

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 10 mars 2021

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
Mmes Crittin Dayen et Courbat, juges
Greffier : M. Magnin

Art. 310 CPC ; 322d CO

Statuant sur l'appel interjeté par **E.**_____, à [...] [...], demandeur, contre le jugement rendu le 27 avril 2020 par le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant d'avec **C.**_____, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 27 avril 2020, dont les considérants écrits ont été communiqués pour notification aux parties le 16 juillet 2020, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a rejeté la demande déposée par E. _____ (I), a dit que celui-ci verserait à J. _____ la somme de 2'500 fr. à titre de dépens (II) et a rendu son jugement sans frais (III).

En droit, les premiers juges ont relevé que le contrat de travail qui liait les parties comportait notamment la clause « le chiffre d'affaires du Groupe défini selon budget est atteint, CHF 20'000.- de bonus » et que la défenderesse ne contestait pas que le bonus prévu par cette clause constituait un élément variable du salaire, mais que la défenderesse contestait en revanche que la condition fixée pour son versement était remplie, dès lors que le chiffre d'affaires réalisé en 2018 n'avait pas atteint le montant budgétisé. Ils ont ajouté que le demandeur remettait en cause la valeur probante du rapport annuel produit et soutenait que tous les autres responsables régionaux de la société avaient perçu un bonus de 20'000 francs. Selon les premiers juges, il y avait lieu de reconnaître une certaine valeur probante au document précité et de considérer que le chiffre d'affaires réalisé en 2018 n'avait pas atteint le montant budgétisé, étant précisé que les chiffres du rapport annuel n'étaient pas remis en cause par le fait que les autres responsables régionaux de la société avaient touché un bonus de 20'000 francs. Au regard de ces éléments, les premiers juges ont retenu que la condition du versement du bonus contractuel n'était pas réalisée. Par ailleurs, ils ont estimé que le demandeur n'avait pas été victime d'une inégalité de traitement en ne recevant pas de bonus, contrairement à ses anciens collègues. Selon les premiers juges, cette décision était fondée sur des motifs objectifs, à savoir que les tâches effectuées par le demandeur dans le cadre de son travail s'inscrivaient dans le cahier des charges ordinaire d'un responsable commercial, l'intéressé n'ayant pas apporté la preuve du contraire. Sur ce point, les premiers juges se sont référés au témoignage de X. _____, associé-gérant, qui avait déclaré qu'il avait délégué un certain nombre de

tâches aux responsables régionaux, qu'il leur avait accordé un bonus pour les récompenser d'avoir accompli ces tâches supplémentaires et qu'il n'avait en revanche confié aucune tâche supplémentaire au demandeur, lequel n'avait que quelques mois d'ancienneté.

B. Par acte du 14 septembre 2020, E. _____ a formé appel contre ce jugement, en concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que C. _____ doit lui payer les sommes de 20'000 fr., montant brut, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2019, et de 2'300 fr. au titre de frais [d'avocat, réd.] jusque et y compris à l'audience de conciliation. Subsidiairement, il a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause à l'autorité de première instance pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Le 12 octobre 2020, la Juge déléguée de la Cour de céans a imparti un délai non prolongeable de trente jours à C. _____ pour déposer une réponse, en précisant qu'à défaut, il ne serait pas tenu compte de son écriture.

Par courrier du 12 novembre 2020, C. _____ a demandé une prolongation du délai de réponse.

Par lettre du 16 novembre 2020, la Juge déléguée a rejeté cette demande de prolongation de délai.

Le 7 janvier 2021, la Juge déléguée a informé les parties que la cause était gardée à juger, qu'il n'y aurait pas d'autre échange d'écritures et qu'aucun fait ou moyen de preuve nouveau ne serait pris en compte.

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

1. a) J. _____ est une société à responsabilité limitée inscrite au Registre du commerce du canton de [...] le [...] et dont le siège est à [...].

