour l'année suivante. Par conséquent,

- cette double opération donnera lieu à un entretien avec chaque collaboratrice et collaborateur, qui se déroulera entre décembre et janvier de chaque année,
- les missions d'adaptation des salaires fixes et d'attribution de la rémunération variable (identifiée dorénavant sous le nom unique de "**Bonus**") seront regroupées en une seule opération s'étendant de février à mars,
- toutes les informations concernant votre rémunération figureront dans la même lettre qui vous parviendra en mars.

2.1 Salaires fixes 2005

La Direction générale a décidé d'appliquer un taux d'augmentation de la masse salariale fixe de 1,9%. (...)

2.2 Bonus 2004

Les bonus individuels seront octroyés en fonction de l'atteinte des objectifs de performance quantitative et qualitative de chaque collaborateur. Cependant, ils seront aussi influencés par les résultats de la Banque et par le niveau d'atteinte des objectifs propres à chaque division et à chaque département.

Nous vous rappelons que toute somme versée à ce titre aura et conservera le caractère d'une prestation volontaire de l'employeur ne donnant naissance à aucune prétention de la part du collaborateur, même si elle a été versée régulièrement pendant plusieurs années consécutives.

2.3 Modalités

Nous vous confirmons que pour 2005 : (...)

le bonus sera versé, comme par le passé, au mois de mars. (...)"

En juillet 2005 est entrée en vigueur une modification de l'art.

3.1 du règlement du personnel, désormais rédigé en ces termes :

"3.1 Salaire annuel fixe et bonus

Le salaire annuel fixe est déterminé pour chaque collaborateur selon la fonction occupée et en tenant compte des pratiques du marché.

Il est divisé en 13 mensualités et crédité exclusivement en compte(s) ouvert(s) auprès de la Banque, entre le 20 et le 25 de chaque mois. (...)

Un bonus peut être attribué à tout collaborateur selon le niveau personnel d'atteinte de ses objectifs de performance, tant qualitatifs que quantitatifs. Son montant et le principe de son attribution sont également influencés notamment par les résultats de la Banque ainsi que des Divisions et Départements dans lesquels les collaborateurs travaillent.

Le bonus est une prestation volontaire de l'employeur ne pouvant donner naissance à aucune prétention future, même si elle a été versée régulièrement pendant plusieurs années consécutives.

Le bonus est crédité en compte avec le salaire de mars, pour autant que le collaborateur ne soit pas en rupture de contrat."

Depuis mars 2006, le chiffre 3.1 du règlement du personnel se présente comme suit :

"La Banque peut attribuer un bonus à certains collaborateurs, lequel constitue une gratification. La Banque décide librement de la forme du bonus, de son montant et du principe de son attribution sur la base notamment

- du niveau personnel d'atteinte des objectifs de performance, tant qualitatifs que quantitatif, du collaborateur et
- des résultats de la Banque, ainsi que des Divisions et Départements pour lesquels les collaborateurs travaillent.

Dans le cas où tout ou partie du bonus est attribuée sous forme de titres, ces derniers peuvent être notamment soumis à une période de blocage (restriction de la capacité de disposer) d'une forme et d'une durée déterminée par la Banque.

Le bonus est une prestation volontaire de l'employeur ne pouvant donner naissance à aucune prétention future, même si elle a été versée régulièrement pendant plusieurs années consécutives. L'attribution définitive d'un bonus et son versement sont conditionnés au fait que le collaborateur ne soit pas en rupture de contrat.

Le bonus éventuel est crédité aux dates que la Banque communique au collaborateur."

4. a) Dès son engagement en 1998 et jusqu'en mars 2012, P._____ s'est vu verser annuellement une rémunération supplémentaire. Cette rémunération lui a également été versée durant les graves et notoires perturbations que l'établissement a connues au début des années 2000 (crise financière et boursière de la banque ayant rendu nécessaire sa recapitalisation par intervention étatique).

Selon les décomptes mensuels produits, les montants bruts suivants ont été versés à P. _____ à ce titre :

- pour l'exercice 1998 (versé en mars 1999) : "bonus" de 3'000 fr.
- pour l'exercice 1999 (versé en mars 2000) : "salaire variable" de 4'300 fr.
- pour l'exercice 2000 (versé en mars 2001) : "salaire variable" de 15'000 fr.
- pour l'exercice 2001 (versé en mars 2002) : "salaire variable" de 5'000 fr.
- pour l'exercice 2002 (versé en mars 2003) : "salaire variable" de 4'000 fr.
- pour l'exercice 2003 (versé en mars 2004) : "bonus" de 14'000 fr.
- pour l'exercice 2004 (versé en mars 2005) : "bonus" de 25'000 fr.
- pour l'exercice 2005 (versés en mars et avril 2006) : "bonus" de 24'500 fr. et 10'500 fr.
- pour l'exercice 2006 (versés en mars et avril 2007) : "bonus" de 23'100 fr. et 9'900 fr.
- pour l'exercice 2007 (versés en mars et avril 2008) : "bonus" de 23'100 fr. et 9'900 fr.
- pour l'exercice 2008 (versé en mars 2009) : "bonus" de 26'000 fr.
- pour l'exercice 2009 (versé en mars 2010) : "bonus" de 26'000 fr.
- pour l'exercice 2010 (versé en mars 2011) : "bonus" de 26'000 fr.
- pour l'exercice 2011 (versé en mars 2012) : "bonus" de 24'000 fr.

b) Le 11 mars 2002, Q. _____ a adressé le courrier suivant à P. _____ au sujet du salaire variable de 2001 :

"Dans un contexte général défavorable, la Q. _____ a vécu une année 2001 particulièrement difficile en comparaison avec celle exceptionnelle de 2000.

Bien que l'exercice comptable se soit soldé par une perte, le bénéfice brut a été, quant à lui, en adéquation avec le marché.

De ce fait, la Direction générale a décidé d'octroyer un salaire variable à l'ensemble du personnel, tenant ainsi à souligner et à reconnaître l'importance de la contribution de chaque collaboratrice et chaque collaborateur au bon fonctionnement de notre Banque.

Dès lors et compte tenu de votre engagement personnel, nous sommes heureux de vous attribuer à titre de salaire variable une somme de fr. 5'000.--, laquelle sera créditée avec votre salaire de mars.

(...)"

Par courrier du 10 mars 2003, Q._____ a écrit ce qui suit à P._____ :

"Comme vous le savez, notre banque a vécu un exercice 2002 particulièrement difficile.

Néanmoins, et malgré un contexte global délicat, la Direction générale ainsi que la Conseil d'administration ont décidé d'octroyer un salaire variable.

