

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 21 juin 2018

Composition : M. ABRECHT, président
M. Hack, juge, et Mme Cherpillod, juge suppléante
Greffière : Mme de Benoit

Art. 322 al. 1 CO, 322a CO, 322d CO, 337 CO, 337c CO, 339 CO, 339a CO, 313 al. 1 CPC, 11 al. 3bis LPP et 10 let. d de la loi sur la participation

Statuant sur l'appel interjeté par **D.**_____, à Lausanne, demandeur, et sur l'appel joint interjeté par **F.B.**_____ et **R.B.**_____, à [...], défenderesses, contre le jugement rendu le 27 décembre 2016 par la Chambre patrimoniale cantonale dans la cause divisant les appelants entre eux et d'avec la **CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE**, à Lausanne, intervenante, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 27 décembre 2016, dont les considérants ont été notifiés le 1^{er} mars 2017 au demandeur et aux défenderesses par l'intermédiaire de leurs conseils respectifs et à l'intervenante personnellement, la Chambre patrimoniale cantonale a dit que les défenderesses F.B._____ et R.B._____, solidairement entre elles, devaient verser au demandeur D._____ les montants suivants : 26'640 fr. 20 brut, sous déduction des cotisations sociales usuelles, avec intérêt à 5 % l'an dès le 12 janvier 2012, à titre de salaire brut pour la période du 12 janvier au 31 mars 2012 ; 1'250 USD, avec intérêt à 5 % l'an dès le 12 janvier 2012, à titre de participation aux frais d'assurance-maladie ; 16'455 fr. 65, avec intérêt à 5 % l'an dès le 12 janvier 2012, à titre d'indemnité pour licenciement injustifié ; 21'743 fr. 95, avec intérêt à 5 % l'an dès le 12 janvier 2012, au titre de remboursement de ses frais professionnels ; 486 fr. 50, avec intérêt à 5% l'an dès le 12 janvier 2012, au titre de paiement des vacances en espèces ; 36'438 fr. 35, avec intérêt à 5 % l'an dès le 12 janvier 2012, au titre de remboursement du dommage lié à la prévoyance professionnelle ; dont à déduire les montants de 23'623 fr. 35, avec intérêt à 5 % l'an dès le 19 février 2013, et de 6'942 fr. 30, avec intérêt à 5 % l'an dès le 29 février 2012 (I), a dit que l'opposition formée par la défenderesse F.B._____ au commandement de payer, poursuite n° V._____ de l'Office des poursuites du district de Nyon était définitivement levée (II), a dit que l'intervenante Caisse cantonale de chômage était subrogée au demandeur, y compris le privilège légal que ce dernier avait contre les défenderesses, à concurrence du montant de 6'942 fr. 30, avec intérêt à 5 % l'an dès le 29 février 2012 (III), a dit que les défenderesses, solidairement entre elles, verseraient en conséquence à l'intervenante la somme de 6'942 fr. 30 avec intérêt à 5 % l'an dès le 29 février 2012 (IV), a arrêté les frais judiciaires à 37'278 fr. et les a mis à la charge du demandeur à hauteur de 29'822 fr. 40 et à la charge des défenderesses, solidairement entre elles, à hauteur de 7'455 fr. (V), a dit que les défenderesses, solidairement entre elles, devaient rembourser au demandeur l'avance de frais qu'il avait

fournie à hauteur de 1'152 fr. 60 (VI), a dit que les défenderesses, solidairement entre elles, rembourseraient au demandeur la somme de 336 fr. 40 versée au titre des frais de la procédure de conciliation (VII), a dit que le demandeur devait verser aux défenderesses, solidairement entre elles, la somme de 28'560 fr. à titre de dépens réduits (VIII) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IX).

En droit, les premiers juges ont retenu que la clause contenue dans le contrat de travail du demandeur pour son activité de courtier en valeurs financières – soit l'art. 3 (a) (ii), selon lequel une rémunération fixe lui était due, qui pouvait cependant être réduite si les résultats générés par le département dirigé par le demandeur étaient insuffisants pendant six mois consécutifs – était valable et respectait la liberté contractuelles des parties. Ainsi, les défenderesses étaient en droit de réduire le salaire du demandeur pour le futur. Les premiers juges se sont fondés sur une expertise qu'ils ont considérée comme complète, compréhensible et concluante, de sorte que les conclusions de l'expert ont été retenues. Ce dernier a confirmé que les décomptes de salaires établis par les défenderesses pour les mois d'octobre à décembre 2011 étaient conformes à l'application de l'art. 3 (a) (ii). L'expert avait en outre tenu compte de la baisse du cours de l'euro et avait également effectué ses calculs avec le cours de l'euro à la date d'engagement du demandeur. En conséquence, la réduction de salaire imposée par les défenderesses au demandeur pour les mois d'octobre à décembre 2011 était valable et aucun montant n'était dû au titre de solde de salaire pour cette période, que cela concerne le salaire de base ou l'indemnité de représentation.

S'agissant des prétentions relatives à la fin des rapports de travail invoquées par le demandeur, les premiers juges ont constaté que la résiliation était intervenue en deux temps, soit en premier lieu par un licenciement ordinaire intervenu le 29 décembre 2011, puis par un licenciement avec effet immédiat intervenu le 11 janvier 2012, en raison du fait que le demandeur, libéré de l'obligation de travailler, s'était introduit dans les locaux des défenderesses au moyen du badge d'accès d'un de ses collègues et s'était fait envoyer une liste contenant les

coordonnées de traders travaillant dans les principaux établissements bancaires et institutions financières. Pour les premiers juges, si le fait de s'introduire dans les locaux des défenderesses alors que le badge du demandeur lui avait été retiré était pour le moins discutable, cela ne saurait toutefois constituer un juste motif permettant aux défenderesses de licencier le demandeur avec effet immédiat. Les faits reprochés au demandeur ne pouvaient pas être considérés comme un manquement particulièrement grave, ce d'autant moins qu'il ressortait de l'audition de différents témoins que le demandeur ne s'était pas caché lorsqu'il était revenu sur les lieux et que les données qu'il avait récupérées à cette occasion n'étaient ni secrètes, ni confidentielles et étaient aisément accessibles sur des plateformes telles que R._____ ou N._____. En outre, le congé ordinaire ayant d'ores et déjà été donné, une approche encore plus restrictive devait être appliquée au cas d'espèce. Ainsi, la fin du contrat étant proche, il était tout à fait possible d'exiger des défenderesses la continuation des rapports de travail jusqu'à la fin du délai de congé, soit pendant moins de trois mois. Par conséquent, le demandeur avait droit à son salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé, soit deux mois et dix-neuf jours. C'était donc le montant du salaire réduit dont il fallait tenir compte, soit 10'076 fr. 95 par mois, ce qui revenait à un montant total de 26'640 fr. 20, avec intérêt à 5 % l'an dès le lendemain de la fin des rapports contractuels (art. 339 CO ; cf. *infra*, consid. 7.4.1), soit le 12 janvier 2012.

S'agissant de l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO, étant donné que le demandeur avait lui-même résilié le contrat de travail pour le 31 mars 2012 et au vu de la décision de celui-ci de s'introduire sans droit dans les locaux des défenderesses afin de récupérer des informations qu'il aurait pu se procurer d'une autre manière, il se justifiait de lui octroyer une indemnité correspondant à un mois de salaire brut réduit, soit 16'455 fr. 65, avec intérêt à 5 % l'an dès le 12 janvier 2012.

De l'avis des premiers juges, les défenderesses devaient également payer au demandeur différents montants prévus contractuellement, soit la différence entre les frais de leasing payés

jusqu'au mois de juin 2011 et les montants versés par la suite, pour un montant total de 13'557 fr. 35 ; la totalité des frais de téléphonie mobile du demandeur, soit 3'855 fr. 60 ; les frais d'essence du demandeur, par 3'370 fr., et enfin les frais de repas professionnels, par 961 francs. Ainsi, la somme totale due à ces différents titres s'élevait à 21'741 fr. 90, avec intérêt à 5 % l'an dès le 12 janvier 2012. Le demandeur avait encore droit à l'indemnisation des vacances pour l'année 2012, correspondant à 1,05 jour, soit à la somme de 486 fr. 50. Les parties ayant également convenu contractuellement que les défenderesses devaient participer au paiement des frais d'assurance-maladie du demandeur, un montant de 1'250 USD était encore dû par les défenderesses à ce titre, avec intérêt à 5 % l'an dès le 12 janvier 2012.

Concernant le bonus de l'année 2011, les premiers juges ont retenu que le demandeur avait touché un bonus en 2008 et en 2009, mais pas en 2010, de sorte que la gratification n'avait pas perdu son caractère discrétionnaire et n'avait pas créé une prétention en paiement du bonus pour l'année 2011. De plus, au vu de la rémunération totale du demandeur, qui comprenait une déduction importante à titre d'impôt prélevé à la source, le bonus réclamé par le demandeur devait être considéré comme une gratification au sens de l'art. 322d CO, laquelle était soumise au bon vouloir de l'employeur ; aucun montant n'était donc dû à ce titre. Concernant un éventuel solde de bonus pour l'année 2008 sous forme d'actions, les premiers juges ont estimé que le demandeur n'avait qu'un droit d'option sur les actions de la société holding des défenderesses. Le demandeur n'avait pas démontré qu'une prime d'un montant de 37'502 USD lui aurait été attribuée et que celle-ci aurait été approuvée par le bureau de New York, de sorte qu'il ne pouvait pas être retenu que ce montant était dû au demandeur, tout comme la prétention de 22'029.85 USD au titre de dividendes relatifs à ces actions.

S'agissant d'une éventuelle prétention en paiement des cotisations LPP en raison du transfert opéré par les défenderesses du compte de prévoyance d'une institution à l'autre, à des conditions moins avantageuses et sans l'accord du demandeur, les premiers juges ont

considéré que ce changement avait causé à ce dernier un préjudice dont les défenderesses étaient responsables. Ainsi, ces dernières devaient payer au demandeur la différence entre le montant payé à la nouvelle institution de prévoyance et le montant qu'elles auraient payé si le demandeur avait toujours été affilié à l'ancienne institution de prévoyance, soit 36'438 fr. 35, avec intérêt à 5 % l'an dès le 12 janvier 2012.

Encore amenés à se prononcer sur l'exception de compensation soulevée par les défenderesses pour les frais relatifs au contrat de bail de l'appartement mis à disposition du demandeur et de sa famille, les premiers juges ont retenu que, si les défenderesses s'étaient acquittées du loyer de ce logement, c'était en raison du contrat de travail qui les liait au demandeur. Considérant que la famille de ce dernier n'avait pas libéré l'appartement à l'échéance, le demandeur était responsable envers les défenderesses du retard dans la restitution des clés et de l'état dans lequel l'appartement avait été rendu, de sorte que la somme de 23'623 fr. 35, avec intérêt à 5 % l'an dès le 12 janvier 2012, devait être déduite des prétentions allouées au demandeur. Toutefois, il n'a pas été retenu que les loyers impayés jusqu'au 29 juin 2012 étaient imputables au demandeur ou à sa famille.

Enfin, en raison de la subrogation prévue par l'art. 29 al. 2 LACI, l'intervenante Caisse cantonale de chômage avait droit au versement par les défenderesses d'un montant de 6'942 fr. 30, avec intérêt à 5 % l'an dès le 29 février 2012 (intérêt moyen), somme qu'il fallait également déduire des prétentions allouées au demandeur.

B. **a)** Contre ce jugement, D._____ a interjeté appel le 3 avril 2017, en concluant, avec suite de frais et dépens de première et de deuxième instances, principalement à sa réforme en ce sens que F.B_____ et R.B._____, succursale de [...], solidairement entre elles, lui doivent immédiat paiement de la somme de 606'588 fr. 50 brut, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2012, et à ce que l'opposition formée

au commandement de payer n° V._____ de l'Office des poursuites du district de Nyon dans la poursuite qu'il avait introduite à l'encontre de F.B_____ soit définitivement levée, à concurrence de 64'274 fr. 80, plus intérêt à 5 % l'an dès le 31 octobre 2011, et subsidiairement à ce que la cause soit renvoyée à l'autorité de première instance pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

b) Par réponse et appel joint du 19 juin 2017, F.B_____ et R.B._____ ont conclu, avec suite de frais et dépens de première et de deuxième instances, principalement au rejet de l'appel déposé par D._____ et à la réforme du jugement en ce sens que les chiffres I à IV du dispositif soient supprimés, subsidiairement en ce sens que le chiffre I du dispositif soit modifié en ce sens que les montants à déduire soient de 41'320 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 19 février 2013 et de 6'942 fr. 30, avec intérêt à 5 % l'an dès le 29 février 2012. A titre plus subsidiaire, elles ont conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause en première instance pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Le 8 décembre 2017, la Caisse cantonale de chômage a déposé une réponse, en concluant principalement au rejet de l'appel joint formulé par F.B_____ et R.B._____ et à la réforme du jugement en ce sens que le montant qui lui était dû se monte à 8'572 fr. 80.

Par réponse du 13 décembre 2013, D._____ a conclu, avec suite de frais et dépens de première et de deuxième instances, principalement au rejet de l'appel joint formulé par F.B_____ et R.B._____, et subsidiairement au renvoi de la cause en première instance pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

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

1. **a)** La défenderesse F.B_____ est une société à responsabilité limitée dont le siège se situe à [...] et dont le but est « toute opération

dans le domaine du courtage financier, en particulier achat et vente d'obligations avec des contreparties institutionnelles ».

La défenderesse R.B._____, est la succursale de la société R.B._____, laquelle est une société à responsabilité limitée dont le siège se trouve aux Etats-Unis. Cette dernière société détient, en qualité d'associée, la totalité des parts sociales de la défenderesse F.B._____. Le siège de celle-ci se trouve au chemin de [...], à [...], dans les locaux de la défenderesse R.B._____.

Les clients de ces deux sociétés sont des banques et des institutions financières.

Les défenderesses sont membres du groupe X.B._____, lequel est coté à la bourse de New-York (Nasdaq) et a des bureaux à Londres, New York, Tokyo, Hong Kong, Singapour, [...], Paris et Milan, notamment.

b) Le demandeur D._____ est courtier en valeurs financières. Il est actif dans ce domaine depuis de nombreuses années et connaît bien les banques et les « *hedge funds* », lesquels constituent la clientèle essentielle des sociétés de courtage. Le demandeur a noué, au fil des années, des contacts privilégiés avec une partie des acteurs actifs sur ce marché. Il a travaillé jusqu'en décembre 2007 pour la société française [...], à Paris. Il a quitté cet employeur dès lors qu'il estimait que celui-ci avait une « *attitude contraire à l'esprit et aux termes mêmes du contrat* » les liant. Le demandeur a ouvert action contre son ancien employeur et a obtenu que celui-ci soit condamné à lui payer un montant de 737'016.45 EUR à titre de rappel de salaire et un montant de 73'701.64 EUR à titre de congés payés afférents.

Selon le témoin Z._____, qui travaillait dans une banque française, le demandeur mettait en relation différentes personnes dans le milieu professionnel, afin de réaliser des transactions. Le témoin W._____, trader de produits dérivés pour une autre société à Paris, a

quant à lui indiqué que le demandeur connaissait bien les banques et qu'ils avaient tous deux entretenus des contacts professionnels.

2. a) Dès l'automne 2007, le demandeur a été en contact avec Y._____, directeur général exécutif du groupe F.B_____, par l'intermédiaire d'un cabinet de chasseurs de tête. Au moment de recruter le demandeur, Y._____ indiquait qu'« il n'y a pas de secret dans les banques. Il y a cinquante banques actives dans les marchés financiers et tout le monde travaille avec elles ». Avant la conclusion du contrat dont il sera question ci-dessous, les parties ont négocié les termes de celui-ci. La défenderesse a notamment soumis au demandeur un projet de contrat intitulé « *Draft* ». Ce document contient notamment un chiffre 2 (b) libellé comme suit :

« You will be required to commence work at 7.15 am on Monday to Friday and shall work such hours as are necessary for the proper performance of your duties, subject to paragraph 2.2 of the Terms & Conditions ».