Elle a pour but social [...]. Elle fait partie du Groupe [...], [...]. X._____, qui est également directeur général du groupe, en est l'associé-gérant président.

b) C._____ est une société anonyme inscrite au Registre du commerce du canton de [...] le [...] et dont le siège est à [...]. Elle a notamment pour but social [...]. X._____ en est administrateur.

c) Le 2 juillet 2020, C._____ a repris, par fusion, les actifs et les passifs de J._____, cette société ayant par conséquent été radiée, à cette date, du Registre du commerce du canton de [...]. C._____ est donc substituée à J._____ dans la présente procédure.

2. a) Par contrat de travail du 16 novembre 2017, J._____ a engagé E._____ en qualité de responsable commercial et de manager régional, avec une entrée en service au 1^{er} janvier 2018. Selon le chiffre 7 de ce contrat, la rémunération suivante a été convenue entre les parties :

« **Dès le 1^{er} janvier 2018**, le collaborateur a droit à un salaire mensuel fixe de **CHF 6'000.- brut** + un forfait véhicule mensuel de CHF 700.00.
[...]

De plus, une participation de CHF 500.- maximum par mois au frais d'essence (uniquement) est aussi octroyée.

A partir du **1^{er} juillet 2018**, le salaire mensuel sera de **CHF 7'000.00 brut**. Toutes les autres conditions resteront inchangées.

En plus du salaire fixé, un bonus est attribué au collaborateur comme suit :

Si le chiffre d'affaire du Groupe défini selon budget est atteint, CHF 20'000.- de bonus. Si celui-ci est dépassé de plus de 20%, CHF 30'000.- de bonus. S'il est entre deux, une augmentation linéaire jusqu'à 30'000.- sera octroyée en plus. »

b) En sa qualité de responsable commercial et de manager régional, E._____ avait en substance en charge la gestion managériale de huit [...] en [...].

En même temps que son contrat, il a signé un cahier des charges relatif à la fonction de manager régional. Il figure également au dossier un cahier des charges, non signé, relatif à la fonction de responsable commercial. Ces cahiers des charges ne font pas mention de tâches en lien avec l'organisation d'évènements.

Dans le cadre de son activité, E._____ s'est en outre vu attribuer, dans le courant de l'année 2018, des tâches complémentaires, qui allaient au-delà de son cahier des charges, comme l'organisation de divers évènements.

Entendu en qualité de témoin, [...], ancien directeur adjoint du groupe, a confirmé que E._____ s'était également, au même titre que les autres responsables régionaux, vu attribuer une tâche particulière. Selon ce témoin, E._____ devait principalement s'occuper des événements et chapeautait également tout le côté commercial, précisant toutefois qu'il ne savait pas si ces tâches s'inscrivaient dans son cahier des charges ordinaire.

c) Selon l'organigramme de la société, il y avait quatre autres managers régionaux, à savoir [...], I._____, [...] et [...].

Il ressort des décomptes de salaire de ces derniers pour les mois de décembre 2018, janvier et février 2019 qu'ils ont tous les quatre perçu un « bonus 2018 » de 20'000 fr., payé avec le salaire du mois de décembre 2018.

Les managers régionaux précités se sont également vu attribuer, en 2018, des tâches supplémentaires qui n'étaient pas intégrées à leur cahier des charges. Par la conclusion de nouveaux contrats avec effet au 1^{er} janvier 2019, le contrat de travail des managers régionaux précités a été modifié pour intégrer, notamment, les tâches supplémentaires qui leur avaient été confiées en 2018. Ces contrats de travail prévoient également une clause similaire à celle de E._____ relative à l'octroi d'une rémunération variable.

3. Par lettre du 31 octobre 2018, J._____ a résilié les rapports de travail de E._____ avec effet au 30 novembre 2018 et a libéré ce dernier de son obligation de travailler. Le licenciement a été reporté au 31 décembre 2018 en raison d'un arrêt maladie de l'intéressé pour la période du 12 au 20 novembre 2018.