Par cette décision, nos instances dirigeantes tiennent à souligner et à reconnaître les efforts considérables consentis tout au long de l'année 2002.

Dès lors et compte tenu de votre engagement personnel, nous sommes heureux de vous attribuer à titre de salaire variable une somme de fr. 4000.--, laquelle sera créditée avec votre salaire de mars".

A compter de mars 2005, Q._____ a adressé chaque année à ses collaborateurs un courrier indiquant le salaire annuel pour l'exercice suivant et le bonus octroyé pour l'exercice précédent, avec la mention suivante :

"Le bonus est une prestation volontaire de l'employeur ne pouvant donner naissance à aucune prétention future, même si elle a été versée régulièrement pendant plusieurs années consécutives. L'attribution définitive du bonus est conditionnée au fait que vous ne soyez pas en rupture de contrat."

Pour les exercices 2005 à 2007, ce courrier indiquait que l'employé avait le choix, s'agissant de la deuxième partie du bonus versé courant avril, de recevoir un paiement en espèces ou sous la forme d'actions Q._____ bloquées.

c) Par courrier du 29 janvier 2010, contresignée par P._____ le 15 février 2010, Q._____ a rappelé à ses collaborateurs que le règlement du personnel ainsi que la directive "opérations des

collaborateurs" ([...]) faisaient partie intégrante de leur contrat de travail, en relevant ce qui suit :

"Nous attirons votre attention notamment sur les dispositions relatives aux engagements financiers (Règlement du personnel : art. 2.6 « Opérations bancaires et conditions préférentielles » et directive [...] : art. 10.2 « Engagements auprès d'un établissement tiers »).

Pour la bonne forme, vous nous obligeriez en nous retournant, d'ici au 22 février 2010, la copie de la présente lettre signée par vos soins au moyen de l'enveloppe-réponse annexée.

(...)"

5. Par demande du 25 novembre 2013 adressée au Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne, P._____ a conclu à ce que Q._____ soit reconnue sa débitrice du montant de 22'920 fr. brut, avec intérêt à 5% l'an dès le 30 novembre 2012.

Dans sa réponse du 27 janvier 2014, la défenderesse a conclu au rejet de la demande.

Le demandeur a déposé des déterminations le 22 mai 2014.

Lors de l'audience de jugement du 19 juin 2014, trois témoins ont été entendus.

T._____, employé de la défenderesse en qualité de "HR Business Partner", a déclaré ce qui suit :

"Je suis salarié de la Q._____ depuis 1997. J'ai côtoyé le demandeur professionnellement du temps où il travaillait au sein de ladite banque.

Il m'est donné lecture de l'art. 3.1 let. b du règlement qui n'a plus changé depuis 2006. Il m'est demandé si je connais des exceptions à cette règle. A ma connaissance, il n'a pas été dérogé à cette règle, à mon souvenir en tout cas depuis 2001, date à laquelle j'ai accédé à ce poste. Le versement du bonus a lieu à un moment précis de l'année, soit en mars. L'employé n'est pas éligible au bonus si au mois de mars il a donné ou reçu son congé. Il y a au sein de la

banque cinq niveaux de fonction utilisés et sept rangs. Je connais des cas d'allocations de mêmes montants de bonus, pour des employés de niveau ou de rang différents. Je connais des employés qui ne touchent pas de bonus une certaine année, ce alors même que ces employés ne sont pas en rupture de contrat. Il y a une pratique particulière au sein de la Q. _____ pour le personnel partant à la retraite, celui-ci est éligible au versement d'un bonus dont le montant dépend du prorata du temps travaillé au cours de l'année civile, ainsi que des autres critères usuels, soit des atteintes des objectifs personnels et des résultats de la banque notamment. Je précise que le versement du bonus de mars concerne l'activité de l'année précédente. Le versement d'un bonus aux retraités est une pratique que j'ai toujours connue au sein de la Q. _____; elle résulte selon moi du fait qu'un employé pensionné n'est pas assimilé à un employé dont le contrat est résilié.

Il est exact que je perçois des bonus en tant qu'employé. Je suis engagé depuis 1997 et j'ai effectivement touché chaque année un bonus. J'espère un bonus pour la présente année mais précise que cela va dépendre de l'atteinte de mes objectifs et des résultats de la banque et du fait que je ne sois pas en rupture de contrat au moment du versement. A titre personnel mon niveau de rémunération globale et mon bonus a varié d'année en année, parfois à la hausse, parfois à la baisse, en fonction des différents critères évoqués précédemment. A titre personnel toujours, je n'ai pas ressenti dans les modalités de versement du bonus de modification dans son octroi que je pourrais attribuer au changement du règlement en 2004/2006. Je considère que le bonus n'est pas un droit acquis. Dans le cadre de ma fonction, j'accompagne les managers notamment dans le processus d'attribution de bonus de leurs collaborateurs. J'ai pu noter une modification de la pratique au cours du temps allant dans le sens d'une plus grande différenciation dans le cadre de l'octroi de ces bonus et de leurs montants particuliers, suite à la mise en place d'un nouveau processus d'évaluation des performances principalement personnelles. Le financement des primes de la caisse de pension des cadres supérieurs est calculé sur le 50% du bonus et les cotisations sont versées de manière paritaire entre l'employeur et l'employé, ceci à mon souvenir. Les charges sociales sont également prélevées sur le montant du bonus, dans les mêmes conditions que celle du salaire et selon les dispositions légales applicables en matière d'assurances sociales.

Dans la pratique constante que j'ai été amené à rencontrer, il n'y a pas de différence faite entre un employé qui aurait donné ou reçu son congé, quant à la non-éligibilité au bonus. Je tiens à préciser que la Q. _____ verse le bonus en mars pour l'année précédente. Pour être éligible, il faut que lors du versement du bonus, le contrat n'ait pas été dénoncé. A titre d'exemple, si l'employé donne son congé en décembre, pour le mois d'avril suivant, il n'aura pas droit au bonus dès lors que le congé a été donné avant mars. C'est donc bien la manifestation de volonté de mettre fin au contrat qui est déterminante, en ce sens que si celle-ci est donnée avant la date du versement en mars, l'employé n'est pas éligible au bonus.