Le demandeur a requis certaines modifications à ce projet. Il a notamment porté une note manuscrite, « *why not* », relative à la clause 3 (a), laquelle a la même teneur que celle du contrat. Au moment des négociations, le demandeur avait des contacts étroits avec Me K._____, avocat spécialisé en droit social des entreprises à Paris, lequel était son beau-frère.

b) Par contrat du 15 décembre 2007, la défenderesse F.B_____ a engagé le demandeur en qualité de « *Director, Head of the Equity Products Desk* », soit directeur, responsable du département des produits actions. Ce contrat prévoit notamment ce qui suit :

« 1. Commencement of Employment

(...)

(b) *This Agreement is a fixed term contract. Your employment under this Agreement is for an initial period of four (4) years from the Commencement Date, (the « Initial Period »). Thereafter (subject to the other provisions in this Agreement) it shall be extended automatically for successive periods of one (1) year (the « Renewal Period »), on the same terms and conditions as contained in this Agreement, from the end of the Initial Period or the end of any subsequent Renewal Period, as appropriate, unless either party gives notice to the other in writing to terminate the Agreement, such notice to be given on any date within the last two (2) weeks of the final month of the Initial Period or a Renewal Period (as appropriate). The notice shall terminate your employment on the expiry of three (3) months (which period of notice the parties agree is reasonable) from the latest date notice could have been given pursuant to this sub-clause (b).*

2. Job Title, Place and Hours of Work

- (a) *You will be employed to work for the Company in the offices based at [...] or on secondment with an Associated Company in the Paris offices, London offices, or such other european offices of the Company or any Associated Company.*
- (b) *You will be required to work necessary hours from Monday to Friday for the proper performance of your duties, subject to paragraph 2.2 of the Terms & Conditions.*
- (c) *You will be employed as Director, Head of the Equity Products Desk (the « Desk ») of the Company's offices in Switzerland, and in such other capacity as the Company may reasonably require. You will report directly to the Executive Managing Director responsible for Listed products and all hires on the Desk will be subject to agreement between you and the Executive Managing Director responsible for Listed products.*

3. Commission Compensation

- (a)
 - (i) *You will be paid a fixed draw (which is calculated as an advance of remuneration) of CHF 502,900 per annum, « **Fixed Draw** ».*

[Ndlr : traduction libre de l'anglais au français :

Il vous sera payé un versement fixe (qui est calculé comme une avance de rémunération) de CHF 502'900 par année, « versement fixe ».]

- (ii) *Your Fixed Draw is calculated with reference to the amount of commission revenue you are expected to generate for the Company. You are therefore required to maintain a certain level of commission revenue commensurate to your level of responsibilities and Fixed Draw and if 50% of the commission*

revenue generated by the Desk for the Company in any consecutive six month period is less than the Full Employment Costs (as defined below) attributable to you only over the same six month period, the Company reserves the right to reduce your Fixed Draw so that your Full Employment Costs are equal to 50% of the average monthly commission revenue generated by the Desk for the Company in that six month period.

[Ndlr : traduction libre de l'anglais au français :

Votre versement fixe est calculé en fonction du revenu sur commission que vous êtes censé réaliser pour la Société. Vous devez donc maintenir un certain niveau de revenus sur commissions en rapport avec votre niveau de responsabilités et de votre versement fixe et si 50 % du revenu sur commission généré par le Département pour la Société est, pendant une période de six mois consécutifs, inférieur aux coûts totaux d'emploi (comme définis ci-dessous) qui sont imputables à vous seul durant la même période de six mois, la Société se réserve le droit de réduire votre versement fixe de manière à ce que vos coûts totaux d'emploi correspondent à 50 % de la moyenne du revenu sur commission généré par le Département pour la Société au cours de cette période de six mois.]

- (iii) *Before implementing such a reduction the Company will consider market conditions, any additional responsibilities you undertake on behalf of the Company and any other factors that the Company considers relevant and will give you a reasonable opportunity to explain why your performance has been below target.*

[Ndlr : traduction libre de l'anglais au français :

Avant de mettre en œuvre une réduction de ce type, la Société prendra en compte les conditions du marché, toute responsabilité supplémentaire assumée au nom de la Société et tout autre facteur que la Société considérera pertinent et vous donnera la possibilité d'expliquer pour quelles raisons vos prestations n'ont pas atteint les objectifs.]

- (iv) *Any reduction which the Company determines necessary in accordance with this clause 3(a) may not be permanent. Provided always that at least 50% of the commission revenue generated by the Desk in any consecutive six months period is not less than the Full Employment Costs (as defined below) in that period, the Company will not reduce your Fixed Draw or, if your Fixed Draw has already been reduced, shall be reinstated.*

[Ndlr : traduction libre de l'anglais au français :

Toute réduction considérée nécessaire par la Société conformément à cet art. 3(a) peut ne pas être permanente. A condition qu'au moins 50 % du revenu sur commissions généré par le Département pour une période de six mois consécutifs ne soit pas inférieur à l'ensemble des coûts d'emploi (tels que définis ci-dessous) pour cette même période, la Société ne

réduira pas votre salaire fixe ou, si votre salaire fixe avait déjà été réduit, il sera rétabli.]

(...)

- (b) *You will be eligible for an annual Bonus, inclusive of compensation for paid holidays, in the amount of 55% of Net Revenue, less Full Employment Costs, as such terms are defined below.*

[Ndlr : traduction libre de l'anglais au français :

Vous pourrez percevoir un Bonus annuel, incluant une compensation pour les vacances payées, correspondant à 55 % des Revenus Nets, moins l'ensemble des coûts d'emploi, tel que définis par les termes ci-après.]

(...)

(c)

- (i) *« Full Employment Costs » means all and any salary, pension and employment benefits (which does not include the value of any benefits you may be eligible for pursuant to sub-clause 4(a) below and the Company car allowance payable by the Company to you pursuant to sub-clause 4(b) below) and other employment remuneration payable (which does not include the guaranteed bonus payable by the Company to you pursuant to sub-clause 3(f) below, and any salary, pension, employment benefits and other employment remuneration payable to the execution supports if any), R. _____ costs or other market data costs as requested by you, and travel and entertainment costs (to the extent that travelling and entertainment costs exceed 3% of Net Revenue) of the Desk during any relevant bonus year ;*

(...)

- (iii) *The « Bonus Year » of the Company is the twelve month period which shall run from 1 October to 30 September or such other dates as shall be determined by the Company in accordance with its then current practices and accounting policies.*

- (d) *Unless otherwise specified above, any bonus payable to you under this clause 3 will be paid semi-annually (which, for the avoidance of doubt, shall mean every six (6) months of each Bonus Year during which you are employed by the Company), and in accordance with the Company policy (which policy may change from time to time at the absolute discretion of the Company), provided always that you remain employed by the Company and are attending the workplace and have not been given notice of your employment by the Company for gross misconduct, and have not given notice or attempted to procure your release from your contract of employment, on the date such bonus is payable, in which case you shall have no entitlement to any bonus payment whatsoever. Should the Company terminate these Agreement in accordance with sub-clause 1(b) above, you will be paid a pro-rated amount of bonus to correspond with the date your employment with the Company terminates.*

- (e) *Notwithstanding any other provision of this Agreement a proportion of any bonus or other remuneration up to a cap of 10% awarded in any bonus year may, as determined in the sole and absolute discretion of the Employer, consist of (rather than cash) a contingent non-cash grant subject to the terms of the grant document(s) under which such non-cash grant was awarded, including any vesting and cancellation provisions and restricted covenants contained therein.*

[Ndlr : traduction libre de l'anglais au français :

Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, une partie de tout bonus ou autre rémunération jusqu'à un plafond de 10 % accordé par bonus d'une année peut, selon l'appréciation exclusive de l'Employeur, consister (plutôt qu'un paiement en argent) en une attribution conditionnelle non monétaire assujettie aux termes du ou des documents aux termes desquels cette attribution autre qu'en espèces a été accordée, y compris les dispositions en matière d'acquisition et d'annulation et les clauses restrictives qui y sont contenues.]

(...)

4. Benefits

- (a) *In addition to your monetary remuneration, you may be eligible to participate in the benefits schemes set out in paragraph 3 of the Terms & Conditions.*
- (b) *The Company will provide you with a car allowance for the lease of a car, whose care value shall be up to 125,000 Euros. The renewal or replacement of the leased car (if at all) is at the absolute discretion of the Company.*

5. Early Termination

(...)

- (c) *During your employment you are required to generate a certain level of commission revenue for the Company. If, after twelve months from the Commencement Date, the Desk fail over any consecutive twelve month period to generate commission equal to, or more than, two times your Fixed Draw over the same twelve month period, the Company reserves the right to terminate your employment on three months' written notice. »*

Les témoins Y._____, F._____, T._____ et [...], tous employés ou anciens employés des défenderesses, ont indiqué que la clause figurant sous chiffre 3 (a) de ce contrat était usuelle, tant pour les courtiers des défenderesses que pour ceux employés par leurs concurrents. Leurs témoignages étant concordants, ils emportent la

conviction de la Cour de céans malgré les liens de subordination des témoins avec les défenderesses.

Les conditions d'engagement, figurant dans un document intitulé « *Terms and Conditions of F.B_____* » annexées au contrat de travail pour en faire partie intégrante et signées par le demandeur, précisent ce qui suit :

« 2. **Your Obligations, Duties and Hours of Work**

(...)

2.2 *In view of your position and the nature of the Company's business you will be expected and required to work outside the normal hours of work dependent upon market conditions and other factors inherent in the business. Extra hours and overtime are covered by the Fixed Draw.*

(...)

2.9 *You acknowledge that the Company expects you to generate commission income of not less than two to three times your salary or fixed draw (as amended from time to time) and that the Company carries out monitoring of your performance by reference to that standard.*

[Ndlr : traduction libre de l'anglais au français :

Vous reconnaissez que la Société attend que vous génériez des revenus sur commission qui ne soient pas inférieurs à deux ou trois fois votre revenu ou votre salaire fixe (tel que modifié périodiquement) et que la Société met en œuvre un contrôle de votre activité en référence à ce standard.]

(...)

3. **Benefits**

You will be notified separately of your eligibility for benefits such as health insurance and permanent health insurance.

(...)

5. **Expenses and Deductions**

5.1 *You will be entitled to the reimbursement of all reasonable expenses incurred in the proper performance of your duties in compliance with the Company's policies and practices provided that you complete the Company's expenses claim form to its satisfaction and submit satisfactory supporting evidence.*

(...)

6. **Holiday Leave**

6.1 *Save as otherwise agreed with the Company, you are entitled, in addition to public holidays which the Company recognises in the Canton where your place of work is situated, to 25 working days paid holidays in each complete holiday year. The holiday year runs from 1 January to 31 December. Holiday must be taken at times agreed with the person designated by the Company for this purpose and may not be carried forward from one calendar year to the next.*

(...)

6.4 *Upon termination of your employment, you will not be entitled to be paid in lieu of holiday leave accrued to you but untaken. In any holiday year, the Company may deduct any holiday leave taken in excess of your entitlement accruing from your salary at the rate of 1/260ths per day by which your entitlement is exceeded.*

(...)

9. **Suspension and Garden Leave**

9.1 *In circumstances where the Company considers it reasonable (including but not limited to, investigating any disciplinary matter against you) it reserves the right at its sole discretion, to require you to remain at home on paid leave for a period of no more than three months in aggregate or to assign to you such other duties consistent with your abilities in addition to or instead of your duties herein. In the event that the Company exercises its right under this paragraph 9.1 to place you on garden leave, then the three (3) month period referred to at paragraph 15.2 below (in relation to non-competition, and non-solicitation of and non-dealing with clients) shall be reduced by any period(s) you spend on garden leave.*

9.2 *During any period after you or the Company has given notice to terminate your employment or notice not to renew your contract or if you should otherwise seek to leave your employment with the Company, then the Company will at its discretion be under no obligation to assign any duties to you or to provide any work for you, may transfer you to a different product area and/or will be entitled to exclude you from its premises. This will not affect your entitlement to receive your salary (if any).*

9.3 *During any period of suspension or garden leave under this paragraph 9, you agree that :*

9.3.1 *save for routine social contact, you will not contact employees or clients of the Company with whom you have previously dealt while employed by the Company ; and*

9.3.2 *if requested to do so, you must return immediately to the Company any Company property, any Associated Company's property and any property of its or their clients in accordance with paragraph 10 below. »*

c) Le demandeur a reçu, avec son salaire du mois de janvier 2008, un « bonus de bienvenue » de 142'502 fr. 50.

d) Dès son engagement, le demandeur a été inscrit par la défenderesse R.B._____ auprès d'une caisse AVS, en premier lieu [...], puis [...]. En ce qui concerne la prévoyance professionnelle, le demandeur a été affilié par la défenderesse R.B._____ auprès de J._____. Le salaire annuel assuré était de 300'000 fr. au 1^{er} janvier 2008, puis de 450'000 fr. au 31 décembre 2008 et au 1^{er} janvier 2010. A cette date, la cotisation annuelle totale était de 83'829 fr. 60.

3. a) Le 28 décembre 2007, les défenderesses ont conclu un contrat de bail portant sur un logement de 9 pièces, sis avenue [...], 1006 Lausanne, pour loger le demandeur et sa famille dès le 1^{er} janvier 2008. Le loyer de cet appartement s'élevait à 9'950 fr. par mois, charges comprises, et était payé par la défenderesse F.B._____ dès lors que l'appartement pouvait être utilisé à des fins professionnelles. La défenderesse R.B._____ a pris en charge l'entier des frais liés au déménagement du demandeur et de sa famille.

b) Par courriel du 22 janvier 2008, un employé de la défenderesse a confirmé au demandeur que celle-ci prendrait en charge les frais d'assurance de son véhicule et lui verserait le montant mensuel du leasing, soit 4'717 fr. 05.

A son arrivée en Suisse, le demandeur a acquis un véhicule Aston Martin V8 Vantage 4.3 pour la somme de 145'400 francs. En août 2008, il a changé ce véhicule pour un nouveau modèle de la même marque au prix de 201'730 fr. 20.

4. a) De février 2008 à septembre 2011, le demandeur a perçu un salaire mensuel brut fixe de 35'622 fr. 10. Jusqu'en juin 2011, il a en

autre reçu une indemnité pour véhicule de 150 fr., une indemnité de logement de 5'553 fr. 35 et des allocations familiales à hauteur de 400 francs. Le demandeur a également reçu une compensation pour logement « *set-off* » dont le montant a varié pendant la durée des rapports contractuels. En 2011, le montant de cette compensation était de 2'402 fr. 75 par mois. Le salaire mensuel fixe, l'indemnité de logement et la compensation pour logement représentaient le 85 % du revenu du demandeur et étaient soumis aux cotisations sociales.

Le demandeur a en outre perçu un revenu complémentaire forfaitaire de 15 %, non soumis aux cotisations sociales, intitulé « *brokers rep. allowance* », correspondant aux frais de représentation. Ce montant a été versé au demandeur pendant toute la durée de son engagement, indépendamment de son activité effective, de vacances ou de périodes d'incapacité de travail. En 2011, ce montant s'élevait à 7'690 fr. 25 par mois et constituait un avantage fiscal.

Etant donné que le loyer du demandeur était payé par la défenderesse F.B_____, une retenue intitulée « *House allowance already paid* », dont le montant correspondait aux deux tiers du loyer, était effectuée sur le salaire du demandeur. Le but de ce système était de faire assumer par la défenderesse les charges sociales afférentes au loyer.

Les défenderesses ont également payé au demandeur, pour les années 2008, 2009 et 2010, un montant de 5'000 USD par année à titre de participation à sa prime d'assurance-maladie. Les décomptes de salaire et les attestations de salaire destinées aux autorités fiscales ont été établis par la défenderesse R.B._____. C'est également cette société qui apparaît comme employeur sur le certificat de prévoyance professionnelle du demandeur.

b) Il ressort de la rubrique « prestations non périodiques » du certificat de salaire du demandeur que celui-ci a perçu un bonus de 1'063'510 fr., y compris le « bonus de bienvenue », en 2008 et de 156'598 fr. en 2009. Le demandeur allègue avoir reçu un bonus de 30'000 fr. pour

l'année 2010. Toutefois, la rubrique « prestations non périodiques » du certificat de salaire 2010 du demandeur ne contient aucun montant. On ne saurait donc retenir que le demandeur ait reçu un quelconque montant à titre de bonus pour l'année 2010.