A la demande de E._____, J._____ a précisé les motifs du licenciement dans une lettre du 17 janvier 2019. Elle a indiqué qu'à la suite de son développement sur le marché en [...], son besoin s'orientait vers un responsable commercial parlant couramment l'allemand, compétence que l'intéressé n'avait pas. Elle a ajouté qu'aucun bonus ne serait versé à l'intéressé, dès lors que les objectifs fixés, selon son contrat de travail, n'avaient pas été atteints.

Le 4 février 2019, J._____ a remis à E._____ un certificat de travail.

4. a) Le 2 avril 2019, E._____ a saisi le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne d'une requête de conciliation. Estimant avoir droit au bonus prévu contractuellement, il a conclu au paiement d'un montant brut non inférieur à 20'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2019, qui serait précisé une fois les preuves administrées. Il a également réclamé la délivrance d'un certificat de travail rectifié.

b) L'audience de conciliation s'est tenue devant le Président du Tribunal de Prud'hommes le 20 mai 2019. Elle s'est soldée par un échec en ce qui concerne la question du bonus, les parties ayant en revanche trouvé un accord sur le contenu du certificat de travail. Une autorisation de procéder a été délivrée à E._____ en ce qui concerne les conclusions restées litigieuses.

c) Dans le cadre de la procédure de conciliation, E._____ a obtenu de la part de J._____ un extrait du rapport de gestion du Groupe

[...] pour l'année 2018. Sous la rubrique « Résultats 2018 », ce rapport mentionne ce qui suit :

« [...] »

Entendu en qualité de témoin, [...], directeur financier du groupe, a indiqué qu'en 2018, le chiffre d'affaires budgétisé n'avait pas été atteint.

5. a) Le 3 juin 2019, E._____ a déposé une demande devant le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne. Il a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que J._____ soit sa débitrice et lui doive paiement d'un montant brut qui n'est pas inférieur à 20'000 fr., sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2019, et qui serait précisé une fois les preuves administrées, et d'un montant de 2'300 fr. au titre de frais [d'avocat, réd.] jusque et y compris à l'audience de conciliation.

Dans sa réponse du 4 juillet 2020, J._____ a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet de la demande.

Le 16 juillet 2019, E._____ a déposé une réplique, tandis que pour sa part, J._____ a déposé une duplique le 31 juillet 2019.

Le 8 août 2019, E._____ a déposé des déterminations.

b) Le Tribunal de Prud'hommes a tenu deux audiences de jugement les 30 septembre 2019 et 27 avril 2020. A ces occasions, quatre témoins ont été entendus, à savoir [...], I._____, [...] et [...]. E._____ et X._____, pour J._____, ont également été entendus en qualité de parties.

c) Le 29 avril 2020, le tribunal a adressé aux parties le dispositif de son jugement du 27 avril 2020, puis la motivation du jugement en date du 16 juillet 2020.

6. a) Le 9 septembre 2020, [...], manager [...], a établi une attestation de témoin, dont la teneur est notamment la suivante :

« Le lundi 31 août 2020 j'ai déjeuné avec Monsieur I._____, responsable régional chez [...]. Il m'a alors confié qu'il n'avait pas pu dire la vérité quand il a été entendu en tant que témoin dans le dossier liant E._____ à [...] avec son [...] X._____. Il m'a dit qu'il avait été briefé au sujet de son témoignage sur ce qu'il devait dire par X._____. Il ne pouvait pas se permettre de perdre sa place, il a fallu donc accepter la situation et se taire ».

b) Il ressort d'un questionnaire de [...] de la [...] concernant I._____ que celui-ci a été licencié par son employeur, qu'il a notamment reçu des pressions psychologiques, lui demandant de faire signer des documents stipulant une renonciation aux bonus, et des menaces de la part de son supérieur hiérarchique, la personne concernée étant X._____.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 En l'espèce, déposé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut

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

3.