Le témoin F._____, employé de la défenderesse en tant que "Compliance Officer", a déclaré ce qui suit :

"Je suis employé au sein de la Q._____ depuis 1978 et à mon poste actuel depuis 10 ans. Depuis que je travaille au sein de la Q._____, je perçois chaque année un bonus à l'exception des premières années où j'étais apprenti. A ma connaissance et pour la plupart, mes collègues ont bénéficié du même régime de bonus que moi. Il y a toujours une attente de ma part quant au bonus annuel; toutefois je précise que ce bonus est une partie du salaire qui est fixée selon un certain nombre de critères dont l'atteinte des objectifs personnels et des résultats de la banque. Dans le principe, et selon la pratique dans le milieu bancaire, on s'attend à recevoir un bonus, l'incertitude tenant au montant de celui-ci, qui peut fortement fluctuer. Lors de l'année de la recapitalisation de la Q._____ en 2002 et les deux ou trois années qui ont suivi cette période difficile, mes collègues et moi avons néanmoins touché un bonus; la raison en était que les collaborateurs étaient considérés comme non-responsables de la situation et que la banque souhaitait garder ses bons éléments. A ma connaissance, les bonus varient aussi selon le niveau de la fonction occupée par le collaborateur. Il m'est donné lecture de la pièce 20, circulaire interne du 25 novembre 2004, passage 2.2. Pour ma part, je n'ai pas ressenti de différence quant à l'octroi du bonus avant et après cette circulaire dès lors qu'elle ne fait que confirmer selon moi une pratique déjà existante. Pour moi, l'on ne peut pas selon la pratique de la Q._____ et des autres établissements bancaires en Suisse, s'attendre à l'octroi d'un bonus d'un même montant, dès lors que celui-ci est tributaire d'un certain nombre de facteurs. Je le considère comme faisant partie de mon salaire mais dont le montant est variable. La caisse pour les cadres supérieurs est une caisse complémentaire de pension, le montant assuré est fondé sur le montant du bonus réalisé sur les trois années précédentes. La cotisation annuelle de l'employé est calculée sur le 50% de ce montant moyen; je ne peux pas répondre quant à la cotisation à charge de l'employeur."

J._____, ancien employé de la Q._____, a fait les déclarations suivantes :

"J'ai été employé de la Q._____ depuis 2000 à mon souvenir et j'ai quitté cet établissement en 2009. J'étais responsable logistique dans une cellule [...]. J'ai côtoyé le demandeur comme collègue.

J'ai durant mon activité au sein de la Q._____ toujours perçu un salaire variable/bonus; initialement ce bonus était effectivement dénommé "salaire variable" soit jusqu'en 2005/2004; à partir de cette date, il a pris le nom de "bonus". Pour ma part, seule la dénomination a changé, les bases de calcul restant les mêmes, en particulier en tenant compte de la fixation, respectivement de l'atteinte des objectifs personnels, selon les évaluations et la fixation des nouveaux objectifs opérés en cours d'année. Une enveloppe était définie pour chaque division, laquelle était elle-même répartie

par département et par collaborateur. Je n'ai pas connu durant mon activité de personne qui n'ait pas reçu un bonus annuel, même si les montants pouvaient fortement varier selon différents critères. A mon souvenir, un bonus a été servi par la Q._____, même en 2002, date de la recapitalisation et il y a toujours eu ce petit plus en mars.

En ce qui me concerne, dans le cadre de ma retraite anticipée, j'ai touché un bonus alors que ma retraite débutait à fin décembre et que j'avais travaillé à mon souvenir encore en janvier et février. Je n'ai pas connaissance d'un cas particulier où un collaborateur de la Q._____ aurait donné son congé et ce qu'il en aurait été de son droit au bonus. Pour ma part, j'ai toujours pensé qu'un bonus proportionnel au temps travaillé devait être versé par la banque en cas de départ."

En droit :

1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008, RS 272]), dans les causes exclusivement patrimoniales pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai d'appel est de trente jours (art. 311 al. 1 CPC).

Formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable à la forme.

2. L'appel est une voie de droit offrant à l'autorité de deuxième instance un plein pouvoir d'examen. Celle-ci examine librement tous les griefs de l'appelant, qu'ils concernent les faits ou le droit. Ainsi, l'instance d'appel revoit les faits avec une cognition pleine et entière; elle contrôle librement l'appréciation des preuves et les constatations de fait de la décision de première instance (Hohl, Procédure civile, tome II, 2^e éd., Berne 2010, n. 2399). L'autorité d'appel applique le droit d'office : elle

n'est pas liée par les motifs invoqués par les parties ou par le tribunal de première instance (Hohl, op. cit., n. 2396; Spühler, Schweizerische Zivilprozessordnung, Bâle 2010, n. 1 ad art. 311 CPC, qui parle de "vollkommenes Rechtsmittel").

Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé. L'appelant doit expliquer en quoi son argumentation peut influencer sur la solution retenue par les premiers juges (TF 4A_659/2011 du 7 décembre 2011 c. 3 et 4, in RSPC 2012 p. 128, SJ 2012 I 231; TF 5A_438/2012 du 27 août 2012 c. 2.2, in RSPC 2013 p. 29; TF 4A_474/2013 du 10 mars 2014 c. 3.1). La motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 c. 4.3.1; TF 5A 396/2013 du 26 février 2014 c. 5.3.1). La Cour de céans n'est par conséquent pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, n. 3 ad art. 311 CPC).

3. L'appelante conteste la qualification de salaire variable retenue par les premiers juges. Elle fait valoir que ces derniers auraient apprécié arbitrairement la situation factuelle s'agissant du salaire de l'intimé en 2009, du bonus perçu par ce dernier en 2002 et de la situation de la banque en 2000, ainsi que les témoignages recueillis. En outre, le changement du règlement en 2004 serait opposable à l'intimé, dès lors qu'il n'aurait jamais formulé la moindre opposition à cette modification. Le jugement entrepris violerait par conséquent l'art. 18 CO, dès lors que la volonté commune et réelle des parties - portant sur le versement d'un salaire variable de 1998 à 2003 - se serait ensuite modifiée au fil des années, pour se limiter, dès fin 2004, à un système de bonus strictement discrétionnaire. L'appelante se prévaut également d'une violation de l'art.

322d CO, résultant d'une mauvaise appréciation par l'autorité de première instance des critères déterminants pour distinguer entre salaire et gratification. Enfin, même dans l'hypothèse où l'on devait admettre que la gratification était devenue obligatoire, l'appelante estime que la condition soumettant le versement de celle-ci au fait que l'employé ne soit pas en rupture de contrat devrait de toute manière conduire au rejet des prétentions de l'intimé.