S'agissant de la manière de calculer les bonus, les témoins Y._____ et T._____ ont déclaré que le demandeur, en sa qualité de responsable d'un département, envoyait les données brutes de son département à M._____, lequel procédait au calcul du bonus puis le présentait au courtier. Si celui-ci était d'accord, le montant du bonus était payé, sinon le courtier et M._____ devaient se mettre d'accord sur le montant. La Cour retient ces faits. L'instruction a d'ailleurs permis d'établir que le demandeur et M._____ avaient échangé de nombreux courriels s'agissant des bonus du demandeur et du calcul de ceux-ci.

Par courriel du 3 décembre 2009, une employée de F.B_____, [...], a écrit ce qui suit au demandeur :

« I have spoken further with Y._____ and M._____ and having looked into the matter further we can now agree a number of grant awards totalling \$37,502, which I understand is the number you originally thought you were due. These awards will need to be discussed with U._____ before we proceed with the sign off process from [...]. I will update you again once we have spoken with U._____. »

Les termes qui précèdent peuvent être librement traduits comme suit :

J'ai à nouveau discuté avec Y._____ et M._____ et, après avoir étudié plus en détails la question, nous sommes maintenant d'accord sur un nombre d'actions totalisant \$ 37'502, ce qui, selon ce que je comprends, correspond au nombre que tu pensais être dû. Ces allocations devront être discutées avec U._____ avant que nous procédions au processus d'approbation de [...]. Je te tiendrai au courant une fois que nous aurons parlé avec U._____.

Par commission rogatoire, M._____ a été entendu le 13 mai 2015 en qualité de témoin. A cette occasion, il a déclaré qu'il s'était occupé de payer les primes pour le demandeur. Il a déclaré que la prime

correspondant à un montant de 37'502 USD convertis en actions n'avait pas été attribuée au demandeur. Deux primes en liquide pour la période d'avril à juin 2008 lui avaient été payées en septembre 2008, soit la prime ordinaire et une prime additionnelle. Ces attributions en liquide avaient été signées par U._____ à Londres, puis payées, tandis que la prime en actions devait être approuvée par le bureau de New York, ce qui n'avait pas été le cas. Selon le témoin, même sans l'attribution de la prime en actions, le montant correspondant avait été payé au-dessus du taux contractuel pour la période en question, en raison des deux primes en liquide effectivement payées au demandeur.

Les défenderesses ont produit un document intitulé «B.B._____ *Participation Plan Award Certificate* », non daté et non signé, qui prévoit notamment ce qui suit :

« Notwithstanding the terms of the Partnership Agreement, Participant shall not be entitled to any allocations of income or distribution in respect of the Units awarded hereunder, as of any date during the employment of Participant by an Affiliated Entity upon which Participant, in the reasonable judgment of the General Partner of the Partnership : (i) shall have ceased to perform substantial services as an employee of any of the Affiliated Entities of the Partnership »

En substance, le texte précité indique qu'un « participant » n'a pas droit à une allocation de revenus pour une période d'emploi si le « participant » a cessé d'offrir ses services en tant qu'employé de l'une des entités affiliées à la société.

5. Dans le but d'accomplir ses tâches professionnelles, le demandeur était au bénéfice d'un abonnement R._____ partagé avec un autre employé. Le coût unitaire d'un abonnement est de 1'590 USD. Il a été facturé à R.B._____ 7'950 USD par mois pour cinq abonnements, dont l'un était attribué au demandeur et à son collègue C._____.

6. a) Dès l'année 2009, les absences du demandeur et sa rentabilité ont été problématiques. Il ressort en effet de divers témoignages que le demandeur arrivait tard et partait tôt, voire était

parfois absent de son lieu de travail. Il avait en outre un comportement déplaisant avec certains de ses collègues, notamment les « juniors », lesquels restaient peu de temps dans son département.

Par courriers des 19 juin 2009 et 12 janvier 2010, les défenderesses ont écrit au demandeur pour l'inviter à des réunions afin de discuter de ses performances.

Par courrier du 14 janvier 2010, lequel faisait suite à ces réunions, les défenderesses ont écrit ce qui suit au demandeur :

« Despite the Company giving you ample opportunity to develop the Equity Products Desk and given your frequent absenteeism from the office I am still concerned about your management capabilities and commitment to the role of Director of the desk.

Specifically your failure to meet the following responsibilities :

- Developing the global product development on the desk*
- Day to day management and development of your team, resulting in low morale and reduced desk production*
- Working with the in-house Recruitment Consultant to recruit additional staff on the desk*

Additionally, as discussed our meetings there has been a noticeable decrease in your individual revenue production which I consider to be greatly impacted by you not attending the office during market hours or at all.

Given the serious nature of these concerns, I will now be taking a more hands on role regarding the global management of the Equity Products Desk and you will continue to maintain the day to day managerial responsibilities including but not limited to developing your current team. Furthermore, as discussed during our meetings and agreed by you I expect that you will attend the office in line with normal market hours and commit to focusing all your efforts on working with your clients to increase your revenue production.

Over the coming months, I will continue to monitor your overall performance and I hope that we shall see a significant improvement in the near future. I would like nothing more than for you to improve and succeed in your role. However, should you be unable to meet these expectations it will be viewed very seriously and may lead to further disciplinary action. »

Par courrier du 29 juin 2010, les défenderesses ont convoqué le demandeur à un nouvel entretien en vue de parler de ses horaires et de ses absences.

Le 8 juillet 2010, le demandeur a reçu un avertissement écrit en raison de son refus de se conformer aux instructions, notamment celles relatives aux horaires de travail.

Par courrier du 17 septembre 2010, le demandeur a à nouveau été convoqué à un entretien avec ses supérieurs hiérarchiques, ceux-ci estimant que son temps de présence sur le lieu de travail n'était toujours pas satisfaisant.

Un « *disciplinary hearing* » a donc eu lieu le 23 septembre 2010.

Faisant suite à cet entretien, les défenderesses ont envoyé, le 29 septembre 2010, un « *final written warning* », en raison des absences du demandeur.

Un nouvel entretien disciplinaire s'est tenu le 29 mars 2011.

Le demandeur a reçu, le 11 avril 2011, un nouvel avertissement écrit concernant ses heures de présence sur son lieu de travail. Par courriel du 18 avril 2011, le demandeur a contesté cet avertissement par la voie de la procédure d'appel interne au groupe B.B._____. Dans cet envoi, le demandeur a indiqué qu'aucun horaire de travail n'étant prévu dans son contrat, il ne pouvait pas être « en retard ».

A la suite d'un entretien du 28 avril 2011, la défenderesse F.B_____ a informé le demandeur que, contrairement à ce qu'il prétendait, la décision disciplinaire n'était pas injuste.

7. Par prononcé du 23 mai 2011, le Président du Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne a autorisé l'épouse du demandeur à vivre séparée de ce dernier et a ordonné au demandeur de quitter le logement familial de l'avenue [...], 1006 Lausanne.

La mère du demandeur, entendue en qualité de témoin à propos de la réduction de salaire opérée par les défenderesses, a déclaré que la situation financière de son fils était alors plus que délicate, au moment où il était en instance de divorce. Selon elle, la pension alimentaire à laquelle il avait été astreint était démesurée. On lui avait bloqué ses comptes et tout d'un coup, il n'avait plus rien ou plus grand-chose. A ses yeux, cela a été épouvantable pour lui. Elle a ajouté que son fils ne s'attendait pas à cette séparation et que cela l'avait atteint dans sa santé.

8. Les frais de téléphonie mobile payés par les défenderesses pour le demandeur se sont élevés à 1'127 fr. 04 pour le mois de mai 2011, à 1'637 fr. 69 pour le mois de juin 2011 et à 1'090 fr. 85 pour le mois de juillet 2011.

Estimant que ces frais ne résultaient pas d'activités professionnelles, notamment en raison de frais de roaming importants, les défenderesses ont déduit du salaire du demandeur des mois de juin à août 2011 les montants respectifs de 1'127 fr. 05, 1'637 fr. 70 et 1'090 fr. 85 au titre de « *mobile phone deduction* ».

9. Jusqu'au mois de juin 2011, les certificats de salaire du demandeur comportaient la mention « *allowance for car, phone, etc* » indiquant un montant mensuel de 4'717 fr. 05 qui correspondait au remboursement des frais de leasing du véhicule du demandeur.

Ainsi, jusqu'à cette date, la défenderesse R.B._____ a payé chaque mois au demandeur le montant de 4'717 fr. 05 pour le leasing de son véhicule, à l'exception des mois de juillet et août 2011, où aucun montant ne lui a été payé à ce titre et du mois de septembre 2011, où ce montant a été réduit à 593 fr. 82.

10. Au cours du mois d'août 2011, la défenderesse F.B._____ a proposé au demandeur de conclure un nouveau contrat de travail, avec de nouvelles conditions salariales, ce que le demandeur a refusé.

11. a) Par courriel du 21 juin 2011, T._____ a indiqué à Y._____ qu'il avait averti le demandeur que ce dernier était désormais affilié à G._____, avec effet au 1^{er} janvier 2011.

b) Les défenderesses ont transféré le compte de prévoyance professionnelle du demandeur de J._____ à G._____, sans l'accord de celui-ci. Le certificat de prévoyance du demandeur auprès de G._____, établi le 11 août 2011, indique un salaire annuel de 522'938 fr., un « salaire considéré » de 59'160 fr. et une cotisation annuelle de 10'952 fr. 90.

Il ressort des attestations de prévoyance professionnelle que les conditions d'assurance dont bénéficiait le demandeur auprès de J._____ étaient largement plus favorables que celles pour lesquelles il était assuré auprès de G._____, le montant des cotisations annuelles étant environ sept fois moins élevées auprès de cette dernière institution. En effet, en janvier 2010, la cotisation annuelle auprès de J._____ s'élevait à 83'829 fr. 60. Le montant payé par les défenderesses correspondait à la moitié de ce montant, soit 41'914 fr. 80, tandis qu'en janvier 2011, la cotisation annuelle auprès de G._____ ne s'élevait plus qu'à 10'952 fr. 90, soit une part employeur de 5'476 fr. 45. Au total, la différence entre ce qu'ont payé les défenderesses et ce qu'elles auraient payé si le demandeur avait toujours été affilié auprès de J._____ s'élève à 36'438 fr. 35.

c) Par courrier du 12 août 2011, J._____ a écrit ce qui suit au demandeur :

« Votre employeur nous informe que vos rapports de travail ont pris fin le 31 décembre 2010.

Conformément à la loi fédérale sur le libre passage (LFLP), nous devons transférer votre prestation de sortie à l'institution de prévoyance de votre nouvel employeur.

Afin de pouvoir effectuer ce transfert, nous vous saurions gré de bien vouloir nous retourner le formulaire ci-joint, dûment complété, daté et signé. »

d) Par courrier du 11 octobre 2011, le demandeur a indiqué à J. _____ qu'il était toujours employé des défenderesses et l'a priée de rétablir la situation concernant sa prévoyance professionnelle.

12. a) Le 9 septembre 2011, le demandeur a été convoqué à un entretien, qui a eu lieu le jour même, afin de parler de ses performances, plus particulièrement du niveau de son chiffre d'affaires. Lors de cet entretien, il a été expliqué au demandeur que sa rémunération pourrait être réduite à 4'000 fr. par mois mais qu'elle ne le serait qu'à hauteur de 10'000 fr. par mois.

Par courrier du 20 septembre 2011, la défenderesse F.B _____ a écrit ce qui suit au demandeur :

« I previously raised concern about your revenue generation, notably during our meeting on 5th August 2011, which was further to a meeting held on 28th July 2011 between yourself and T. _____.

Further to our meeting on 9 September 2011, in which I raised concerns with your performance specifically in relation to your revenue generation over the past six months, I write to confirm that in accordance with clause 3 (a) (ii) of your contract of employment dated 15 December 2007, the Company is entitled to reduce your basic salary from CHF 502,900 per annum to CHF 120,000 per annum.

However I agree to allow you to remain on your current salary until 30th September 2011 when your revenue generation will be further reviewed. The Company will endeavour to meet with you on or around 30 September 2011.

All other terms and conditions of your employment remain unchanged.

As part of the Company's review procedure, your revenues will continue to be monitored, and I anticipate that we shall see a significant improvement in your production in the near future.

In the event you dispute my decision, you should promptly appeal to P. _____, Human Resources Manager, in writing, within 5 days of receipt of this letter. He would consider all the points above and any supporting documentation and his decision would be final and binding. »

Lors d'une réunion du 3 octobre 2011, il a à nouveau été discuté des objectifs et performances du demandeur.

Par courrier du 10 octobre 2011, rédigé sur papier à en-tête de la défenderesse R.B._____, la défenderesse a informé le demandeur que, conformément au chiffre 3 (a) (ii) du contrat de travail, son salaire annuel serait réduit, dès le 1^{er} octobre 2011, de 502'900 fr. à 120'000 francs.

b) Le 14 octobre 2011, le demandeur a contesté la décision de réduire son salaire et a mis la défenderesse R.B._____ en demeure de continuer à lui verser son salaire de base de 502'900 francs.

La défenderesse n'a pas donné suite à ce courrier et a payé au demandeur, pour les mois d'octobre, novembre et décembre 2011, un salaire de base de 8'500 fr., auquel se sont ajoutées les différentes indemnités prévues dans le contrat de travail. Pour cette période, la compensation pour logement (« *set-off* ») reçue par le demandeur a également été réduite de 2'402 fr. 75 à 2'208 fr. 05. Le revenu complémentaire (« *brokers rep. allowance* ») est passé de 7'690 fr. 25 à 2'869 fr. 65.

Par courrier du 8 novembre 2011, le demandeur a mis la défenderesse R.B._____ en demeure de lui verser la somme de 27'122 fr. 10 d'ici au 14 novembre 2011.

Par courrier du 14 novembre 2011, le conseil des défenderesses a répondu au demandeur que la réduction de salaire opérée était conforme au contrat liant les parties.

13. D'avril 2011 à janvier 2012, le demandeur a supporté des frais d'essence pour un total de 3'370 fr. 02. Ces frais concernent principalement des pleins effectués dans des stations-essence de Lausanne ou de [...]. L'un de ces pleins, pour un montant de 164 fr. 03, a

été effectué le 7 janvier 2012, soit lorsque le demandeur était libéré de l'obligation de travailler (en « *garden leave* »). Ces frais n'ont pas été remboursés au demandeur par les défenderesses.

Le demandeur a en outre payé la somme de 961 fr. de frais de repas professionnels (124 fr. le 26 mai 2011 pour un repas avec Z._____, de [...] et 837 fr. le 13 juillet 2011 pour un repas avec W._____, de [...]), laquelle ne lui a pas non plus été remboursée par les défenderesses. Avant cette période, les défenderesses ont toujours remboursé ce genre de frais professionnels au demandeur, qui remplissait et présentait à son employeur un formulaire, tel que cela était prévu contractuellement. Le formulaire idoine avait également été rempli s'agissant des frais précités non remboursés par les défenderesses.

14. a) Par courrier du 30 novembre 2011 la défenderesse F.B_____ a résilié le contrat de bail à loyer du logement du demandeur pour le 31 mars 2012. Au vu de la séparation du demandeur et de son épouse, le demandeur n'habitait plus ce logement dès le mois de mai 2011. La famille du demandeur n'ayant pas totalement récupéré ses affaires, ni nettoyé l'appartement à l'échéance du bail, la défenderesse F.B_____ a imparti au demandeur, par courrier du 23 avril 2012, un délai au 27 avril 2012 pour libérer l'appartement. Les clés de l'appartement ont été restituées par l'épouse du demandeur le 24 avril 2012.

b) L'état des lieux de sortie a finalement eu lieu le 29 juin 2012 en présence d'un représentant de la gérance. Selon un courrier du 27 août 2012 envoyé par le mandataire de la gérance à la défenderesse F.B_____, les dommages causés à cet appartement s'élèvent au total à 7'248 fr. (remise en état d'une moulure sciée : 361 fr., peinture de la moulure : 100 fr. et réfection des murs abîmés : 6'787 fr.). Il ressort également de la convention de sortie du 29 juin 2012, non signée par le représentant de la défenderesse présent lors de l'état des lieux, que de nombreux travaux de remise en état ont été nécessaires. En outre, la défenderesse R.B._____ a dû mandater une entreprise de nettoyage qui lui a facturé son intervention à hauteur de 2'786 fr. 40.

c) Par courrier du 27 août 2012, la gérance a mis la défenderesse F.B_____ en demeure de libérer la garantie de loyer dont la banque [...] était dépositaire à hauteur de 28'650 fr. et de lui payer le montant de 13'962 fr. 95 au titre de solde des loyers impayés (intérêts de retard compris), frais de remise en état et frais d'intervention. Cette libération n'ayant pas été effectuée et le montant précité n'ayant pas été réglé, la gérance a entamé une procédure en réalisation de gage contre la défenderesse F.B_____ en vue de récupérer le montant de la garantie de loyer, soit 28'650 francs. La défenderesse F.B_____ et la gérance ont finalement passé une convention le 13 février 2014, prévoyant que la garantie de loyer devait être libérée à hauteur de 15'000 fr. en faveur de la gérance, le solde pouvant, pour le surplus, être libéré en faveur de la locataire F.B_____. A réception de cette somme, la gérance devait procéder à la radiation de la poursuite notifiée le 26 novembre 2012 à l'encontre de la défenderesse F.B_____. La gérance a également cédé à F.B_____ l'entier de ses droits en relation avec le contrat de bail à loyer du 28 décembre 2007 concernant l'appartement et la place de parc mis à disposition du demandeur et de sa famille.