3.1 L'appelant a produit des pièces nouvelles et fait valoir des faits nouveaux.

3.2 Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC). Cette règle signifie que le procès doit en principe se conduire entièrement devant les juges du premier degré ; l'appel est ensuite disponible, mais il est destiné à permettre la rectification des erreurs intervenues dans le jugement plutôt qu'à fournir aux parties une occasion de réparer leurs propres carences (TF 4A_569/2013 du 24 mars 2014 consid. 2.3 ; TF 5A_445/2014 du 28 août 2014 consid. 2.1). En effet, dans le système du Code de procédure civile, tous les faits et moyens de preuve doivent en principe être apportés dans la procédure de première instance. La diligence requise suppose donc qu'à ce stade, chaque partie expose l'état de fait de manière soigneuse et complète et qu'elle amène tous les éléments propres à établir les faits jugés importants (TF 4A_334/2012 du 16 octobre 2012 consid. 3.1 et les références citées, in : Sj 2013 I 311).

3.3

3.3.1 L'appelant relève tout d'abord que l'intimée J._____ a été radiée du Registre du commerce le [...] et que les actifs et les passifs de cette société ont été repris par la société C._____, de sorte que cette

dernière société est désormais la partie intimée dans le cadre de la présente cause. Il a notamment produit des extraits du Registre du commerce établissant ce qui précède (pièces 3 et 3a). Ces faits et moyens de preuve sont postérieurs à la dernière audience du Tribunal de Prud'hommes et sont donc recevables. Ils seront pris en compte.

3.3.2 L'appelant fait en suite valoir que le témoin I._____ a confié, le 31 août 2020, à [...] qu'il n'avait pas pu dire la vérité lorsqu'il avait été entendu comme témoin le 30 septembre 2020, parce qu'il avait fait l'objet de pressions et de menaces de la part de X._____. Il a produit une attestation du 9 septembre 2020 de la part de [...] (pièce 4), un questionnaire de [...] de la [...] daté du mois d'août ou du mois de septembre 2020 - la pièce n'est pas claire sur ce point - (pièce 5), ainsi que des échanges de messages (pièce 6). Les pièces 4 et 5 précitées, postérieures à la dernière audience de l'autorité de première instance, sont recevables et seront prises en compte. La pièce 6 n'est pas datée et n'est pas suffisamment détaillée, de sorte que la question de sa recevabilité ne peut pas être examinée. Elle doit dès lors être écartée.

4.

4.1 L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir fait preuve d'arbitraire dans l'établissement des faits et l'appréciation des preuves en considérant qu'il n'avait pas été victime d'inégalité de traitement car il n'avait pas reçu de gratification, contrairement à ses anciens collègues, en raison de motifs objectifs, à savoir, selon le tribunal, le fait qu'il ne remplissait pas le critère d'ancienneté et que les tâches qui lui ont été confiées relevaient de son cahier des charges. A cet égard, il reproche aux premiers juges d'avoir, pour former leur conviction, écarté le témoignage de [...], ancien directeur adjoint, au bénéfice des déclarations de X._____, qui a en substance déclaré qu'il avait délégué des tâches supplémentaires aux managers régionaux, à l'exclusion de l'appelant, parce que ceux-ci avaient plus d'ancienneté, et qu'il leur avait donc octroyé le bonus 2018 pour les récompenser.

L'appelant estime pour sa part qu'il s'est vu confier des tâches supplémentaires par l'intimée, soit ne ressortant pas de son cahier des charges, telle l'organisation d'événements, notamment concernant les projets intitulés [...] ou [...].

4.2 En l'espèce, le grief de l'appelant est bien fondé.

Les déclarations de [...] sont claires et précises et aucun élément ne permet valablement d'écarter ce témoignage. Celui-ci ne travaille plus pour l'intimée et n'avait aucun intérêt de ne pas dire la vérité dans le cadre de la présente cause. Sa déposition doit donc être prise en compte. Or, il a indiqué que chaque responsable s'était vu attribué de nouvelles tâches pour décharger X._____ et que, comme le fait valoir l'appelant, celui-ci s'était également vu attribuer une tâche particulière, à savoir qu'il devait principalement s'occuper des événements et qu'il chapeautait également tout le côté commercial, précisant toutefois qu'il ne savait pas si ces tâches s'inscrivaient dans son cahier des charges.