3.1 Le salaire, dont les critères de fixation sont énoncés par l'art. 322 al. 1 CO, est une prestation en argent versée en contrepartie du travail. Il se calcule en fonction du travail effectivement fourni, dans le cas du travail aux pièces ou à la tâche, ou en fonction du temps que le travailleur consacre à l'employeur (art. 319 al. 1 et 323b al. 1 CO). Les parties peuvent encore convenir, en sus ou à la place d'un autre mode de rémunération, d'un salaire variable à calculer d'après le chiffre d'affaires ou le bénéfice de l'entreprise (art. 322a CO). En sus d'un salaire fixe, les parties peuvent encore convenir d'un salaire variable ou d'une provision qui constitue une participation au résultat de l'exploitation de l'entreprise (art. 322a CO et 322b CO). La participation au résultat et la provision sont des composantes du salaire. La première se distingue de la deuxième en ce sens qu'elle concerne le résultat d'ensemble de l'exploitation, tandis que la provision est une rémunération fixée en fonction des affaires personnellement conclues par le travailleur (Gabus/Rohmer, Bonus et hauts salaires : liberté contractuelle ou protection du travailleur, in SJ 2014 II p. 219, spéc. p. 223).

3.2

3.2.1 La gratification, au sens de l'art. 322d CO, est pour sa part une rétribution spéciale que l'employeur verse en plus du salaire, par exemple une fois par année. Elle se distingue du salaire, et en particulier d'un éventuel treizième mois de salaire, en ceci qu'elle dépend au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur. Si le versement d'une gratification n'a pas été convenu du tout, que ce soit expressément ou par actes concluants, cette prestation est entièrement facultative (ATF 139 III 155 c. 3.1, SJ 2013 I 371; ATF 136 III 313 c. 2; ATF 131 III 615 c. 5.2). Mais

si un versement a été convenu, l'employeur est tenu d'y procéder; il jouit cependant d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (TF 4A_26/2012 du 15 mai 2012 c. 5.1; ATF 136 III 313 c. 2; ATF 131 III 615 c. 5.2).

3.2.2 En l'absence d'un accord explicite, la gratification est considérée comme convenue lorsque l'employeur l'a versée durant plus de trois années consécutives sans en réserver, par une déclaration adressée au travailleur, le caractère facultatif (ATF 129 III 276 c. 2 et les références citées, JT 2003 I 246; Rehbinder/Stöckli, Berner Kommentar, Berne 2010, n. 7 ad art. 322d CO).

Elle peut être due alors même que d'année en année, l'employeur a exprimé et répété des réserves à ce sujet, en particulier lorsqu'il ressort des circonstances que celles-ci sont un exercice de pure forme (TF 4A_26/2012 du 15 mai 2012 c. 5.2.1; ATF 129 III 276 c. 2.3 et les références citées; TF 4C.475/2004 du 30 mai 2005 c. 1.2.4; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd., Lausanne 2014, pp. 160 ss). Entre autres circonstances, la jurisprudence fédérale retient notamment le fait qu'une telle prestation a été versée – nonobstant les réserves émises – pendant une période d'au moins dix ans, alors que l'employeur aurait eu des motifs d'invoquer ces réserves, par exemple parce que les affaires n'étaient pas favorables (TF 4A_172/2012 du 22 août 2012 c. 8.2; TF 4A_26/2012 du 15 mai 2012 c. 5.2.1; ATF 129 III 276 c. 2.3, JT 2003 I 346; Brunner/Bühler/Waeber, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, 3^e éd., Bâle 2011, n. 5 ad art. 322d CO). La gratification devient alors obligatoire, dans la mesure où la réserve apparaît comme une clause de style vide de sens et que tout, dans le comportement de l'employeur, montre qu'il se sent obligé de verser une gratification (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 160).

3.2.3 En outre, la gratification est accessoire par rapport au salaire et elle ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur. Par conséquent, un montant très élevé en comparaison du salaire annuel équivalent ou même supérieur à ce dernier, et versé régulièrement, doit être considéré comme un salaire variable, même si

l'employeur en réservait le caractère facultatif. Lorsque le salaire proprement dit atteint un niveau qui garantit de loin l'existence économique de l'employé et excède notablement ses frais d'entretien, l'importance de la rétribution spéciale par rapport au salaire n'est plus un critère pour décider de sa qualification (ATF 139 III 155 c. 5.3, SJ 2013 I 371). Dans le cas de salaires modestes, un montant proportionnellement moins élevé peut déjà présenter le caractère d'un salaire variable (TF 4A_216/2013 du 29 juillet 2013 c. 5.3; ATF 139 III 155 c. 3.2, SJ 2013 I 371; TF 4A_172/2012 du 22 août 2012 c. 8.2; ATF 131 III 615 c. 5.2; ATF 129 III 276 c. 2.1, JT 2003 I 346; Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 162 ss).

3.3 D'après la jurisprudence, il faut juger de cas en cas, sur le vu des circonstances pertinentes, si un bonus doit être considéré comme une gratification au sens de l'art. 322d CO ou comme un élément du salaire tel que le comprend l'art. 322 CO (TF 4A_26/2012 du 15 mai 2012 c. 5.1 et la référence citée). Cette qualification est déterminante, car le régime des gratifications est beaucoup plus flexible que les règles applicables aux éléments du salaire (TF 4A_511/2008 du 3 février 2009; CACI 7 janvier 2014/12 c. 9a).

3.3.1 Lorsqu'il s'agit de procéder à la qualification de la rémunération en cause de salaire (art. 322 CO) ou de gratification (art. 322d CO), plusieurs critères doivent être pris en compte: la réelle et commune volonté des parties; la marge de manœuvre de l'employeur; le rapport de proportionnalité entre le montant du salaire et celui de la rémunération; la régularité des versements; l'existence de réserve quant au caractère facultatif de la rémunération; l'inclusion de la somme versée dans le salaire déclaré à certaines assurances sociales (Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Commentaire des articles 319 à 341 du Code des obligations, Zurich 2009, n. 2 ad 322d CO; Danthe, in Dunand/Mahon [édit.], Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, nn. 12 à 29 ad art. 322d CO).

Les termes retenus par les parties dans le contrat de travail doivent être analysés, dans leurs avenants successifs et/ou dans les

règlements établis par l'employeur relatifs aux modalités de versement de la rémunération complémentaire. Cependant, il y a lieu de ne pas s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont ont pu se servir les employeurs, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de leurs conventions. Ce critère est particulièrement important lorsque les parties ont retenu dans leur contrat la notion de bonus, qui n'est justement pas définie par la législation suisse. Dans ces circonstances, le Tribunal fédéral a indiqué à plusieurs reprises qu'il ne fallait pas s'arrêter aux termes retenus par les parties (Gabus/Rohmer, op. cit., pp. 228 s). Il faut également garder à l'esprit que, souvent, les modalités de versement du bonus sont introduites par l'employeur en cours de contrat. Elles sont alors "imposées" à l'employé, qui n'a pas d'autre choix que de les accepter ou de quitter la société. Dans ces circonstances, il est souvent difficile de déterminer la volonté des parties sur la seule base des modalités écrites (ibidem, p. 229; cf. également c. 3.5 infra).