15. Le 7 décembre 2011, l'Office des poursuites du district de Nyon a notifié à la défenderesse F.B_____, à la réquisition du demandeur, un commandement de payer pour la somme de 64'274 fr. 80 avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 octobre 2011. La rubrique « titre de la créance ou cause de l'obligation » avait la teneur suivante :

« Contrat de travail, solde de salaire du mois d'octobre (fr. 27'122.10 *monthly salary* ; fr. 194.70 *set-off*, fr. 4'820.60 *brokers rep. allowance*) et du mois de novembre 2011 (fr. 27'122.10 *monthly salary* ; fr. 194.70 *set-off*, fr. 4'820.60 *brokers rep. allowance*) »

La défenderesse a formé opposition totale à cette poursuite.

16. Par courriels des 12, 20, 26, 27 et 28 septembre 2011, puis des 12 octobre 2011, 30 novembre 2011 et 6 décembre 2011, le demandeur a relancé son employeur au sujet du paiement du bonus sous forme d'actions.

Le 8 décembre 2011, le responsable des ressources humaines des défenderesses a écrit ce qui suit au demandeur :

« D. _____ - following our conversation yesterday, on my return to the UK, I will work with M. _____ on actioning this as swiftly as possible. Thank you for your continuing patience. »

Le montant de 37'502 USD n'a finalement jamais été versé au demandeur. Selon le témoin M. _____, ce montant sous forme d'actions ne lui a jamais été attribué puisqu'il devait être approuvé par le bureau de New York, ce qui n'avait pas été le cas. Le témoin a encore ajouté que si ce montant avait été attribué au demandeur, il aurait fallu le convertir en actions de B.B. _____ au cours de l'action en septembre 2008.

17. Le 15 décembre 2011, le demandeur a reçu un nouveau courrier lui reprochant ses arrivées tardives.

18. a) Par courrier du 29 décembre 2011, la défenderesse F.B. _____ a résilié le contrat de travail du demandeur pour le 6 avril 2012 et l'a libéré de l'obligation de travailler jusqu'à l'échéance du contrat. Le demandeur a ainsi dû restituer aux défenderesses le badge donnant accès aux bureaux de [...].

b) Par courrier du même jour, le demandeur a également résilié son contrat de travail pour le 31 mars 2012, notamment en raison de la réduction de son salaire opérée dès le mois d'octobre 2011.

Par courrier du 9 janvier 2012, la défenderesse F.B. _____ a accepté la résiliation du demandeur, confirmé que son dernier jour d'engagement était le 31 mars 2012 et rappelé qu'il était libéré de son obligation de travailler. Ce courrier précise notamment que pendant cette période, le téléphone fourni par les défenderesses au demandeur ne devait être utilisé qu'à des fins professionnelles et qu'il serait surveillé en conséquence.

19. **a)** Le 10 janvier 2012, le demandeur n'ayant plus la possibilité d'accéder aux bureaux de [...], il y est entré en utilisant le badge d'accès d'un collègue, soit C._____. Ce dernier terminait son contrat de travail auprès des défenderesses et se trouvait dans la période du délai de congé. Une fois entré dans les locaux, le demandeur s'était fait envoyer sur son adresse e-mail privée, par ce même collègue, un document contenant une liste de clients des défenderesses et des coordonnées de traders travaillant dans les principaux établissements bancaires et institutions financières. La majorité des témoins entendus à ce sujet ont précisé que de telles données ne sont pas secrètes ou confidentielles, dès lors qu'elles sont aisément accessibles sur des plateformes telles que R._____ ou N._____, pour les personnes qui y sont abonnées, respectivement, qui y ont un compte. Cependant, F._____ a indiqué que R._____ ne donnait pas le détail des sections dans lesquels travaillaient les personnes en question et il n'existait, sur R._____, pas d'informations aussi précises que celles contenues dans ledit document. Selon Y._____, on pouvait quasiment tout obtenir sur R._____, mais la difficulté était d'avoir la liste des clients. Selon lui, c'était probablement ce que cherchait le demandeur en revenant, afin qu'il n'ait pas à la refaire ; en effet, les informations étaient disponibles mais la recherche compliquait la tâche. Sur R._____, l'adresse et le numéro de téléphone des traders étaient disponibles et pour le reste, cela dépendait de ce que l'utilisateur avait introduit comme informations. Selon W._____, quasiment toutes ces données se trouvaient sur N._____, notamment les fonctions spécifiques des personnes.

Un témoin, T._____, comptable-administrateur employé des défenderesses, a indiqué qu'il avait effectivement vu le demandeur revenir sur le lieu de travail alors que celui-ci était en « *garden leave* ». Ce dernier était déjà licencié et ne devait plus revenir, mais rester à disposition à la maison. Le témoin ne savait pas comment le demandeur avait fait pour entrer, mais la porte était fermée et ce dernier avait dû utiliser un pass. Le témoin a encore précisé que la porte d'entrée s'ouvrait seulement avec un badge ou grâce à l'ouverture de la porte par quelqu'un d'autre. Le témoin T._____ se souvenait également qu'à cette occasion,

une liste de clients avait été transmise par e-mail de la part de C. _____ au demandeur. Y. _____, directeur général exécutif du groupe R.B. _____, a confirmé que ces évènements avaient eu lieu durant la « *garden leave* » du demandeur et que celui-ci était revenu dans l'entreprise alors qu'il n'y avait plus accès. Ce témoin a indiqué qu'on lui avait relaté le fait que le demandeur avait demandé à C. _____ de lui envoyer le document en question par e-mail.

b) Le 11 janvier 2012, la défenderesse F.B. _____ a écrit ce qui suit au demandeur :

« I write on behalf of F.B. _____ (the 'Company') with regards to an incident on the morning of 10 January 2012.

As per the letters dated 29 December 2011 and 9 January 2012, you were advised you would be placed on garden leave until 31 March 2012 (the 'Termination date'), and would not be required to attend the office as per clause 9.2 of your Terms and Conditions of Employment (« Terms and Conditions »).

On the morning of 10 January 2012 you entered the office using another employee's badge and we have found evidence that you asked an employee to forward, confidential and commercially sensitive information (including a list of the Company's clients and prospects) to your personal email address on 10 January 2012 at 10:41am, which is in breach of clause 14 ('Confidentiality) of the terms and conditions.

Therefore, in accordance with clause 10.1 of your Contract, dated 15 December 2007, and article 337 of the Swiss Code of Obligations, I confirm that you have been dismissed summarily for gross misconduct (« justes motifs ») such that your Contract and your employment will end with effect from 11 January 2012 (the « Termination date »).

I remind you to return any Company property, including your blackberry as soon as possible. »

En substance, ledit courrier faisait référence à l'incident survenu le 10 janvier 2012 et rappelait que le demandeur était alors en « *garden leave* », soit libéré de son obligation de travailler, jusqu'au 31 mars 2012, et qu'il n'était ainsi pas attendu de lui qu'il se présente au bureau. Il lui a ainsi été reproché d'être entré dans les locaux en utilisant le badge d'un autre employé et d'avoir demandé à un employé de lui envoyer sur son adresse e-mail privée des informations confidentielles et

sensibles commercialement, ce qui contrevenait à la clause de confidentialité contenue dans les « *Terms and conditions* ». Ledit courrier informait ensuite le demandeur que son contrat de travail était résilié avec effet immédiat pour justes motifs, en application de l'art. 337 CO, et que son contrat avait donc pris fin le 11 janvier 2012. Il lui a ensuite été rappelé de retourner au plus vite toute propriété de la société, ce qui incluait son Blackberry.

La défenderesse F.B._____ a également résilié avec effet immédiat le contrat de travail la liant à C._____. Celui-ci ayant d'ores et déjà trouvé un nouvel emploi, il avait tout intérêt à pouvoir quitter son travail auprès de la défenderesse le plus tôt possible.

20. Le 12 janvier 2012, le demandeur s'est inscrit au chômage auprès de l'Office régional de placement de Lausanne et a sollicité le versement d'indemnités de chômage. La Caisse cantonale de chômage a versé la somme de 8'572 fr. 80 au demandeur pour la période du 12 janvier au 6 avril 2012.

Le demandeur a rempli le 28 février 2012 une demande d'indemnité de chômage, indiquant souhaiter des indemnités journalières dès le 12 janvier 2012 et être disposé à travailler à plein temps, certifiant d'une capacité de travail équivalente. Il indiquait alors également n'avoir pas été empêché, lors de la résiliation des rapports de travail survenue le 11 janvier 2012, de travailler en raison de maladie, accident, etc.

La Caisse cantonale de chômage a fixé le gain assuré du demandeur à 10'500 fr., son indemnité-journalière se montant à 387 fr. 10 brut. Ainsi, pour les mois de janvier à avril 2012, la Caisse de chômage a versé à son assuré à titre d'avance le montant de 8'572 fr. 80 net. Ce montant correspondait aux indemnités journalières que le demandeur aurait perçues en étant au chômage, en tenant compte du délai d'attente général de 5 jours et après avoir subi la suspension de 34 jours indemnisables. Le demandeur a ainsi perçu 23 indemnités journalières

durant les mois de mars et avril 2012, déduction faite des charges sociales.

21. Par courrier de son conseil du 13 janvier 2012, le demandeur a contesté son licenciement avec effet immédiat et a offert ses services à la défenderesse F.B._____. La défenderesse n'a jamais répondu à ce courrier.

22. Le demandeur n'a pas pris de vacances en 2012.

23. Dans une autre procédure opposant R.B._____ à l'un de ses anciens employés, la High Court of Justice de Londres a considéré la clause de réduction du salaire comme valable au regard du droit suisse. Pour rendre cette décision, cette autorité a effectué une instruction détaillée du contenu du droit suisse et a bénéficié d'avis de droit de juristes suisses. La clause du contrat liant R.B._____ et cet ancien employé était libellée comme suit :

« 3 (a) (i) You will be paid a fixed draw (which is calculated as an advance of remuneration) of 228'000 GBP per annum (« Fixed Draw). The Fixed Draw is inclusiv of any entitlement you have to a housing or car allowance as agreed between you and the President of the company.

Your Fixed Draw is calculated with reference to the amount of commission revenue you are expected to generate for the Company. You are therefore required to maintain a certain level of commission revenue commensurate with your level of responsibilities and Fixed Draw and if, after twelve (12) months from the date on which you, and other members of the Swiss Forwards Desk (as agreed with the President of the Company) commence employment with the Company, 50% of the commission revenue generated by the Desk for the Company in any consecutive three month period is less than the Full Employment Costs (as defined below) only over the same three month period, the Company reserves the right to reduce your Fixed Draw so the Full Employment Costs are equal to 50% of the average monthly commission revenue generated by the Desk for the Company in the three month period. »

24. **a)** En cours d'instruction, une expertise a été confiée à H._____, qui a rendu son rapport le 27 février 2015. Ce rapport indique notamment ce qui suit :

Allégué 197 :

Dès l'été 2009, le montant correspondant au 50% du chiffre d'affaires du département dont le Demandeur était le directeur, était systématiquement inférieur au montant des charges totales de ce département

Preuve : pièces 110, 111 et expertise

En préambule, je constate que le contrat de travail (pièce 6) et notamment le point 3a ii parle de : « *if 50% of the commission revenue generated by the Desk for the Company in any consecutive six month period is less than the Full Employment Costs (as defined below) attributable to you only over the same six months period, the Company reserves the right to reduce* » soit en résumé, les 50% des revenus du département sont à comparer au coût total (coût société) de M. D._____ et pas de son département comme décrit dans l'allégué 197.

La pièce 110 (Annexe A) montre le calcul de la réduction du salaire en se basant sur les revenus de janvier à juin 2011. La pièce 111 (Annexe B) montre l'historique des revenus de janvier 2008 à juin 2011. Dans les pièces produites, nous avons aussi le document 72 (Annexe C) qui montre l'évolution des revenus de M. D._____ seul. Finalement, Me Marie-Gisèle Danthe a produit, le 11 décembre 2014, des tableaux montrant toutes les transactions d'un mois (pièces 50 dans la procédure et Annexe D comme exemple pour mon rapport) de janvier, février, mars, mai, juin et août 2011.

Ce document étant la source des revenus enregistrés dans la comptabilité, j'ai demandé et obtenu ces tableaux mensuels pour toute la période soit de janvier 2008 à juin 2011 avec lesquels j'ai préparé un résumé par année (Annexe E). Le résumé montre une différence importante entre les revenus de la pièce 111 et le détail des transactions (Annexe E) en 2008 mais qui s'estompe peu à peu et devient insignifiante en 2010 et 2011. Sur cette base je peux conclure que les revenus sont correctement appréhendés pour les besoins de l'expertise. Ces revenus ont par ailleurs, à ma demande, été rapprochés de la comptabilité par F.B_____, Annexes F. Bien que ces annexes soient en partie caviardées par la défenderesse et les montants ne sont pas réconciliés, les chiffres sont suffisamment proches pour qu'ils soient probables. Si besoin, le Tribunal devrait ordonner la production de ces pièces non caviardées pour un complément d'expertise.

La pièce 72 ne correspondant pas au contrat, je l'ai ignorée. Les pièces 50, 110 et 111 sont supposées reprendre la même information. Les pièces 110 et 111 pour la période de janvier à juin 2011 reprennent la même information, les tableaux détaillés Annexe E des transactions ne montrent pas les mêmes totaux mensuels. Pour la période 2011, la différence totale est de € 3'330, soit une différence raisonnable.

La deuxième page de la pièce 110 Annexe A montre le calcul de la réduction du salaire conformément au point 3a ii du contrat de travail. Les coûts sont repris de la première page de la pièce 110.

Sur la base des documents mis à disposition, le calcul est mathématiquement exact avec les remarques suivantes :

1. Pour le coût [...], la société a enlevé un écran du calcul du coût (Annexe A 3) mais n'a pas enlevé proportionnellement les autres coûts des outils de travail tels que [...] alors que probablement les autres outils étaient aussi utilisés par plusieurs personnes. Il n'y a pas d'explications quant à cette différence de traitement.
2. L'appartement est déduit pour un montant mensuel de CHF 17776 alors que le loyer est de CHF 9'950 par mois Annexe G.

Le loyer n'est pas compris dans le contrat de travail. Le prise en charge du loyer par la société s'est faite en le déduisant du salaire brut de CHF 502'900 prévu sous chiffre 3a i du contrat de travail. La société a optimisé pour M. D. _____ l'impact fiscal de cette prestation en nature en obtenant que le 1/3 du loyer corresponde à des nécessités commerciales. Par ailleurs, comme les autres prestations, la société a obtenu des frais forfaitaires de 15% sur le loyer. Afin de calculer le coût société de cette prestation, il s'agit d'augmenter le loyer payé des charges indirectes, comme la part patronale sur cette prestation en nature et l'impôt à la source qui pour l'année 2011 était de 30%, selon certificat de salaire (Annexe H4). Sans aller dans les détails de calcul, si je prends le loyer de CHF 9'950 à 85% pour tenir compte de la déduction forfaitaire j'obtiens CHF 8'457,50. Ce montant correspond à une prestation nette d'impôts soit 70% du revenu imposable. La charge à 100% est égale à CHF 8'457,50 divisé par 70% soit CHF 12'082 sans tenir compte de charges sociales. Sur la base de ce calcul sommaire, je conclus que le coût société du loyer à CHF 12'776,90 semble correctement calculé.