Les propos de X._____ doivent quant à eux être examinés avec précaution. En effet, d'une part, contrairement au témoin précité, celui-ci est partie à la procédure et, d'autre part, il apparaît, au regard des pièces produites en appel par l'appelant, que le prénommé a « briefé » le témoin I._____ sur ce qu'il devait dire lors de son témoignage dans la présente procédure. Sur ce point, on relève que le témoin précité a, selon l'attestation établie le 9 septembre 2020, confié à [...] qu'il n'avait pas pu dire la vérité à cette occasion, qu'il ne pouvait pas se permettre de perdre sa place et qu'il avait dû accepter la situation et se taire. En outre, les propos confiés par I._____ sont corroborés par le questionnaire qu'il a rempli auprès de l'Inspection du travail de la [...] [...], dans lequel il a indiqué avoir fait l'objet de pressions et de menaces de la part de son employeur, la personne désignée étant X._____. Dans ces circonstances, et à défaut de déterminations de la part de l'intimée à cet égard – celle-ci n'ayant pas déposé de réponse dans le délai non prolongeable imparti –, la Cour de céans est convaincue de la réalité des faits rapportés par [...]. Ainsi, les déclarations de X._____ ne sauraient être suivies, en

particulier sur le fait qu'il n'avait pas confié de tâches supplémentaires à l'appelant, notamment parce qu'il ne remplissait pas le critère de l'ancienneté, contrairement aux autres managers régionaux.

Par surabondance, il n'y a pas non plus lieu d'accorder du crédit au témoignage d'I._____, celui-ci ayant en effet admis n'avoir pas dit la vérité lors de sa déposition du 30 septembre 2019. Au vu des pièces produites en appel par l'appelant, en particulier le questionnaire de l'Inspection du travail, il n'y a pas lieu de procéder à une nouvelle audition d'I._____ en qualité de témoin, l'autorité de céans s'estimant suffisamment renseignée sur ce point. On rappelle que l'intimée n'ayant pas déposé de réponse dans le délai qui lui avait été imparti, elle n'a pas contesté ces moyens de preuve et les allégations qui en découlent.

L'appelant reproche encore aux premiers juges d'avoir considéré que l'organisation d'événements s'inscrivait dans le cahier des charges ordinaire d'un responsable commercial car cette fonction impliquait la recherche et l'acquisition de clientèle. Il fait valoir que cette tâche ne fait pas partie du cahier des charges qu'il a signé en novembre 2017, si bien que les activités spécifiques qui lui ont été confiées ultérieurement ne font pas partie de celui-ci. En l'occurrence, à la lecture des cahiers des charges produits par l'appelant devant l'autorité de première instance, on relève qu'il ne figure sur ceux-ci aucune activité liée à l'organisation d'événements, ni aux projets [...] ou [...]. Le cahier des charges du régional manager fait simplement état de la conduite opérationnel du [...], dans laquelle ne figure aucune tâche concernant l'organisation d'événements. Quant à celui relatif à la fonction de responsable commercial, non signé, il fait mention de partenariats d'entreprise et d'actions commerciales. Cependant, si ces tâches imposent la recherche de nouveaux clients, la vente privée, la négociation des conditions de partenariats, le développement d'actions commerciales ou la représentation lors de salons, expositions ou « événements », rien de tel ne s'apparente à l'organisation d'événements. Ainsi, sur la base des éléments au dossier, il n'est pas possible de retenir que les tâches confiées à

l'appelant en 2018, soit l'organisation d'événements, s'inscrivaient dans le cadre de son cahier des charges ordinaire.