3.3.2 Selon l'art. 322d al. 2 CO, en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à la gratification, le travailleur n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en a été convenu ainsi. En d'autres termes, si le contrat se termine avant la date d'octroi de la gratification, le travailleur n'a, sauf accord contraire, plus droit à cette rétribution.

3.3.3 En revanche, lorsqu'une gratification obligatoire (cf. c. 3.2.2 supra) est considérée comme un élément du salaire, cette prestation est due prorata temporis en cas de résiliation des rapports de travail (CACI 7 janvier 2014/12 c. 9a) et ne peut pas être subordonnée à la condition que les rapports de travail ne soient pas résiliés au moment du paiement. Contrepartie du travail fourni, le salaire constitue en effet un élément essentiel du contrat de travail. Sa fonction même exclut la possibilité pour l'employeur de soumettre la rémunération d'une prestation de travail déjà accomplie à la condition que le salarié soit encore dans l'entreprise ou qu'il n'ait pas encore donné ni reçu son congé (TF 4A_509/2008 du 3 février 2009 c. 5.1; Danthe, op. cit., n. 10 p. 165). Se pose ainsi la question de la qualification juridique d'une gratification devenue obligatoire.

Dans un arrêt du 25 octobre 2004 (TF 4C.244/2004), le Tribunal fédéral a considéré que le paiement d'une gratification plusieurs années consécutives permettait de conférer à cette dernière le caractère d'un salaire, malgré une réserve formelle indiquant le pouvoir discrétionnaire de l'employeur de l'accorder, mais dont il n'avait pas fait usage (c. 2.1 et 2.2). Dans l'affaire en question, malgré l'avertissement selon lequel le versement d'un bonus n'impliquait en aucun cas le droit d'en recevoir un à l'avenir, l'employeur avait payé un tel bonus en 1994 puis successivement, année après année de 1996 à 1999, le montant de ce dernier connaissant une progression régulière et assez importante. Au vu de cette attitude, l'employé pouvait de bonne foi déduire que son employeur s'était engagé à lui verser chaque année un bonus comme complément de salaire, et que la réserve ne portait que sur la quotité de celui-ci, qui était fonction de sa rentabilité au sein de l'entreprise. Par ailleurs, la progression et le montant des bonus constituaient un indice supplémentaire que la prestation en question était devenue significative pour indemniser le travail fourni, l'assimilant ainsi au salaire (c. 2.2). Dans un arrêt du 3 février 2009 (4A_509/2008), le Tribunal fédéral a confirmé qu'il y avait lieu de traiter la gratification obligatoire comme un salaire stricto sensu, puisqu'elle constituait un élément du salaire (c. 4.3); cette gratification avait en l'occurrence perdu son caractère facultatif dès lors qu'elle ne revêtait plus un caractère accessoire par rapport au salaire et qu'elle était régulièrement versée (c. 4.3.1 et la référence citée). Dans un arrêt plus récent, les juges fédéraux ont confirmé que même si les parties étaient convenues de qualifier une rétribution déterminée de gratification, cette rétribution devait, à certaines conditions, être considérée comme un élément de salaire (variable). Ainsi, un montant très élevé en comparaison du salaire annuel, égal ou même supérieur à ce dernier, et versé régulièrement, devait être considéré comme un élément de salaire variable, alors même que l'employeur en avait réservé le caractère facultatif (4D_98/2011 du 20 mars 2012 c. 2.4). Par ailleurs, en dehors du cas précité (gratifications significatives au regard du salaire annuel de base), une rétribution supplémentaire versée par l'employeur pouvait également être qualifiée comme un élément du salaire si cela résultait de

la volonté des parties. Une prétention de l'employé au paiement de gratifications futures pouvait en effet être prévue dans le contrat de travail, ou naître par actes concluants, lorsque les circonstances amenaient à considérer que la rétribution octroyée par l'employeur était en réalité un salaire (TF 4D_98/2011 du 20 mars 2012 c. 2.4).

Dans un arrêt du 25 juin 2010 (4A_235/2010), le Tribunal fédéral a considéré que bien que l'employeur ait renoncé à appliquer son règlement à la lettre, dans la mesure où il avait accordé des bonus à son employée en 2005, 2006 et 2007, alors que celle-ci ne remplissait pas entièrement les conditions réglementaires, son taux d'occupation étant alors de 40 % au lieu des 50 % exigés par le règlement, cette bienveillance à l'égard de l'intéressée n'impliquait cependant pas nécessairement que l'employeur ait renoncé de manière générale à appliquer son règlement et qu'il se serait engagé à verser un bonus en toutes circonstances, également dans le cas où le contrat de travail serait résilié. Ainsi, il n'y avait pas d'arbitraire à appliquer le règlement de l'employeur sur ce point pour refuser l'octroi du bonus. Il y a lieu de relever que dans cette dernière affaire, un bonus n'avait été versé à l'employée que pendant trois ans, soit entre 2005 et 2007, et que les sommes versées à ce titre étaient comprises entre quelque 4'000 fr. et 5'300 fr. par année. La requalification de cette gratification (obligatoire) en élément du salaire, au sens de la jurisprudence précitée, n'avait ainsi pas été abordée (ibidem).

3.4 En cas de litige sur l'interprétation d'un contrat, le juge doit en premier lieu rechercher la réelle et commune intention des parties. A cet égard, le sens d'un texte, apparemment clair, n'est pas forcément déterminant, de sorte que l'interprétation purement littérale est prohibée (art. 18 al. 1 CO). Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de ladite 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 intéressés lorsqu'il n'y a aucune raison sérieuse de penser qu'il ne

correspond pas à leur volonté (TF 4A_476/2011 du 11 novembre 2011 c. 3; ATF 131 III 606 c. 4.2, JT 2006 I 126). Une interprétation littérale stricte se justifie en outre à l'égard de personnes qui sont rompues à l'usage des termes utilisés dans certaines branches (ATF 131 III 606 c. 4.2, JT 2006 I 126).