1. Les autres coûts mensuels semblant raisonnables par rapport au salaire global de M. D. _____, je les accepte sans vérification. Le coût total mensuel ainsi calculé est de CHF 20'092,61 ou CHF 7'315,71 sans le loyer. Ce montant, arrondi à CHF 7300, est repris dans l'analyse ci-après.
2. Les revenus de janvier à juin 2011 correspondent à la pièce 110 mais sont aussi en ligne avec le total mensuel des transactions résumées en Annexe E.

Sur la base des points développés ci-dessus j'ai vérifié l'allégation 197 :

- Pour l'année 2009, le salaire brut selon certificat de salaire Annexe H2 était de CHF 610'613 y compris la part privée du loyer. A ce coût il convient d'ajouter les frais forfaitaires de CHF 120'613, la part voiture de CHF 60'367 mais aussi les cotisations sociales de CHF 37559 + CHF 41'902, le tiers du loyer brut soit CHF 39'800 ($9'950 \times 12/3$) correspondant à des charges d'entreprise et finalement les frais de bureau de CHF 7'300 par mois ou CHF 87'600 par année sous point 3 ci-dessus. Soit un total de CHF 998'454 arrondi à CHF 1 million.
- Le coût calculé correspond à un coût total mensuel de CHF 83'333 pour M. D. _____. Selon le contrat, pour couvrir ce coût, les

revenus générés par le département de M. D. _____ devaient être supérieurs à 2x cette somme soit CHF 166'666 par mois ou € 109'650 (taux de 1.52 au 30 juin 2009 Annexe I).

- Selon l'Annexe E depuis juin 2009, les revenus ont été inférieurs à cette somme en juin, août, septembre et décembre 2009, ils n'avaient de ce fait pas un caractère systématique. Pour 2010, le salaire global ayant diminué, on peut en déduire que c'est seulement depuis juillet 2010 que M. D. _____ n'a plus respecté son contrat de travail, cette fois de manière systématique.

Allégué 198 :

Pendant sa première année au sein de F.B _____, soit de juin à décembre 2008, le chiffre d'affaires mensuel du Demandeur se montait régulièrement à plus de Euros 150'000.

Preuve : pièce 111 et expertise

Selon le résumé mensuel des transactions (Annexe E), le chiffre d'affaires mensuel était supérieur à € 150'000 sauf en mai € 143'000 en août € 91'000 en octobre € 137'000 et en décembre € 126'000. Le total pour l'année est de € 2'331'573, selon le résumé de F.B _____ soit une moyenne de € 194'000 par mois. Même en prenant le résumé mensuel des transactions, nous avons un total de € 1'847'000 soit une moyenne de € 154'000 par mois. J'en conclus que pour l'année 2008, cette allégation est exacte.

Allégué 200 :

Dès septembre 2010, le chiffre d'affaires du Demandeur a oscillé à des montants de l'ordre de Euros 50'000.

Preuve : pièce 111 et expertise

L'Annexe E qui résume toutes les transactions sur une base mensuelle en €, montre qu'en septembre 2010 les revenus étaient de € 61'800, les revenus étaient de € 50'700 en octobre puis € 54'600 en novembre et finalement € 39'900. En moyenne pour cette période, les revenus étaient de € 51'750. L'affirmation semble donc correcte mais elle est restrictive car entre janvier et mars 2011 les revenus étaient supérieurs à € 55'000 avant de s'effondrer en dessous de € 30'000.

Allégué 240 :

Cette réduction a été calculée en fonction des revenus générés par le Demandeur, conformément aux principes de l'art. 3 du contrat de travail.

Preuve : pièce 6, art. 3 et expertise

La pièce 6 fait référence au contrat de travail. Comme reporté dans les explications de l'allégation 197 ci-dessus, il faut comparer les

coûts totaux du demandeur aux revenus de son département et non pas à ses seuls revenus comme montré dans la pièce 72 Annexe C. Le calcul de la réduction tient cependant compte des revenus totaux du département comme mis en évidence en comparant les Annexes A1 et E.

L'affirmation est erronée dans le sens que ce sont les revenus du département qui ont été utilisés. Le calcul est cependant conforme à l'article 3 du contrat comme démontré dans l'allégation 197.

Allégué 241 :

Au vu de la baisse du chiffre d'affaires du Demandeur depuis 2009, cette réduction aurait pu être mise en œuvre plus tôt.

Preuve : pièces 6,110 et expertise

Comme démontré dans l'allégation 197, dernier paragraphe, la réduction des revenus en dessous du double du coût global de M. D._____ est devenue systématique dès juillet 2010. Le contrat stipule qu'un ajustement de salaire peut intervenir si « *in any consecutive 6 months period* », pendant une période consécutive de 6 mois, la moitié des revenus du département est inférieure aux coûts de M. D._____. Sur cette base c'est seulement, dès janvier 2011, qu'une réduction des prestations pouvait intervenir.

Allégué 242 :

Les décomptes de salaire pour les mois d'octobre, novembre et décembre 2011 sont conformes aux accords régissant les rapports entre les parties, notamment l'art. 3 du contrat.

Preuve : pièces 6, 17,18, 19 et expertise

En Annexe J, on trouve des décomptes mensuels de salaires pour février 2008, janvier 2009 et janvier 2010, puis octobre, novembre et décembre 2011. On peut constater que tous ces certificats sont préparés selon le même modèle. Je constate aussi que dans la partie salaire brut, les prestations en nature concernant l'appartement, la voiture et les allocations familiales sont similaires sur toute la période si on fait abstraction de l'influence de la part des frais forfaitaires qui découle de la rémunération globale.

Les décomptes salaires d'octobre à décembre 2011 sont établis correctement par rapport à la réduction de salaire documentée dans la pièce 110 page 2 Annexe A2, ce document découlant directement de l'application du contrat de travail soit la clause 3a ii.

Allégué 378 :

Les montants indiqués ne correspondent pas aux chiffres figurant dans les décomptes de chiffre d'affaires remis quotidiennement par D._____ à son employeur.

Preuve : pièces 72, 110,111 et expertise

Comme indiqué plus en détail dans mes explications sur l'allégation 197 ci-dessus, la pièce 72 Annexe C montre un décompte des revenus qui auraient été réalisés uniquement par M. D._____. Le contrat de travail ne prévoyant pas cette hypothèse, je l'ai ignorée dans mon expertise.

Je relève cependant que le contrat de travail est muet sur la monnaie de référence. Si les revenus sont réalisés en Euros, la performance est mesurée par rapport aux charges de M. D._____ qui sont exprimées en CHF.

L'évolution du taux de change et son impact sur la performance n'a, à ma connaissance, pas été appréhendé et décidé entre les parties.

Allégué 386 :

L'éventuelle baisse du chiffre d'affaires converti en francs suisses est ainsi également due à la dévaluation de l'euro.

Preuve : expertise

Comme indiqué ci-dessus, l'euro a diminué de valeur par rapport au franc suisse passant de 1,486 au 31 décembre 2008 à 1,22 au 31 décembre 2011 soit une baisse de 17,9%. Au 1^{er} janvier 2008, le cours était à 1,6524 soit une baisse de 26,2 %.

Le département de M. D._____ négociant presque exclusivement en euros, sa performance convertie en francs suisses a été influencée et aggravée par l'évolution défavorable du cours de change.

Allégué 393 :

Malgré une éventuelle baisse du chiffre d'affaires, l'activité du demandeur a toujours été rentable pour F.B._____ et R.B._____.

Preuve : expertise

Le contrat de travail sous point 3a ii stipule clairement les critères de rentabilité souhaités par l'employeur et le mécanisme de révision de la rémunération de M. D._____ si ces critères n'étaient plus respectés.

Dans l'Allégué 241 ci-dessus, j'explique que dans tous les cas, depuis juillet 2010, M. D._____ n'était plus rentable, selon les critères définis dans le contrat. Les certificats de salaires de l'année 2011 (pièce 11) montrent un salaire mensuel brut de CHF 44'000 jusqu'en septembre 2011. Ce salaire est à comparer avec des revenus moyens entre janvier et juin 2011 de € 43'000 ou CHF 52'000 soit 84% des revenus. Ce niveau de rémunération n'est pas du tout rentable pour une société de services (maximum 65%).

Allégué 395 :

Le seul effet d'une éventuelle baisse de chiffre d'affaires est une réduction de la marge du bénéfice brut de la défenderesse et de la co-défenderesse.

Preuve : expertise

Voir explications dans Allégué 393. Une baisse du chiffre d'affaires alors que les frais directs (salaires) sont constants, induit effectivement une réduction de la marge brute. Celle-ci peut devenir négative si les coûts directs *ne* sont pas adaptés régulièrement à la baisse des revenus.

Allégué 447 :

Les dividendes versés par F.B. _____ à ses actionnaires d'octobre 2008 à ce jour s'élèvent à un montant qui n'est pas inférieur à US\$ 2,52 par action.

Preuve : pièce 41 et expertise

La pièce 41 montre le rendement moyen par rapport au prix du marché de l'action mais pas le dividende par action. Le dividende par action est indiqué dans le rapport annuel dont j'ai repris le résumé en Annexe K1-4, le dividende par action passe de US\$ 0.27 en 2008 à US\$ 0.65 en 2011. Il conviendrait de faire le cas échéant un complément d'expertise pour comprendre d'où M. D. _____ tire ces prétendus revenus par action.

Allégué 448 :

Les défenderesses doivent dès lors un montant qui n'est pas inférieur à US\$ 22'029.85 (8'742 x \$ 2.52) à titre de dividendes.

Preuve : pièces 27 à 29, 41 et expertise

Voir ci-dessus sous Allégué 447. Les pièces 27 à 28 sont des échanges d'e-mails où il est question d'un bonus non reçu. La pièce 29 indique le cours de l'action.

Aucune des pièces indiquées ne montre clairement l'origine du montant de 8'742.

Pour ce qui concerne le dividende indiqué, se référer aux explications dans l'Allégué 447.

b) A la requête du demandeur, l'expert H. _____ a déposé, le 13 novembre 2015, un complément d'expertise, dont il ressort ce qui suit :

1. Allégués 197, 240, 241, 242 et 393 :

- a) Pas de demande de la partie défenderesse
- b) Comme indiqué dans mon expertise du 27 février 2015 en page 2 la pièce 72 a été ignorée. Les revenus repris dans la pièce 110, devenue l'annexe A de mon rapport, ont été comparés à la pièce 111 devenue mon annexe B elle-même réconciliée à mon annexe C, qui est devenue la nouvelle pièce 72, et finalement aux états financiers audités annexe F.

Comme demandé par la partie défenderesse, je laisserai F.B. _____ s'expliquer sur les montants surlignés en jaune. Je constate que les revenus de janvier à juin 2011 (pièce 110) utilisés par F.B. _____ pour calculer la réduction de salaire totalisent CHF 328'034 et les revenus produits par la partie défenderesse dans son courrier du 5 mai 2015 demandant un complément d'expertise (pièce 2) totalisent CHF 327'225 soit une différence non significative.

- c) Pas de demande de la partie défenderesse
- d) L'annexe A3 de mon rapport du 27 février 2015 indiquée par la partie défenderesse montre clairement des signes de contrôles et vérifications. Les pièces justificatives n'ont pas été incluses pour ne pas alourdir le dossier. Pour le surplus, je renvoie au point 1 dernier paragraphe en page 2 qui indique clairement que j'ai effectué des vérifications.

Concernant le calcul du loyer, la société a bien tenu compte d'un tiers de celui-ci pour des besoins commerciaux et de 15% en tant que frais forfaitaires. Comme mentionné en point 2 page 3 de mon rapport du 27 février 2015. Le calcul fait par F.B. _____ est pour moi globalement exact et je renvoie à mon rapport.

Concernant les autres coûts, F.B. _____ a reconnu que le calcul en pièce 110 était erroné et a fourni un nouveau calcul Annexe M3 que j'ai utilisé sous le point 4 ci-après. Ce calcul diminue un peu la réduction de salaire mais ne la remet pas en question.

- e) Les calculs ont été vérifiés pour l'année 2011 et la période janvier à juin car c'est uniquement celle-ci qui est l'élément déclencheur pour invoquer une baisse de salaire. Comme indiqué ci-dessus, les chiffres fournis par F.B. _____ ont suffisamment été vérifiés pour démontrer qu'il n'y a pas d'erreurs significatives et que F.B. _____ respectait la teneur du contrat en demandant une réduction du salaire après juin 2011.

2. Allégué 200 :

Les chiffres d'affaires pour les mois de juillet à septembre 2011 ne sont pas pris en considération, alors que la réduction de salaire a eu lieu en octobre 2011.

Dans mes explications sur le caractère systématique de la baisse des revenus, page 5 de mon rapport du 27 février 2015, j'explique que « la moitié des revenus du département est inférieure aux coûts de M. D. _____ de manière systématique depuis juillet 2010. Sur cette base et en respect du contrat, F.B. _____ avait la possibilité

de décider une réduction des prestations dès janvier 2011. Lorsque la décision a été communiquée en septembre 2011 (pièce 13 allégué 26), les conditions étaient remplies.

L'annexe F4 de mon rapport du 27 février 2015 montre en CHF le CA mensuel pour toute l'année 2011. Ce tableau a été réconcilié avec les revenus annuels confirmés dans le rapport annuel de révision établi par [...]. Ce tableau montre que le CA de juillet à septembre a légèrement augmenté pendant ces 3 mois mais pas de manière à remettre en cause la décision de F.B_____.

3. Allégué 379 :

L'expert relève que les revenus de F.B_____ n'ont cessé de diminuer de 2008 à 2011, passant de CHF 16'300'000 à CHF 9'402'00.-. La diminution constante des revenus de F.B_____ et son ampleur entre 2008 et 2011 ne peuvent être attribués à la seule évolution des revenus du département de M. D._____ (Annexe E). L'expert peut-il dès lors indiquer d'où il tire les données permettant de dire que l'évolution au niveau de F.B_____ est confirmée par l'évolution au niveau consolidé de X.B._____ ?

Dans mon rapport du 27 février 2015 je parle, d'une part des revenus de F.B_____ et d'autre part des revenus globaux du Groupe X.B._____. dont F.B_____ fait partie. Dans mon rapport j'écrivais que pour l'année 2009 la baisse était effectivement due à la crise, comme confirmé par le CEO du groupe dans son rapport de gestion (Annexe K5 de mon rapport du 27 février 2015) mais qu'en 2010 la filiale suisse avait connu une reprise des activités avant de s'effondrer de nouveau alors qu'au niveau groupe les activités ont continué à évoluer de manière positive (Annexes K3 et K4 de mon rapport du 27 février 2015). En réponse à l'allégué 379, je conclusais en écrivant que « la baisse continue des revenus de la filiale de [...] est liée à d'autres facteurs plus locaux et non à l'évolution de l'économie mondiale ». Mon affirmation est toujours valable, la baisse des revenus locaux est contraire à l'évolution des revenus du groupe.

4. Allégué 386 :

L'expert relève que la performance a été influencée et aggravée par l'évolution défavorable du taux de change. Peut-il indiquer si avec le taux de change du mois de l'engagement de M. D._____ (décembre 2007, 1 € = 1.65 CHF), le 50% des revenus du département - Commission Revenue generated by the Desk - auraient couvert le coût total d'emploi de M. D._____ - Full Employment Costs (as defined below) attribuable to you only à la date de la réduction du salaire (fin septembre 2011) ?

Le cours entre l'Euro et le CHF au 15 décembre 2007, date d'engagement, était de CHF 1,6621 pour 1 € Annexe L. Sur cette base, j'ai établi un nouveau tableau de calcul en prenant les mêmes éléments de F.B_____ que ceux inclus dans mon rapport du 27 février 2015. Ce nouveau calcul montre que sur une base de taux

historique, la baisse de salaire aurait dû être de CHF 26'236.29 au lieu des CHF 34'664,73 (Annexe M2).

En reprenant les éléments de l'expertise avec F.B_____, nous avons constaté que dans le premier calcul la société avait pris des frais qui devaient être exclus du calcul, selon le contrat.

Elle a de ce fait établi un nouveau calcul (Annexe M3) aboutissant à une baisse de CHF 32'903,92 contre CHF 34'664.73 précédemment. En reprenant les taux historiques, (Annexe L) la baisse est réduite à CHF 24'475,47.

Des tableaux et calculs ci-dessus il ressort que la baisse de salaire aurait pu être inférieure en appliquant de diverses manières le taux de conversion de l'Euro, mais dans tous les cas il y avait effectivement un non-respect du ratio imposé dans le contrat et F.B_____ avait contractuellement le droit de demander une adaptation du salaire.