En définitive, au vu de l'ensemble des éléments qui précèdent, il y a lieu de considérer que les allégations de l'appelant sur ce point, non infirmées par les pièces du dossier et corroborées par le témoignage de [...], sont fondées. Il convient donc de retenir que l'appelant s'est vu attribuer, tout comme les autres managers régionaux, des tâches supplémentaires dans le courant de l'année 2018 ne faisant pas l'objet de son cahier des charges, à savoir à tout le moins l'organisation de divers événements.

5.

5.1 L'appelant invoque une violation du principe de l'égalité de traitement. Il fait valoir que, dans la mesure où les autres responsables régionaux ont reçu un bonus en 2018 de 20'000 fr. pour les récompenser d'avoir effectué les tâches supplémentaires qui leur ont été confiées, il avait également droit à une telle gratification, dès lors que des activités supplémentaires lui ont également bel et bien été confiées par l'intimée.

5.1

5.1.1 La gratification, au sens de l'art. 322d CO (loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 ; RS 220), est une rétribution spéciale que l'employeur verse en sus du salaire à des occasions particulières, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel. 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, que ce soit expressément ou par actes concluants, cette prestation est entièrement facultative. Si les parties se sont accordées simplement sur le principe d'une gratification, l'employeur est tenu de la verser, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 136 III 313 consid. 2 ; ATF 131 III 615 consid. 5.2 ; ATF 109 II 447 consid. 5c).

5.1.2 Le caractère facultatif de la gratification trouve ses limites dans le respect de l'égalité de traitement (cf. ATF 129 III 276 consid. 3.1 ; TF 4A_651/2017 du 4 avril 2018 consid. 3.3 et les arrêts cités). Jurisprudence et doctrine concluent à l'existence d'un principe général d'égalité de traitement déduit de l'art. 328 CO obligeant l'employeur à protéger la personnalité de l'employé et des art. 28 ss CC instituant les règles générales de protection de la personnalité. Une décision subjective de l'employeur ne contrevient à l'interdiction de discriminer que dans la mesure où elle exprime une dépréciation de la personnalité du travailleur et lui porte ainsi atteinte. Une telle situation n'est réalisée que si l'employé est placé dans une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés ; tel n'est en revanche pas le cas lorsque l'employeur favorise simplement quelques employés (ATF 129 III 276 consid. 3.1 ; TF 4A_651/2017 du 4 avril 2018 consid. 3.3 et les références citées).

L'employeur peut subordonner le droit à la gratification à des conditions, notamment à la présence de l'employé dans l'entreprise au moment de son versement, ou à l'absence de résiliation du contrat (TF 4A_651/2017 du 4 avril 2018 consid. 3.3 et les arrêts cités). La doctrine fait observer que l'employeur peut avoir divers motifs de verser une gratification, tels que récompenser le travail accompli ou une fidélité de longue date, motiver l'employé pour l'avenir, éviter que celui-ci résilie le contrat, ou encore lui faire partager les bons résultats de l'entreprise (TF 4A_651/2017 du 4 avril 2018 consid. 3.3 et les auteurs cités). Dans la mesure où la gratification est destinée uniquement à récompenser l'employé pour le travail effectué, elle ne saurait être réduite ou supprimée pour le motif que le contrat a été résilié (TF 4A_651/2017 du 4 avril 2018 consid. 3.3 et l'auteur cité).

5.2 En l'espèce, le contrat de travail de l'appelant contient une clause prévoyant qu'il a droit à une gratification de 20'000 fr. si le chiffre d'affaires du groupe défini selon le budget est atteint. En 2018, le chiffre d'affaires n'a pas atteint les objectifs fixés. Cela étant, indépendamment de la quotité du chiffre d'affaires du groupe, l'intimée a tout de même

décidé d'octroyer aux managers régionaux I._____, [...], [...] et [...] un bonus de 20'000 fr. pour l'année 2018. L'appelant n'a pour sa part pas reçu une telle gratification.