Si la volonté réelle des parties ne peut être établie ou si celle-ci est divergente, le juge doit recourir à l'interprétation objective. Selon la jurisprudence, cette interprétation consiste à rechercher le sens que chacune des parties pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de l'autre, en tenant compte des termes utilisés ainsi que du contexte et de l'ensemble des circonstances dans lesquelles elles ont été émises (ATF 133 III 61 c. 2.2.1; ATF 131 III 280 c. 3.1, non rés. in SJ 2005 I 512; ATF 125 III 305 c. 2b et les références citées). Le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement même si celui-ci ne correspond pas à la volonté intime de l'intéressé (ATF 133 III 61 précité et les références citées). Si l'interprétation objective ne permet pas de dégager le sens clair d'une clause contractuelle, le juge peut faire application de la règle d'interprétation subsidiaire des clauses ambiguës (in dubio contra stipulatorem), à savoir dans le sens défavorable à la partie qui l'a rédigée ou proposée (TF 5C.208/2006 du 8 janvier 2007 c. 3.1; Tercier, Le droit des obligations, 4^e éd., Zurich 2009, n. 951, p. 202).

3.5 En principe, le silence ne vaut pas acceptation (TF 4A_26/2012 du 15 mai 2012 c. 4.2; TF 4A_231/2010 du 10 août 2010 c. 2.4.1, in SJ 2010 I p. 497; Bucher, in Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 5^e éd. 2011, n. 4 ad art. 6 CO). Ce n'est donc qu'exceptionnellement que le silence sera interprété comme une acceptation (ATF 30 II 298 c. 3), ainsi si une offre est entièrement avantageuse pour son destinataire (ATF 110 II 156 c. 2d).

L'employeur ne peut réduire unilatéralement le salaire du travailleur sans que celui-ci ne donne son accord ou qu'une clause contractuelle le permette (TF 4A_552/2013 c. 4.1; TF 4A_608/2009 du 25

février 2010 c. 3.1; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd. 2014, p. 174; Portmann, Basler Kommentar, 5^e éd. 2011, n. 4 ad art. 322 CO; Tercier/Favre, op. cit., 4^e éd. 2009, n. 3420). Une réduction unilatérale sans l'accord du travailleur constitue une inexécution partielle de l'obligation de payer le salaire.

Au demeurant, même si les parties peuvent décider d'un commun accord, en cours de contrat, de diminuer le salaire pour le futur sans observer une quelconque forme (cf. TF 4A_608/2009 précité; TF 4C.242/2005 du 9 novembre 2005 c. 4.3), un accord tacite, par exemple lorsque le travailleur a accepté à plusieurs reprises un salaire inférieur à celui convenu à l'origine, ne peut être reconnu qu'exceptionnellement. A cet égard, le Tribunal fédéral a eu l'occasion de rappeler qu'il n'est pas rare qu'un employé, durant le rapport de travail, répugne à faire valoir l'intégralité de ses prétentions par crainte de perdre son poste (TF 4A_477/2013 du 28 janvier 2014 c. 2.3; TF 4A_452/2012 du 3 décembre 2012 c. 2.3). Aussi le juge doit-il faire preuve de retenue avant d'inférer du silence d'un travailleur, à la suite de propositions de modifications du contrat dans un sens qui lui est défavorable, l'acceptation de telles propositions; celle-ci ne peut être admise que dans des situations où, selon les règles de la bonne foi, du droit ou de l'équité, une réaction du travailleur s'imposait en cas de désaccord de sa part. Il n'en va pas autrement en cas de modification des conditions de versement d'un bonus constituant un élément du salaire (TF 4A_511/2008 du 3 février 2009 c. 5.1 et la référence citée).

S'agissant du fardeau de la preuve, il appartient à l'employeur d'établir les circonstances particulières permettant d'admettre que le travailleur a consenti tacitement à une réduction de salaire (TF 4A_552/2013 précité; TF 4A_511/2008 précité; TF 4C.242/2005 du 9 novembre 2005 c. 4.3). De telles circonstances sont notamment réunies s'il est reconnaissable pour le travailleur que l'employeur table sur son accord (tacite) et que, sans cela, il prendrait des mesures déterminées ou procéderait à son licenciement (TF 4A_434/2014 du 27 mars 2015 c. 3.2; TF 4A_443/2010 du 26 novembre 2010 c. 10.1.4; TF 4A_223/2010 du 12

juillet 2010 c. 2.1.2). Si tel est le cas, le travailleur doit alors exprimer dans un délai approprié son refus.

3.6 En l'espèce, l'état de fait a été corrigé s'agissant du salaire mensuel de l'intimé en 2009, soit 8'942 fr. (et non 9'942 fr.), et du montant du bonus perçu pour l'exercice 2002, soit 4'000 fr. (et non 14'000 fr.), ainsi que cela ressort des pièces 51n et 51e (cf. ch. 2 et ch. 4 let. a supra). Il en résulte que le jugement doit être corrigé s'agissant du pourcentage du salaire global que représentait le salaire variable en 2002, soit 4,56 % (et non 16%). Ces éléments ne sauraient toutefois conduire à une solution différente (cf. c. 3.7 infra).

S'agissant de la situation de la banque au début des années 2000, l'appelante ne conteste pas qu'elle a traversé à cette période une grave crise financière et boursière ayant nécessité sa recapitalisation par intervention étatique. Dans ces circonstances, le seul fait qu'elle ait déclaré, dans un courrier du 11 mars 2002 adressé à l'intimé, que le bénéfice brut avait toutefois été "en adéquation avec le marché", raison pour laquelle, notamment, elle avait décidé d'octroyer un salaire variable à l'ensemble du personnel (pièce 9), ne saurait suffire à établir le bénéfice réalisé l'année en question (2001), pas plus que cela ne démontre l'allégation (nouvelle) selon laquelle "l'enveloppe globale des rémunérations variables était calculée sur l'évolution du bénéfice brut". En d'autres termes, même si le bénéfice brut s'était révélé positif en 2001, ce que la pièce en question n'établit de toute façon pas, rien ne démontre que la rémunération variable ne dépendait pas de la situation globale de l'établissement, mais uniquement du bénéfice brut réalisé, comme l'appelante l'allègue à ce stade. Par ailleurs, l'appelante invoque le bénéfice brut "positif" de l'exercice 2002, alors que le courrier dont elle se prévaut concerne l'exercice 2001. S'agissant de l'exercice 2002, le courrier adressé à l'employé le 10 mars 2003 (pièce 122) ne fait aucune référence au bénéfice brut, se bornant à relever que, malgré un exercice 2002 "particulièrement difficile" et un "contexte global délicat", les instances dirigeantes de la banque ont décidé d'octroyer un salaire

variable à l'intimé, afin de souligner et reconnaître les efforts considérables consentis tout au long de l'année 2002.

Enfin, les déclarations des témoins entendus, qui ont tous confirmé avoir reçu un bonus durant cette période de crise, au motif indiqué par la banque qu'elle souhaitait conserver ses bons éléments, ne fait que confirmer l'appréciation des premiers juges à cet égard, soit que l'appelante avait eu, à tout le moins à une reprise, une raison de ne pas octroyer la rémunération en cause, démontrant cependant par son comportement qu'elle se sentait obligée de verser celle-ci.