5. Allégué 393 :

Les tableaux annexés (Annexes 2 et 3) à la présente démontrent que les revenus se sont élevés à CHF 54'537,51 par mois de janvier à juin 2011 si on se réfère aux données fournies par F.B_____ et R.B._____ dans la pièce 72 nouvelle. Le salaire de CHF 44'000.- correspond ainsi à 80% (en non 84% des revenus). L'expert peut-il confirmer qu'avec le taux de change à la date de l'engagement (1€ = 1.65 CHF), le salaire de CHF 44'000.- correspondait à 63% des revenus ?

La pièce 72 nouvelle est une clef USB qui contient le détail des chiffres d'affaires mensuels de janvier 2008 à juin 2011. Pour la période concernée, j'ai vérifié que les chiffres d'affaires rapportés en € dans l'annexe 2 de l'allégué 393 correspondent bien aux chiffres d'affaires ressortant des tableaux mensuels. A part une inversion de chiffres en mai qui n'a pas de conséquences (27'783,75 dans le tableau contre 27'785,73 sur la clef USB), les chiffres rapportés sont identiques. Sur le tableau, j'ai recalculé les pourcentages rapportés dans l'allégué 393. Ces pourcentages sont correctement calculés (Annexe N).

6. Allégué 447 :

Dans la réponse à l'allégué 447, l'expert indique qu'il ne sait pas d'où M. D._____ tire un prétendu revenu de US\$ 2.52 par action.

L'allégué 447 vise les dividendes versés par F.B_____ à ses actionnaires d'octobre 2008 à ce jour. Soit au jour du dépôt de la réplique (21 août 2013). Si l'on tient compte des dividendes versés pour les années 2008 (US\$ 0.27), 2009 (US\$ 0.30), 2010 (US\$ 0.48), 2009 (US\$ 0.65), les dividendes cumulés s'élèvent à US\$ 1.70. En prenant en considération les dividendes cumulés entre octobre 2008 et août 2013, le montant s'élève à US\$ 2.52 (voir l'extrait du site internet Annexe 4).

Pour vérifier l'allégation 447 j'ai vérifié l'annexe 4 avec le site X.B._____ dans la partie « Investors relations ». En Annexe 0, vous trouvez l'historique des dividendes annoncés par la société. Le calcul que j'ai refait à la main montre aussi, pour la période invoquée, un dividende total de US\$ 2.52. L'allégation est de ce fait mathématiquement exacte.

7. Allégué 448 :

L'origine du montant de 8'742 figure aux allégués 442 et 443.

Les allégués 442 et 445 renvoient aux pièces 27 et 28 qui sont des copies d'e-mails. Ces e-mails sont des échanges entre M. D._____ et la société. L'e-mail du 3 décembre 2009 (pièce 27) de Mme [...], dont il n'est pas stipulé la fonction, semble confirmer que M. D._____ aurait droit à un « reward » de US\$ 37502 qu'elle doit confirmer avec M. U._____ avant de payer ce montant. La pièce 28 est un e-mail de M. P._____ (direction des ressources humaines) du 8 décembre 2011 qui indique qu'il va résoudre ce point en suspens le plus vite possible sans toutefois confirmer que ce montant est dû.

Les allégués 442 et 445 et les pièces 27 et 28 qui s'y rapportent, semblent indiquer qu'il y aurait une discussion sur le montant de USS 37'502 mais il n'y a pas dans ces pièces une indication claire que ce montant est dû. En admettant qu'il était effectivement dû, au 30 septembre 2008, selon le site de F.B_____, le cours de l'action était de US\$ 4,29 ce qui équivaut à 8'742 actions.

25. a) Le demandeur a ouvert action par le dépôt, le 27 mars 2012, d'une requête de conciliation. Les défenderesses ayant fait défaut à l'audience de conciliation du 1^{er} mai 2012, le juge délégué de la Chambre patrimoniale cantonale a délivré au demandeur une autorisation de procéder.

b) Par demande du 3 juillet 2012, le demandeur a pris les conclusions suivantes :

I. F.B_____ et R.B_____, solidairement entre elles, doivent immédiat paiement à D._____ de la somme de **CHF 693'196.-** (six cent nonante-trois cent nonante-six francs), sous déduction des cotisations sociales légales et conventionnelles sur la part fixée à dire de justice, plus intérêts à 5 % l'an dès le 30 novembre 2011 sur **CHF 96'412.20** et dès le 11 janvier 2012 sur **CHF 596'783.80**.

II. L'opposition formée au commandement de payer N° V._____ de l'Office des poursuites du district de Nyon, dans la poursuite

introduite à l'encontre de F.B._____, par D._____, est levée définitivement à concurrence de CHF 64'274.80 (soixante-quatre mille deux cent septante-quatre francs et huitante centimes), plus intérêts à 5% l'an dès le 31 octobre 2011.

c) Par demande du 9 octobre 2012, l'intervenante Caisse cantonale de chômage a pris les conclusions suivantes :

- I. L'intervenante, la Caisse cantonale de chômage, est subrogée au demandeur, D._____, dans ses droits, y compris le privilège légal, que ce dernier a contre la défenderesse F.B._____ et R.B._____, ce à concurrence de CHF 8'572.80 net (huit mille cinq cents septante deux francs et 80 centimes) avec intérêt à cinq pour cent l'an dès le 12 janvier 2012, représentant les indemnités de chômage versées à la demanderesse pour la période du 12 janvier 2012 au 6 avril 2012.
- II. En conséquence, la défenderesse, F.B._____ et R.B._____, est débitrice de l'intervenante, la Caisse cantonale de chômage, et lui doit immédiat paiement de la somme de CHF 8'572.80 avec intérêt à 5 pour cent l'an dès le 12 janvier 2012.

d) Par réponse du 18 février 2013, les défenderesses ont conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions du demandeur et de la Caisse cantonale de chômage.

26. Lors d'audiences des 1^{er} décembre 2014 et 2 février 2015, le demandeur et dix témoins ont été entendus.

27. Par courriers des 29 août et 12 septembre 2016, les parties sont convenues de remplacer l'audience de plaidoiries finales par le dépôt de plaidoiries écrites. Celles-ci ont été déposées le 15 novembre 2016. Le 5 décembre 2016, les parties ont déposé des plaidoiries écrites responsives.

28. La Chambre patrimoniale cantonale a tenu une séance de délibération le 20 décembre 2016.

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).

La partie adverse peut former un appel joint dans sa réponse, qui doit être déposée dans un délai de trente jours (art. 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC).

1.2 En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel déposé par D. _____ est recevable.

L'appel joint a été déposé par F.B. _____ et R.B. _____ dans le délai imparti pour le dépôt de la réponse, de sorte qu'il est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou 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 (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC ; JdT 2011 III 43 et les réf. cit.) 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). En particulier, le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus. Il incombe toutefois à l'appelant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa 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 l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 c. 4.3.1 et les arrêts cités). La Cour de céans n'est ainsi 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 (CACI 2 juillet 2015 2015/608 consid. 2 ; CACI 1^{er} février 2012/57 consid. 2a; ATF 142 III 413 consid. 2.2.4).

3.

3.1 L'appelant D._____ soutient que la rémunération de 502'900 fr. prévue par la clause 3 let. a (i) de son contrat de travail serait un salaire annuel fixe, qui ne serait par conséquent pas variable. Les montants versés n'étaient selon lui pas des avances. La clause 3 let. a (ii) serait inopérante et ne permettrait pas de réduire le salaire précité. Subsidiairement, l'appelant soutient que les conditions permettant l'application de la clause 3 let. a (ii) n'auraient pas été remplies et, enfin, que si tel avait été le cas, la réduction prononcée serait excessive.

3.2 Le salaire régi par l'art. 322 al. 1 CO (Code des obligations [loi fédérale complétant le Code civil suisse, Livre cinquième : Droit des obligations] du 30 mars 1911 ; RS 220) est une prestation en argent versée en contrepartie du travail fourni. Il s'agit d'un élément essentiel du

contrat de travail. Cette norme étant de droit dispositif, les parties peuvent, par un accord, décider de diminuer le salaire en cours de contrat, avant l'échéance du délai légal de congé. Un tel accord vaut toutefois uniquement pour le futur et ne peut pas se rapporter à des prestations de travail déjà accomplies. L'employeur ne peut pas réduire unilatéralement le salaire du travailleur sans que celui-ci donne son accord ou qu'une clause contractuelle le permette (TF 4A_434/2014 du 27 mars 2015 consid. 3.2 ; TF 4A_552/2013 du 4 mars 2014 consid. 4.1 et les réf. cit.).

3.3

3.3.1 En l'espèce, le contrat de travail prévoyait plusieurs types de rémunération possible en faveur de l'appelant. La première citée, ici litigieuse, était le « *fixed draw* », réglée par la clause 3 let. a du contrat de travail. On ne saurait suivre l'appelant lorsqu'il soutient que ce « *fixed draw* » serait fixe et non modifiable en cours de contrat sans l'accord des deux parties. Quelle que soit la dénomination donnée au « *fixed draw* » par la clause 3 let. a (i) du contrat, il ressort en effet clairement des textes signés par les parties que leur volonté était de lier, dans une certaine mesure, le « *fixed draw* » de l'appelant aux commissions qu'il était censé générer, avec son département, pour son employeur. Cela ressort déjà du titre de la clause 3 libellée « *commission compensation* », ce qui peut être traduit par « indemnisation pour commissions », mais également de la clause 3 let. a (ii), première phrase, du contrat de travail qui indique que ce « *fixed draw* » est calculé en référence au montant des revenus sur commissions que l'appelant est censé générer pour la société. L'appelant était ainsi requis de générer un certain niveau de revenus. Le lien entre le « *fixed draw* » de l'appelant et les commissions réalisées pour l'employeur est encore rappelé par la clause 2.9 des « *Terms and conditions* », paraphés et signés par l'appelant le 15 décembre 2007, qui stipule que l'appelant reconnaissait que la société attendait de lui qu'il génère des revenus sur commissions non inférieurs à deux ou trois fois son « *fixed draw* » et que la société mettait en œuvre un contrôle de son activité en référence à ce standard. Conséquence de ce lien, la clause 3 let. a (ii) du contrat de travail réservait expressément à l'employeur le droit de réduire le « *fixed draw* » si certains résultats n'étaient pas réalisés durant une

certaine période de temps. Le « *fixed draw* » pouvait être réaugmentée par la suite en cas de bonnes performances (clause 3 let. a (iv)).

Il résulte de ce qui précède que les parties, par la clause 3 let. a ii du contrat de travail, avaient réservé le droit de l'employeur de réduire le « *fixed draw* » de l'appelant en cas de mauvais résultats de sa part. Le terme peu clair de « *fixed draw* » ne permet pas d'ignorer ni d'invalider un tel accord clair des parties. Celui-ci ne prête pas flanc à la critique, dès lors qu'il porte sur des prestations non encore exécutées au moment de sa conclusion. Il est valable et opposable à l'appelant. Dans ces conditions, la question de savoir si le « *fixed draw* » était versé à titre d'avance ou non, respectivement qu'il avait été qualifié comme telle lors de son versement, est sans portée ici.

3.3.2 A l'encontre de cette appréciation, l'appelant invoque que les intimées auraient admis l'allégué 19. Celui-ci était libellé en les termes suivants : « Le contrat de travail prévoyait un salaire annuel fixe de 502'900 fr., ce qui correspond à 41'908.35 par mois » et était censé être prouvé par la clause 3 let. a (i) du contrat de travail. L'appelant estime que cette détermination signifierait que les intimées auraient admis que sa rémunération étant fixe, elle ne pouvait donc être variable, la clause 3 let. a (ii) étant inopérante.

Certes, le salaire était en principe stable selon la clause invoquée par l'appelant. Il n'en reste pas moins que la clause qui suivait immédiatement celle-ci, soit la clause 3 let. a (ii), réservait expressément – et valablement – le droit de l'employeur de réduire cette rémunération de base censée stable, que l'appelant comme les intimées ont allégué cette dernière clause et que les intimées ont été autorisées à prouver les allégués y relatifs (notamment all. 165 ss) sans que l'appelant ne s'y oppose. La thèse ici prônée par l'appelant est au demeurant contredite quelques pages plus loin lorsqu'il reconnaît que les intimées avaient mis en place un système permettant de faire varier la quotité de son « *fixed draw* » selon les résultats obtenus (appel, p. 7 et 10). Dans ces conditions, l'admission par les intimées de l'allégué 19, qui ne portait que sur la

clause 3 let. a (i) du contrat, n'enlève rien à la portée de la clause 3 let. a (ii) et au droit de l'employeur de réduire le « *fixed draw* » de l'appelant, pour le futur, à des conditions précises.

Se référant à Wyler et Heinzer (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd., Berne 2014, pp 58 s. et pp 174 s.), l'appelant soutient que les intimées ne pouvaient pas lui imposer une modification unilatérale de son contrat, sans procéder conformément à un congé-modification. Les auteurs cités se réfèrent toutefois, à cet égard, dans leur note de bas de page 743, à Rehbindler et Stöckli (Berner Kommentar, Berne 2010, n. 19 ad art. 322 CO), lesquels réservent justement l'hypothèse selon laquelle l'employeur se serait réservé un droit formateur lui permettant de réduire le salaire, ce qui est admissible pour autant que le salaire puisse être suffisamment déterminé sur la base de critères objectifs. A cet égard, le Tribunal fédéral a admis qu'une réduction unilatérale de salaire est admissible si une clause contractuelle le permet (TF 4A_434/2014 du 27 mai 2015, consid. 3.2 et les références).

En l'espèce, la possibilité de réduire, en cas de mauvais résultats, le « *fixed draw* » de l'appelant était expressément prévue dans le contrat de travail signé par les parties. L'application de la clause prévoyant cette possibilité ne saurait par conséquent être qualifiée de modification unilatérale du contrat. Le grief est infondé. Le reproche d'avoir fait illégalement intervenir la modification de manière rétroactive est également infondé. En effet, les parties avaient expressément réservé le droit de l'employeur de réduire le montant dû pour une période si les résultats étaient insuffisants durant cette même période. La décision du 11 octobre 2011, faisant suite à plus de six mois insuffisants (cf. *infra* consid. 3.4.6), de fixer le début de la réduction, non pas au début de ladite période, mais seulement après, au 1^{er} octobre 2011, ne prête dès lors pas flanc à la critique.

L'appelant invoque qu'aucun décompte entre le chiffre d'affaires du département et les « *full employment costs* » ne lui aurait été remis, respectivement que de telles pièces n'auraient pas été remises à

l'expert pour la période antérieure à 2011 ou encore que les intimées auraient établi un document en cours de procédure, qu'elles auraient ensuite rectifié. Ces points sont sans pertinence sur la validité des clauses (ii) et (iii) contestées. Contrairement à ce que prétend l'appelant, la clause 3 let. a (iii) qu'il invoque à cet égard ne prévoyait au surplus pas la remise de décomptes. Au demeurant, l'appelant, en tant que chef du département qu'il dirigeait, connaissait ou devait pouvoir connaître le chiffre d'affaires réalisé par ledit département. Il a d'ailleurs admis avoir remis à son employeur, quotidiennement, le décompte du chiffre d'affaires réalisé (all. 374 et 378) et a remis lui-même en cours de procédure des décomptes de l'activité de son département (cf. infra consid. 3.4.4). Il n'ignorait pas non plus le montant, à tout le moins approximatif, des « *full employments costs* » qu'il faisait supporter à son employeur.

Que les intimées n'aient pas réduit la rémunération de l'appelant à l'issue des six premiers mois de revenus insuffisants ne suffit pas pour considérer qu'elles auraient par là renoncé tacitement pour le futur à le faire, conformément au droit qu'elles s'étaient expressément réservé dans le contrat de travail. Les parties avaient au demeurant expressément réservé la forme écrite pour modifier le contrat (cf. clause 18.2 des « *Terms and conditions* »). Le grief est donc infondé.

3.3.3 Il résulte de ce qui précède que la clause 3 let. a (i) et (ii) du contrat de travail prévoyant un « *fixed draw* », arrêté à 502'900 fr. mais pouvant être réduit en cas de mauvais résultats du département dirigé par l'appelant, est valable.