Or, selon son contrat de travail notamment, l'appelant exerçait pourtant également l'activité de manager régional au sein de l'intimée et occupait ainsi un emploi de rang hiérarchique identique à celui des autres managers régionaux. Par ailleurs, dans le courant de l'année 2018, l'ensemble des managers régionaux s'est vu confier des tâches particulières, en sus du cahier des charges. Comme on l'a vu ci-dessus, l'appelant s'est également vu attribuer des activités spécifiques, telles que l'organisation de divers événements, qui ne s'inscrivaient pas dans son cahier des charges.

Ainsi, dans la mesure où, au regard des éléments qui précèdent, les conditions de travail de l'appelant étaient en 2018 les mêmes que celles des quatre autres responsables régionaux, force est de constater que l'intimée a violé le principe de l'égalité de traitement en ne lui accordant pas une gratification. L'appelant s'est en effet, de ce fait, retrouvé dans une situation clairement moins avantageuse que ses anciens collègues de rang identique. Cela vaut d'autant plus que l'intimée a indiqué avoir octroyé des bonus pour l'année 2018 aux autres managers régionaux pour les récompenser d'avoir effectué des tâches particulières, tâches qui, comme on l'a vu, ont également été confiées à l'appelant.

Dans ces circonstances, l'appelant a droit à l'octroi d'une gratification pour l'année 2018. L'intimée devra donc verser à l'intimé une somme de 20'000 fr. brute, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2019.

6.

6.1 L'appelant a sollicité le remboursement par l'intimée de la somme de 2'300 fr. à titre de frais encourus jusque et y compris à l'audience de conciliation.

6.2 Dans une procédure simplifiée dont la valeur litigieuse est comprise entre 10'001 et 30'000 fr., les pleins dépens de première instance sont compris dans une fourchette allant de 1'500 à 5'000 fr. (art. 5 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

6.3 En l'espèce, la valeur litigieuse est de 22'300 francs. Dans le cadre de la procédure au fond, devant le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne, il y a eu plusieurs échanges d'écritures, à savoir, pour l'appelant, une demande, une réplique et des déterminations, ainsi que deux audiences, pour une durée de près de 3 heures. Les dépens couvrent les opérations antérieures au procès en tant qu'elles étaient nécessaires à préparer celui-ci et à rechercher un éventuel accord hors procès (cf. Tappy, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd., Bâle 2019, nn. 37 ss ad art. 95 CPC et les références citées). Si l'on y ajoute le temps consacré à l'étude du dossier et à la procédure de conciliation jusque et y compris à l'audience de conciliation du 20 mai 2019, il se justifie d'allouer à l'appelant le maximum prévu par la fourchette du tarif, à savoir la somme de 5'000 fr. à la charge de l'intimée pour les frais d'avocat qu'il a engagés en première instance, conformément à l'art. 5 TDC (tarif des frais de procédure et indemnités en matière pénale du 28 septembre 2010 ; BLV 312.03.1).

7. En conclusion, l'appel doit être admis et le jugement entrepris réformé dans le sens des considérants.

Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC).

L'intimée versera à l'appelant de pleins dépens de deuxième instance, à hauteur de 2'000 fr. (art. 7 TDC).

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
prononce :

I. L'appel est admis.

II. Il est statué à nouveau comme il suit :

I. La défenderesse C._____ doit payer au demandeur E._____ la somme de 20'000 fr. (vingt mille francs) brute, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2019.

II. Il n'est pas perçu de frais judiciaires de première instance.

III. La défenderesse C._____ doit verser au demandeur E._____ la somme de 5'000 fr. (cinq mille francs) à titre de dépens de première instance.

IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.

IV. L'intimée C._____ doit verser à l'appelant E._____ la somme de 2'000 fr. (deux mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.

La présidente :

Le greffier :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Christian Bettex, avocat (pour E. _____),
- Me Astyanax Peca, avocat (pour C. _____),

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- M. le Vice-président du Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

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), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Le greffier :