3.7 Pour parvenir à la conclusion selon laquelle la rémunération litigieuse devait être considérée comme un élément variable du salaire de l'intimé, et non comme une gratification à bien plaie, les premiers juges ont examiné l'ensemble des critères déterminants selon les principes rappelés ci-dessus. Contrairement à ce que soutient l'appelante, l'évolution des règlements successifs de la banque a bien été prise en considération. Les premiers juges ont ainsi retenu que le règlement applicable à l'époque de l'engagement de l'intimé prévoyait qu'un montant variable pouvait être attribué à l'employé selon les résultats financiers de la banque, les efforts fournis, les objectifs atteints et les contributions individuelles ou collectives. Cette rémunération ne pouvait être comprise autrement que comme une part du salaire, variant en fonction de divers critères objectifs mais effectivement liée au salaire. L'appelante ne conteste pas cette analyse, puisqu'elle admet expressément que la rémunération litigieuse constituait un salaire variable de 1998 à 2003. Elle estime toutefois que la réelle et commune intention des parties aurait changé avec la modification du règlement du personnel en 2004. En d'autres termes, les montants versés avant et après 2004 devraient être clairement distingués, les uns relevant du salaire variable et les autres de la gratification à bien plaie.

L'argumentation de l'appelante ne saurait être suivie. Conformément aux principes rappelés ci-dessus, l'acceptation tacite par l'employé de modifications salariales qui lui sont défavorables ne peut être

admise que dans des situations où, selon les règles de la bonne foi, du droit ou de l'équité, une réaction du travailleur s'imposait en cas de désaccord de sa part, et ce également en cas de modification des conditions de versement d'un bonus constituant un élément du salaire (cf. TF 4A_511/2008 du 3 février 2009 c. 5.1 précité). La preuve des circonstances particulières permettant d'admettre que le travailleur a consenti tacitement à une telle modification incombe à l'employeur (cf. c. 3.5 supra).

En l'occurrence, alors que la prestation litigieuse était régulièrement versée depuis plusieurs années à l'intimé en tant que salaire variable, y compris lors de la crise du début des années 2000, l'appelante a décidé unilatéralement de modifier la dénomination utilisée dans le règlement, remplaçant le terme de "salaire variable" par celui de "bonus" et en assortissant celui-ci de réserves.

Or, l'appelante ne démontre pas que l'intimé aurait adhéré expressément ou tacitement à ces modifications, qui concernaient une partie de son salaire au sens de l'art. 322 CO.

A cet égard, on ne peut pas déduire du courrier du 29 janvier 2010, contresigné par l'intimé en février 2010, que celui-ci aurait accepté le changement de système dont se prévaut l'appelante, remontant à 2004. Le courrier du 29 janvier 2010, qui avait pour objectif d'attirer l'attention des collaborateurs sur les dispositions relatives aux engagements financiers (art. 2.6 du règlement du personnel et art. 10. 2 de la directive [...]), ne contenait d'ailleurs aucune allusion au système du bonus. Au demeurant, même s'il était établi que l'intimé avait pris connaissance de la modification du règlement en 2004, il n'en découlerait pas qu'il aurait accepté tacitement cette modification. Dès lors qu'il avait reçu sans discontinuer un "bonus" d'un montant pratiquement équivalent depuis le changement de système invoqué par l'appelante et que cette prestation était supérieure aux montants perçus les années précédentes, l'intéressé n'avait pas, selon le principe de la bonne foi, à manifester son désaccord sur ce point. En d'autres termes, le "bonus" ayant été versé

sans discontinuer pendant toute la période litigieuse, y compris après 2004, l'intimé n'avait pas de motif de s'opposer à un système qui, interprété selon le principe de la bonne foi, était resté semblable.

La même conclusion s'impose lorsque l'on examine le contexte dans lequel est intervenue la modification en cause et la manière dont elle a été (et pouvait) légitimement être comprise par les employés. Ainsi, la circulaire communiquée aux collaborateurs le 25 novembre 2004 indiquait que la rémunération variable serait désormais "identifiée sous le nom unique de bonus". Bien que ce document mentionnait que le bonus constituait une prestation volontaire, ne pouvant donner lieu à aucune prétention de l'employé, il relevait également que pour 2005, le bonus serait versé, "comme par le passé", au mois de mars (pièce 20, p. 2), cette précision ne pouvant que conforter les employés dans l'idée d'une continuité avec le système prévalant jusqu'alors. La nouvelle version du chapitre 3.1 du règlement du personnel de 2005 se référait d'ailleurs aux mêmes critères que ceux utilisés précédemment pour l'octroi du salaire variable, soit "le niveau personnel d'atteinte [des] objectifs de performance, tant qualitatifs que quantitatifs (...)", et "les résultats de la Banque ainsi que des Divisions et Départements dans lesquels les collaborateurs travaillent".

Bien que la terminologie ait changé, les critères de fixation de la rémunération complémentaire (résultats de la banque et atteintes des objectifs personnels) sont demeurés identiques, ce que les déclarations des trois témoins entendus ont confirmé. Tous se sont en effet expressément référés à l'atteinte des objectifs personnels et aux résultats de la banque, indépendamment de la période concernée. Par ailleurs, comme l'ont retenu les premiers juges, aucun des témoins n'a ressenti la moindre différence dans l'octroi du bonus avant et après 2004, pas même T._____, membre des ressources humaines de l'appelante, qui a déclaré qu'il n'avait "pas ressenti dans les modalités de versement du bonus de modifications dans son octroi [qu'il] pourrai[t] attribuer au changement du règlement en 2004/2006." En outre, l'argument de l'appelante selon lequel dès 2004, la rémunération litigieuse aurait été clairement désignée

comme un "bonus", alors qu'elle était auparavant un "salaire variable", est d'autant moins pertinent que le décompte de salaire de l'intimé du mois de mars 1999 mentionnait le versement d'un "bonus" de 3'000 francs.

Au vu de ces éléments, on ne discerne pas en quoi la seule modification unilatérale du règlement du personnel en 2004 permettrait de retenir que les parties auraient librement convenu de modifier la nature même de la rémunération litigieuse. Au contraire, force est de constater que quels que soient les termes utilisés et la modification réglementaire intervenue - qui n'est pas opposable à l'intimé - l'essence même et l'objectif de la rémunération en cause n'ont pas changé depuis l'engagement de l'intéressé. Il n'y a ainsi pas lieu d'exclure ou de séparer, dans l'examen de la nature juridique de cette rémunération, les versements intervenus avant et après 2004.