3.4

3.4.1 L'appelant conteste que les conditions permettant la réduction de son « *fixed draw* » aient été remplies. Il critique également la quotité de cette réduction. Il estime que l'autorité précédente aurait dû s'écarter de l'expertise.

3.4.2 Conformément à l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 201), chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver

les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Lorsque tous les faits pertinents sont prouvés, il n'y a pas échec de la preuve, si bien que la question de la répartition du fardeau de la preuve (art. 8 CC) ne se pose pas (ATF 143 III 3 consid. 4.1).

3.4.3 La clause 3 let. a (ii) du contrat de travail réservait à l'employeur le droit de réduire le « *fixed draw* » annuel si la moitié des revenus sur commissions générés par le département dirigé par l'appelant n'atteignaient pas le coût d'emploi total attribuable à l'appelant (« *Full Employment Costs* »), tels que définis ad clause 3 let. c (i), durant six mois consécutifs. Conformément à l'art. 8 CC, il incombait à l'employeur de démontrer l'existence des faits conditionnant son droit de réduire, soit le montant des revenus sur commissions réalisés par le département de l'appelant, d'une part, et le coût d'emploi total attribuable à ce dernier, d'autre part.

En outre, la clause 3 let. a (iv) du contrat de travail prévoyait que la réduction peut ne pas être permanente et que la société ne réduira pas, respectivement réaugmentera le « *fixed draw* » si la moitié des revenus sur commissions générés par le département dirigé par l'appelant durant six mois consécutifs atteignent le coût d'emploi total attribuable à l'appelant. Conformément à l'art. 8 CC, une fois la réduction possible, voire opérée conformément au contrat, il appartenait à l'appelant de démontrer que les conditions prévues par la clause 3 a let. (iv) étaient remplies pour avoir droit au maintien, respectivement à la réaugmentation de son « *fixed draw* » pour la période suivante.

3.4.4 En l'espèce, l'expert a estimé que la moitié des revenus sur commissions générés par le département dirigé par l'appelant n'atteignait plus le coût d'emploi total attribuable à l'appelant dès juillet 2010, et cela de manière systématique (rapport, p. 3). Dans son rapport complémentaire, l'expert a confirmé cette conclusion, estimant que l'employeur était en droit de réduire le « *fixed draw* » après le mois de juin 2011 (complément d'expertise, p. 2 let. e).

En effet, l'expert a indiqué que le coût total mensuel attribuable à l'appelant s'élevait à 83'333 francs. Selon le contrat, pour couvrir ce coût, les revenus générés par le département de l'appelant devaient être supérieurs à deux fois cette somme, soit à 166'666 fr. par mois ou à 109'650 euros (selon le taux au 30 juin 2009). Selon l'expert, depuis juin 2009, les revenus ont été inférieurs à cette somme en juin, août, septembre et décembre 2009 ; ils n'avaient de ce fait pas un caractère systématique. L'expert a précisé que la réduction des revenus en dessous du double du coût global de l'appelant était devenue systématique dès juillet 2010. Le contrat stipulait qu'un ajustement de salaire pouvait intervenir si, pendant une période consécutive de six mois, la moitié des revenus du département était inférieure aux coûts de l'appelant. Ainsi, sur cette base, une réduction des prestations pouvait intervenir dès le mois de janvier 2011. Partant, les intimées étaient fondées à réduire le « *fixed draw* » de l'appelant après le mois de juin 2011, comme cela a été le cas.

3.4.5 L'appelant conteste les montants des revenus réalisés par le département qu'il dirigeait, tels que retenus par l'expert pour les mois de janvier à juin 2011, par respectivement 56'000 €, 55'000 €, 57'000 €, 21'500 €, 27'213 € et 41'500 €. Il allègue que les documents à l'appui de ces chiffres seraient erronés et incomplets, ne tenant pas compte de tous les revenus réalisés par son département.

En date du 11 décembre 2014, l'appelant a invoqué que les chiffres mentionnés par les intimées ne correspondaient pas au chiffre d'affaires réalisé par son département. Il a indiqué en vouloir pour preuve les décomptes de chiffre d'affaires pour les mois de janvier, février, mars, mai, juin et août 2011 dont il avait gardé copie et qu'il a produits sous pièces 50/9 à 50/14, intitulées « décompte de chiffre d'affaires " [...] *uploads* " » pour les mois en question.

Les revenus issus de ces documents – ainsi que ceux obtenus pour d'autres mois et notamment pour le mois d'avril 2011 – ont été intégrés dans l'annexe E du rapport d'expertise. Il ressort de cette pièce

que les chiffres résultant des pièces 50/9 à 50/14 sont légèrement inférieurs à ceux issus des documents produits initialement par les intimées (annexe E et rapport d'expertise, p. 3). A cela s'ajoute que l'appelant a produit le 5 mai 2015, à l'appui de sa demande de complément d'expertise, une pièce 2 intitulée « Récapitulatif du chiffre d'affaires pour les mois de janvier à juin 2011, avec leur conversion en francs suisses ». Or, à nouveau, ces pièces aboutissent à des revenus similaires à ceux initialement constatés par l'expert (complément d'expertise, p. 2 ch. 1 b). Dans ces circonstances, la Cour constate que les conclusions de l'expert s'agissant des revenus réalisés par le département de l'appelant pour la période de janvier 2011 à juin 2011 sont probantes et tient ces montants pour corrects, les montants légèrement supérieurs résultant des documents produits par les intimées étant de surcroît en faveur de l'appelant. Celui-ci ne saurait, au vu des documents qu'il a lui-même produits, remettre en question ces conclusions en arguant, sans détail ni preuve, que les pièces des intimées susmentionnées ne comprendraient pas tous les revenus réalisés par son département, notamment des prétendues « opérations sur actions » (appel, p. 11), sur lesquelles il ne fournit aucun élément.

Au vu de ce qui précède, le fait que des pièces comportent ou non des adjonctions manuscrites ou des surlignages ou que des données différentes aient été fournies en cours d'instance, voire selon lui trop tard, n'est pas propre à ébranler la valeur de l'expertise sur ce point. Qu'aucune pièce n'ait, selon l'appelant, été fournie par les intimées pour la période antérieure à 2011 est sans importance : la seule question à trancher ici est celle de savoir si les intimées étaient en droit de réduire la rémunération de base de l'appelant pour les mois d'octobre, novembre et décembre 2011. Or cette question pouvait être tranchée au regard des revenus réalisés durant les premiers mois de 2011.

3.4.6 S'agissant de l'autre paramètre pertinent pour trancher de la possibilité de réduire la rémunération de base de l'appelant et de sa quotité, soit les « *Full employment costs* », l'expert a pris en compte un montant de 60'240 fr. 12 (complément d'expertise, annexe M3), lequel

ressortait d'une pièce produite par les intimées dans un deuxième temps. En effet, les intimées avaient indiqué que le calcul relatif aux coûts générés par l'appelant, contenu dans la première pièce produite (pièce 110), était erroné. L'expert s'est donc basé sur la seconde pièce produite (Annexe M3), où figure un calcul qui diminuait légèrement la réduction de salaire, mais selon lui, ne la remettait pas en question. Il a également ajouté dans son complément d'expertise que les chiffres fournis par les intimées avaient suffisamment été vérifiés pour démontrer qu'il n'y avait pas d'erreurs significatives dans le calcul réalisé.

Le fait que les calculs sur lesquels l'expert s'est basé aient évolué, selon la documentation fournie par les intimées, ne permet pas à lui seul d'en nier la valeur probante, d'autant moins que l'expert a indiqué avoir procédé à des vérifications suffisantes.

L'appelant reproche à l'expert de ne pas avoir déterminé en quoi consistaient les « *Full employment costs* » et affirme qu'il se serait agi d'un élément essentiel de sa mission. Il n'apparaît toutefois pas que cette question ait été posée à l'expert, à tout le moins pas de manière explicite. Au demeurant, la notion de « *Full employment costs* » était définie par la clause 3 let. c du contrat. Une définition supplémentaire par l'expert n'avait ainsi pas lieu d'être. Reste ainsi uniquement à examiner si tous les montants retenus dans le complément d'expertise entraient dans cette notion.

L'appelant conteste la prise en compte, dans les « *Full employment costs* », de la « *pension fund contribution* » par 464 fr. 70, estimant que la clause 3 let. c du contrat de travail ne visait qu'un plan de retraite volontaire et qu'au surplus, ce montant correspondrait à la part employeur qui ne saurait être mise à la charge de l'employé. Le premier argument n'est pas soutenu par le libellé de la clause 3 let. c. Quant au deuxième, il ne s'agit pas de faire supporter à l'employé la part employeur. Il s'agit, selon un mode de calcul accepté par les parties, de calculer le coût total de l'appelant pour son employeur. Or la cotisation LPP employeur peut être intégrée dans ce coût.

L'appelant conteste la prise en compte d'un montant de 12'776 fr. 90 à titre de frais de loyer assumés par l'employeur. La clause 3 let. c (i) du contrat de travail qui prévoyait la prise en compte de toute rémunération, incluant celle en nature, permettait la prise en compte des frais de loyer de l'appelant assumés en premier lieu par les intimées. S'agissant du montant retenu à hauteur de 12'776 fr. 90, le raisonnement de l'expert est à cet égard détaillé et pertinent (cf. rapport d'expertise, p. 3). L'appelant n'invoque aucun argument convaincant à son encontre. La Cour tient l'expertise pour probante sur ce point également. En revanche, force est de constater que la rémunération de base arrêtée avant réduction à 502'900 fr. par année, équivalant à 41'908 fr. par mois, était en réalité déduite avant le versement à l'appelant d'un montant de 6'533 fr. 30 à titre d'indemnité de loyer déjà payée (« *house allowance already paid* »). Les « *Full employment costs* » auraient donc dû inclure à titre de frais de logement de l'appelant uniquement un montant de 6'243 fr. 60 (12'776 fr. 90 - 6'533 fr. 30). Il convient ainsi de s'écarter des conclusions de l'expert sur ce point.

L'appelant conteste également la prise en compte de « [...] *cost & Market data* », admis par l'expert à hauteur de 5'091 fr. 82 par mois. Pourtant, la clause 3 let. c (i) du contrat de travail prévoit que les « *Full employment costs* » comprennent les « [...] *cost or other market data costs as requested by you* ». Ces coûts, autant qu'ils soient établis et liés à l'appelant, pouvaient donc être pris en considération dans les « *Full employment costs* ». Toutefois, aux vu des pièces 78 ss, de tels frais ne doivent être considérés comme établis que pour le coût d'un demi-abonnement [...] à hauteur de 1'590 USD, correspondant à 1'436 fr. par mois, soit un montant de 718 francs. L'existence d'autres frais liés au travail de l'appelant n'est en revanche pas établie, de sorte que l'expert n'avait pas à en tenir compte.

Il résulte de ce qui précède que les « *Full employment costs* » pour les mois de janvier à juin 2011 s'élevaient à 41'908 fr. 30 (avance sur

rémunération de base) + 453 fr. 10 + 6'243 fr. 60 + 718 fr., soit un total de 49'343 francs.

3.4.7 Au vu de ce qui précède, convertis en francs suisse, la moitié des revenus sur commissions générés par le département dirigé par l'appelant s'élevait en janvier 2011 à 35'037 fr. 50, en février 2011 à 35'423 fr. 11, en mars 2011 à 36'561 fr. 50, en avril 2011 à 13'954 fr. 50, en mai 2011 à 17'600 fr. 46 et en juin 2011 à 25'439 fr. 76. Ces revenus étaient ainsi pour les six mois consécutifs nettement inférieurs aux « *Full employment costs* » arrêtés pour la période à 49'343 fr. par mois. L'appelant n'allègue pas ni ne démontre que son département aurait réalisé des revenus deux fois supérieurs à son « *Full employment costs* » par la suite. Son employeur était par conséquent autorisé, dès le début de cette période, à réduire le « *fixed draw* » finalement dû à l'appelant. Rien ne l'obligeait cependant à le faire tout de suite. Il pouvait ainsi le décider le 10 octobre 2011 pour la période commençant le 1^{er} octobre 2011.

3.5

3.5.1 Reste à examiner la quotité de la réduction admissible. Conformément à la clause 3 let. a (ii) du contrat de travail, la rémunération de base pouvait être réduite de manière à ce que les « *Full employment costs* » équivalent à 50 % de la moyenne des revenus sur commissions générés par le département dirigé par l'appelant durant la période déterminante. En l'espèce, le 50 % de cette moyenne mensuelle s'élevait à 27'336 fr., arrondi au franc, pour les mois de janvier à juin 2011. En déduisant de ce montant les coûts déterminants, autres que le « *fixed draw* », soit 453 fr. 10 + 6'243 fr. 60 + 718 fr. (cf. *supra* consid. 3.4.5) on obtient un « *fixed draw* » qui pouvait être réduit jusqu'à 19'921 fr., arrondi au franc. L'appelant se réfère en vain à la clause 3 let. b du contrat de travail. Cette disposition s'applique au bonus possible, mais non pas au « *fixed draw* », régi par la clause 3 let. a.

3.5.2 L'appelant se réfère à la clause 3 let. a (iii) du contrat de travail et reproche aux intimées de n'avoir pas procédé à un examen des conditions du marché avant de réduire son « *fixed draw* ». Il s'agit d'une

pure affirmation de sa part, étayée par aucun élément et qui ne sera pas retenue ici.

Au demeurant, la tenue, ci-après mentionnée, de séances sur la question de la réduction possible de la rémunération de base de l'appelant laisse à penser qu'il y a eu réflexion préalable des intimées sur ce point, respectivement que cette question aurait été abordée par les parties durant lesdites séances, dans la mesure où cela aurait été jugé par elles pertinent.

L'appelant invoque ensuite que les intimées ne lui auraient pas donné la possibilité de s'expliquer sur les mauvaises performances de son département, possibilité prévue par la clause 3 let. a (iii), et ainsi de contester la baisse de son « *fixed draw* ».

Il ressort de la procédure que les parties ont tenu deux séances, les 9 septembre 2011 et 3 octobre 2011, en vue précisément de discuter de ces points et au cours desquelles l'appelant a eu l'occasion de s'exprimer sur ses performances. Le grief est infondé. Il ne saurait l'être au motif que la procédure ne démontrerait pas que des chiffres auraient été communiqués à l'appelant s'agissant des mauvaises performances du département qu'il dirigeait. Au vu de ces fonctions, il ne pouvait pas ignorer celles-ci (cf. *supra* consid. 3.3.2). L'appelant n'allègue par ailleurs pas avoir demandé plus d'informations aux intimées sur ce point.

3.5.3 Se référant toujours à la clause 3 let. a (iii) du contrat de travail, l'appelant reproche aux intimées de ne pas avoir tenu compte des fluctuations de l'euro dans l'évaluation de ses performances et soutient qu'au demeurant, celles-là auraient dû être assumées uniquement par l'employeur.

Au vu des résultats des revenus de F.B_____ à travers les années, l'expert a estimé que la baisse de revenus du département dirigé par l'appelant était liée à d'autres facteurs plus locaux et non à l'évolution de l'économie mondiale (rapport, p. 6 ad all. 379, complément ad all. 379,

p. 3). La différence de taux de change n'était ainsi pas la cause de la diminution des revenus du département de l'appelant. Elle n'empêchait par conséquent pas l'employeur d'appliquer strictement la clause 3 a (ii) du contrat de travail. A l'instar des premiers juges, la Cour tient ce raisonnement pour probant, ce d'autant plus que l'appelant n'y oppose aucune argumentation concrète.

A cela s'ajoute que lors de la signature de son contrat de travail, l'appelant ne pouvait pas ignorer, au vu de son expérience professionnelle notamment, que les revenus résultant de l'activité de son département seraient très souvent en monnaies étrangères, soit dans une monnaie différente de celle de son « *fixed draw* ». Il a d'ailleurs déclaré à l'expert que l'euro était la monnaie dans laquelle son département effectuait la majorité des transactions (rapport d'expertise, p. 5 *in fine*). L'appelant a néanmoins accepté que son « *fixed draw* », chiffré en francs suisses, soit calculé en fonction des revenus sur commissions réalisés. Ce faisant, il ne pouvait pas ignorer que si le cours de change baissait, ce qui ne pouvait être exclu à travers les années, cela aurait un impact sur les revenus réalisés dans la monnaie en question et donc potentiellement sur son « *fixed draw* ». L'appelant a admis ce risque en signant son contrat de travail. On ne se trouve ainsi pas dans le cas d'un employeur qui ferait unilatéralement et de manière inattendue supporter une perte de change à ses employés à travers une réduction de leur salaire.