Cela étant, il n'est pas contesté que l'employeur a versé une rémunération complémentaire à l'intimé sans interruption durant treize ans, y compris lors de la crise du début des années 2000. Vu la situation de la banque lors des exercices 2001 et 2002, force est de retenir, à l'instar des premiers juges, que durant l'engagement de l'intimé, l'employeur avait, à tout le moins à une (voire deux) reprise(s), une raison suffisante de ne pas verser cette rémunération (cf. c. 3.6 supra). Cet élément confirme donc que pour l'intimé, comme pour l'appelante, cette rémunération était due à l'employé en tant que composante (variable) de son salaire. Tous les témoins entendus ont confirmé qu'ils avaient toujours reçu une rémunération supplémentaire en mars et qu'ils s'attendaient au versement de celle-ci, étant précisé que son montant dépendait de plusieurs critères, soit notamment de l'atteinte de leurs objectifs et des résultats de la banque. Bien que T. _____ ait indiqué qu'il "[espérait]" un bonus pour l'année en cours, ce qui dépendrait de l'atteinte de ses objectifs et des résultats de la banque, et qu'il ne s'agissait pas d'un droit acquis, force est de constater que ses déclarations vont dans le même sens que celles des autres témoins sur ce point, soit l'attente légitime de ce versement complémentaire en mars, d'un montant variant en fonction des résultats de la banque et de l'atteinte des objectifs. Enfin, en

l'absence de toute indication plus précise et/ou de témoignage direct, le fait que T. _____ ait déclaré qu'il "[connaissait] des employés qui ne [touchaient] pas de bonus une certaine année" ne saurait démontrer le caractère discrétionnaire de la rémunération en cause. Les autres propos de ce témoin, qui se réfère à plusieurs reprises aux critères précités (résultats de la banque/atteinte des objectifs) et mentionne également l'existence de "cinq niveaux de fonction utilisés et sept rangs", vont au contraire dans le sens d'une rémunération variable, fixée grâce à des critères objectifs et faisant partie intégrante du salaire. Au surplus, la perception de cotisations sociales sur les montants versés n'est pas contestée par les parties et constitue un indice allant dans le même sens.

Par ailleurs, comme l'ont relevé les premiers juges, de manière générale, la quotité des sommes versées à l'intimé a augmenté en même temps que son salaire. Depuis 2002, elle s'est élevée en moyenne à quelque 22,7 % (19,6% depuis l'engagement de l'intimé), ce qui représente près de trois salaires mensuels bruts supplémentaires par année. En 2005, elle a atteint près de 36% du salaire de base de l'intimé. Avec les premiers juges, il y a ainsi lieu de retenir que cette rémunération - dont la quotité n'est pas négligeable eu égard au niveau de rémunération modeste puis moyen de l'intimé (le Tribunal fédéral qualifiant de moyen un revenu de l'ordre de 100'000 fr. par an, [cf. TF 4A_447/2012 du 17 mai 2013 c. 2.2]), même avec la correction apportée pour l'année 2002 (cf. c. 3.6 supra) - ne saurait être qualifiée de purement accessoire.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, soit la durée et la récurrence des versements, la quotité des sommes versées, les clauses contractuelles et réglementaires, la volonté des parties telle qu'elle ressort de leurs déclarations et de l'ensemble des circonstances, c'est à bon droit que les premiers juges ont retenu, en application des critères jurisprudentiels précités (cf. c. 3.3.3 supra), que la rémunération litigieuse faisait partie du salaire de l'intimé. Cette prestation étant considérée comme une composante du salaire, la banque ne pouvait se prévaloir de l'art. 322d CO pour s'opposer au versement prorata temporis de celle-ci

pour les mois de janvier à novembre 2012, ni soumettre son versement à la condition que l'employé ne soit pas en "rupture de contrat".

A cet égard, il y a lieu de relever que le cas d'espèce se distingue de l'arrêt 4A_235/2010 du 25 juin 2010 cité par l'appelante, tant en ce qui concerne le nombre d'années pendant lesquelles le bonus a été versé que la quotité des montants alloués à ce titre (cf. c. 3.3.3 supra). Par ailleurs, à la différence de l'affaire ayant donné lieu à cette jurisprudence, en l'espèce, le règlement en vigueur pendant les six premières années de l'engagement de l'intimé (de 1998 à 2003) portait expressément sur le versement d'un salaire variable, ce que l'appelante ne conteste pas, et la modification des conditions intervenue en 2004 en défaveur de l'intimé ne lui est, comme on l'a vu, pas opposable. Au vu de ces circonstances, la qualification juridique de la rémunération litigieuse comme élément (variable) du salaire de l'intimé s'imposait d'autant plus.

Il n'y a ainsi pas lieu d'examiner plus avant la qualification de "gratification obligatoire" de la rémunération litigieuse ni par conséquent la portée de la clause soumettant l'octroi de celle-ci à la condition que l'employé ne soit pas "en rupture de contrat".

Au surplus, même dans cette hypothèse, la jurisprudence invoquée par l'appelante (4A_235/2010 du 25 juin 2010 précité) ne serait pas transposable au cas d'espèce, puisque, comme rappelé ci-dessus, les circonstances concrètes diffèrent quant à l'ensemble des critères déterminants et que l'introduction de cette condition restrictive n'est pas opposable à l'intimé.

Enfin, l'appréciation des premiers juges quant à cette condition, reposant à la fois sur l'ambiguïté de la formulation utilisée et le témoignage d'un employé retraité, considéré comme ayant davantage de poids que le témoignage d'un membre actif des ressources humaines de l'appelante, ne prête pas le flanc à la critique. J. _____ a en effet déclaré qu'il avait perçu un bonus pro rata temporis avant son départ à la retraite et qu'il avait, pour sa part, toujours pensé qu'un bonus proportionnel au

temps travaillé devait être versé par la banque en cas de départ. L'affirmation de T._____, selon laquelle ce traitement serait réservé aux seuls employés partant à la retraite, au motif qu'un employé pensionné ne serait pas assimilé à un employé dont le contrat serait résilié, ne trouve au surplus aucun appui dans le dossier.

4. Il résulte de ce qui précède que l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé.

La valeur litigieuse de l'appel étant inférieure à 30'000 fr., il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC).

L'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer sur l'appel, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,
statuant en application de l'art. 312 al. 1 CPC,
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt est rendu sans frais judiciaires.
- IV.** Il n'est pas alloué de dépens de deuxième instance.

V. L'arrêt est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Stéphanie Fuld (pour Q. _____),
- Me Roberto Izzo (pour P. _____).

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 francs.

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), 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).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, au :

- Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

La greffière :