Enfin, au jour de la conclusion du contrat de travail, le 15 décembre 2007, le taux de change EUR - CHF était de 1.66. Entre janvier et juin 2011, période déterminante pour trancher du droit de l'employeur de réduire la rémunération de base de l'appelant, il était en moyenne de 1.28. Même en prenant le taux de 1.66, la moitié des revenus réalisés n'atteignaient pas les « *Full employment costs* ». En outre, compte tenu du fait que cette différence de taux n'était pas si grande que le prétend l'appelant et que ce dernier ne pouvait ignorer les risques précités, la différence de ce taux ne forçait pas son employeur à renoncer à appliquer la clause 3 let. a (ii) dans toute son étendue possible, dût-elle être liée aux mauvaises performances de l'appelant.

Que le niveau de rémunération de l'appelant ne dépasserait pas 65 % des revenus est sans pertinence ici, les parties ayant choisi une autre réglementation.

3.5.4 Au vu de ce qui précède, le « *fixed draw* » de l'appelant pouvait être réduit pour les mois d'octobre à décembre 2011, de 41'908 fr. jusqu'à 19'921 francs. Le mode d'établissement des attestations de salaires produites par les parties et les postes qui y sont prévus, que l'appelant n'a jamais contestés avant la présente procédure, sont particulièrement peu clairs. On peut toutefois constater que le « *fixed draw* », versé sous forme d'avance, s'élevait contractuellement - avant réduction - à 41'908 fr. par mois. Ce montant a effectivement été versé, notamment par le biais d'un « *monthly salary* » de 35'622 fr. 10 avant réduction. Lors de la réduction opérée par les intimées, c'est ce montant qui a été réduit pour atteindre 8'500 francs. Au vu de ce qui précède, le montant de 35'622 fr. 10 pouvait toutefois l'être que d'une quotité de 21'987 fr. (41'908 fr. - 19'921 fr.). Il ne pouvait ainsi pas être inférieur à 13'635 fr. 10. La différence entre ce montant et celui versé à hauteur de 8'500 fr., soit 5'135 fr. 10, est ainsi due à l'appelant pour les mois d'octobre, novembre et décembre 2011 à titre de « *monthly salary* », pour un total de 15'405 fr. 30, soumis aux cotisations sociales.

L'appelant ne saurait ainsi être suivi lorsqu'il conteste l'accord pourtant accepté, objet de la clause 3 let. a du contrat de travail, au motif qu'après réduction, il ne bénéficierait plus d'une rémunération convenable. La rémunération mensuelle précitée, sans compter les avantages en nature dont la mise à disposition d'un appartement de neuf pièces, ne saurait être qualifiée de non convenable.

Partant, l'appel déposé par D._____ doit être admis partiellement sur ce point et l'appel joint déposé par F.B._____ et R.B._____ rejeté à cet égard.

4.

4.1 L'appelant conclut, après avoir contesté la réduction de son « *fixed draw* », à ce que ses « *brokers rep. allowance* » ne soient pas réduits. On comprend qu'il lie les seconds au premier, alléguant d'ailleurs dans sa demande que le « *fixed draw* », l'indemnité de logement et la compensation pour logement constitueraient 85 % de sa rémunération, tandis que les « *brokers rep. allowance* » constitueraient un revenu complémentaire de 15 % (all. 21 et 22).

4.2 Les intimées ont contesté ces allégués. Elles ont pourtant adhéré à ce système de fait, comme cela ressort clairement des attestations de salaire établies mois après mois par leurs soins. Le « *fixed draw* » étant augmenté, les « *brokers rep. allowance* », soit un forfait frais de représentation, doivent l'être en proportion. En partant d'un « *monthly salary* » de 13'635 fr. 10, auquel on ajoute la « *housing allowance net* » par 5'553 fr. 35 et un montant de « *set-off* », dont la quotité n'est pas critiquée par l'appelant, par 2'208 fr. pour les mois d'octobre à décembre 2011, on obtient un montant mensuel au titre de « *brokers rep. allowance* » de 3'775 fr. 80 (21'396 fr. 45 / 85 % x 15 %). Vu le montant de 2'869 fr. 65 versé pour chacun de ces trois mois, c'est un solde de 906 fr. 15 par mois, soit un total de 2'718 fr., arrondi au franc, qui est dû par les intimées à l'appelant pour la période d'octobre à décembre 2011.

L'appel doit ainsi être partiellement admis sur ce point et l'appel joint déposé par F.B._____ et R.B._____ rejeté à cet égard.

5.

5.1 Les appelantes par voie de jonction contestent le remboursement des frais professionnels retenu en première instance. Elles estiment que l'intimé, qui supportait sur ce point le fardeau de la preuve, n'aurait pas établi que les frais réclamés étaient de nature professionnelle. Il n'aurait pas non plus rempli le formulaire prévu par la clause. 5.1 des « *Terms and Conditions* ».

5.2

5.2.1 Premièrement, les appelantes par voie de jonction contestent l'obligation qui leur a été imposée de verser à l'intimé une « *allowance for car, phone, etc* » d'un montant mensuel de 4'717 fr. 05 pour les mois de juillet et d'août 2011, ainsi que de verser la différence entre ce montant et celui de 593 fr. 82 pour le mois de septembre 2011.

Malgré son intitulé, tel que figurant dans les certificats de salaire, le montant de 4'717 fr. 05 correspondait uniquement au remboursement par les appelantes par voie de jonction des frais de leasing du véhicule de l'intimé.

L'art. 4 let. b du contrat de travail prévoit expressément que les appelantes par voie de jonction prenaient en charge les frais de leasing du véhicule de l'appelant. Elles se sont d'ailleurs acquittées d'un montant de 4'717 fr. 05 à ce titre pendant toute la durée du contrat de travail, à l'exception des mois de juillet et d'août 2011, où aucun montant n'a été payé, et du mois de septembre 2011, où le montant à ce titre a été réduit à 593 fr. 82. En outre, la clause 4 let. b du contrat de travail ne prévoit pas que l'employé doive prouver le caractère professionnel de l'usage de son véhicule. Les appelantes par voie de jonction n'ayant pas démontré être en droit de réduire, voire de supprimer le paiement de ce montant prévu contractuellement, elles doivent payer à l'intimé la différence entre ce qui a été payé et ce qui était dû, soit 13'557 fr. 35 (3 x 4'717 fr. 05 - 593 fr. 82). Ce montant porte intérêt à 5 % l'an dès le 12 janvier 2012.

5.2.2 Les appelantes par voie de jonction contestent encore le paiement de frais de téléphonie mobile.

En l'espèce, il ne s'agit pas de paiement de frais à l'intimé, mais de savoir si les déductions opérées par les appelantes par voie de jonction sur les certificats de salaire des mois de mai, juin et juillet 2011, à hauteur d'un total de 3'855 fr. 60, étaient justifiées. En effet, les appelantes par voie de jonction se sont toujours acquittées des frais de téléphonie mobile de l'intimé, et ce qu'il soit au travail, en vacances ou en

incapacité de travailler, à l'exception des mois de mai, juin et juillet 2011, pour lesquels les appelantes ont opéré des déductions sur le salaire de l'intimé, estimant que ces frais ne concernaient pas son activité professionnelle. Pourtant, de telles déductions ne sont pas prévues par le contrat de travail ou les « *Terms and conditions* » liant les parties. Elles ne sont pas non plus subordonnées à la remise d'un formulaire visé par l'art. 5.1 des « *Terms and conditions* ».

Ainsi, faute pour les appelantes par voie de jonction d'avoir démontré leur droit de procéder à une telle déduction, celle-ci est infondée et la prétention, telle qu'admise par les premiers juges, doit être confirmée. Partant, les appelantes par voie de jonction doivent payer à l'intimé les montants retenus, soit au total 3'855 fr. 60.

5.2.3 Les appelantes par voie de jonction contestent également qu'elles doivent à l'intimé le remboursement de frais d'essence et de repas.

A nouveau, les appelantes par voie de jonction avaient toujours remboursé à l'intimé sur appel joint les frais d'essence de son véhicule, sans distinction entre l'utilisation privée ou professionnelle dudit véhicule, notamment durant les vacances. En outre, un tel paiement survenait indépendamment du fait que les pleins aient été effectués près du domicile du demandeur ou près de son lieu de travail. L'endroit et le jour où les pleins ont été faits sont donc impropres à remettre en cause l'appréciation des premiers juges et de la Cour de céans. Dès lors que l'intimé a rempli le formulaire prévu par la clause 5.1 des « *Terms and conditions* » s'agissant de tels frais, les appelantes par voie de jonction lui devaient le remboursement des frais d'essence survenus avant que l'intimé ait été libéré de son obligation de travailler, soit jusqu'au 29 décembre 2011 pour un montant total de 3'205 fr. 99. En effet, le prix de l'essence achetée le 7 janvier 2012, par 164 fr. 01, doit être déduit du montant total de 3'370 fr. admis par les premiers juges, dès lors que l'intimé ne peut pas prétendre à des frais professionnels alors qu'il était libéré de son obligation de travailler lors de cette période. Partant, il a

droit au remboursement par les appelantes par voie de jonction d'un montant de 3'205 fr. 99.

Quant aux deux demandes de remboursement de frais de repas pour un total de 961 fr., celles-ci ont également fait l'objet d'un formulaire conforme à la clause 5.1 des « *Terms and conditions* ». Il en ressort que ces deux repas ont eu lieu dans le cadre de rencontres entre l'intimé et des personnes travaillant dans son domaine d'activité professionnelle d'une part et avec les appelantes par voie de jonction d'autre part (cf. pièce 22 et les témoignages de Z. _____ et W. _____). Ces montants doivent par conséquent être considérés comme des frais professionnels au sens de la clause 5.1, dont le remboursement est dû par les appelantes par voie de jonction à l'intimé par 961 francs.

5.3 En conclusion, les appelantes par voie de jonction F.B. _____ et R.B. _____ doivent, solidairement entre elles, payer à l'intimé D. _____ la somme de 21'579 fr 94 (13'557 fr. 35 + 3'855 fr. 60 + 3'205 fr. 99 + 961 fr.) au titre de remboursement de frais de leasing, frais de téléphonie mobile et frais professionnels. Ce montant est dû avec intérêt à 5 % l'an dès le 12 janvier 2012, lendemain de la fin des rapports contractuels (art. 339 CO, cf. *infra*, consid. 7.4.1). Il s'ensuit que le moyen des appelantes par voie de jonction doit être partiellement admis, le montant admis par les premiers juges devant être ramené à 21'579 fr. 94.

6.

6.1 L'appelant conteste le refus des premiers juges de condamner les intimées à lui verser un solde de bonus pour l'année 2008, sous forme d'actions, auquel s'ajouteraient des dividendes. Il appuie ses prétentions sur les clauses 3 let. b et 3 let. e du contrat de travail et sur les échanges de courriel produits sous pièces 27 et 28.

6.2 Le droit suisse ne contient aucune disposition qui définisse et traite de façon spécifique le bonus. Selon ses caractéristiques, le bonus sera considéré soit comme une gratification au sens de l'art. 322d CO, soit

comme un élément du salaire (art. 322 CO), pouvant revêtir, selon les cas, la forme d'une participation au résultat de l'exploitation (art. 322a CO). Cette qualification est déterminante, car le régime des gratifications est beaucoup plus flexible que les règles applicables aux éléments du salaire (TF 4C.426/2005 du 28 février 2006 consid. 5.1 et les réf. cit. ; ATF 131 III 615 consid. 5.2 ; ATF 129 III 276 consid. 2).

En vertu de l'art. 322d al. 1 CO, si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi. Selon la jurisprudence, la gratification, aux termes de l'article susmentionné, est une rétribution spéciale que l'employeur verse en sus 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, expressément ou par actes concluants, cette prestation est entièrement facultative. Si un versement de ce genre est convenu, l'employeur est tenu d'y procéder mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 131 III 615 consid. 5.2 ; TF 4C.340/2005 du 24 janvier 2006 consid. 2.1).

La question de savoir si la gratification est une prestation purement facultative de l'employeur ou si le travailleur a une prétention à en obtenir le versement dépend des circonstances.

Pour qualifier un bonus dans un cas d'espèce, il faut interpréter les manifestations de volonté des parties (art. 1 CO). Il s'agit tout d'abord d'établir si le bonus est déterminé (respectivement déterminable) ou indéterminé (respectivement indéterminable). Si le bonus est déterminé ou objectivement déterminable (ce qui est le cas lorsque la rémunération ne dépend plus de l'appréciation de l'employeur), l'employé dispose d'une prétention à ce bonus (Rehbinder/Stöckli, op. cit., n. 1 ad art. 322d CO). Dans cette hypothèse, l'employeur doit tenir son engagement consistant à verser à l'employé la rémunération convenue

(élément essentiel du contrat de travail) et le bonus doit être considéré comme un élément (variable) du salaire (ATF 139 III 155 consid. 3.1 et 3.3). Si le bonus n'est pas déterminé ou objectivement déterminable, l'employé ne dispose en règle générale d'aucune prétention : la rémunération dépend du bon vouloir de l'employeur et le bonus est qualifié de gratification. Tel est le cas lorsque la quotité du bonus n'est pas fixée à l'avance, mais dépend pour l'essentiel de la marge de manoeuvre de l'employeur (*ibidem*). Dans cette dernière hypothèse, soit lorsque le bonus n'est pas déterminé ou objectivement déterminable, la jurisprudence a opéré des distinctions en fonction de l'importance du revenu de l'employé – par quoi il faut entendre la rémunération totale perçue de la part de l'employeur durant l'année (ATF 141 III 407 consid. 4.3 et 5.3.1).

En cas de revenus moyens et supérieurs, le Tribunal fédéral a estimé qu'un bonus très élevé en comparaison du salaire annuel, équivalent ou même supérieur à ce dernier, et versé régulièrement, doit être, par exception, considéré comme un salaire variable même si l'employeur en réservait le caractère facultatif. La gratification (art. 322d CO) doit en effet rester accessoire par rapport au salaire (art. 322 s. CO) ; elle ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur. En cas de revenus modestes, un bonus proportionnellement moins élevé peut déjà avoir le caractère d'un salaire variable (ATF 141 III 407, consid. 4.3.2 ; ATF 131 III 615 consid. 5.2 ; ATF 129 III 276 consid. 2.1).

En revanche, lorsque l'employé perçoit un très haut revenu, il n'y a pas lieu d'admettre une exception : le bonus reste toujours une gratification. A cet égard, le Tribunal fédéral a récemment indiqué que, dès l'instant où le revenu atteint un chiffre dépassant substantiellement le montant nécessaire à la couverture des frais d'entretien de l'employé, l'accessoriété ne constitue pas un critère déterminant pour décider du caractère salarial d'une rétribution spéciale. En effet, lorsque le revenu convenu dépasse largement celui nécessaire à un train de vie approprié et qu'il représente en outre un multiple du salaire moyen, une restriction de

la liberté contractuelle des parties ne saurait se justifier par un besoin de protection du travailleur (ATF 139 III 155 consid. 5.3 ; TF 4A_721/2012 du 16 mai 2013 consid. 2.2 ; TF 4A_447/2012 du 17 mai 2013 consid. 2.2, résumé *in* JdT 2014 II p. 305 ; TF 4A_216/2013 du 29 juillet 2013 consid. 5.3, JdT 2014 II p. 307). Le critère de l'accessoriété, en vertu duquel le bonus doit être requalifié en salaire, s'applique toutefois uniquement pour les salaires modestes et les salaires moyens et supérieurs.

Ainsi, pour les très hauts revenus, le Tribunal fédéral a considéré que le principe de la liberté contractuelle devait primer, car il n'y avait dans ces cas pas de besoin de protection du travailleur qui justifierait une requalification du bonus ou d'une part du bonus en salaire en vertu du principe de l'accessoriété (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2 et 5.3.1). Dans une telle situation, le bonus est donc toujours une gratification facultative à laquelle l'employé n'a pas droit.

Le Tribunal fédéral a fixé le seuil du très haut revenu à un montant équivalent à cinq fois le salaire médian suisse (secteur privé), soit, pour l'année 2009 (à titre d'exemple), un montant de 354'000 fr. (ATF 141 III 407 consid. 5.4). Pour déterminer si l'employé réalise un très haut revenu dans le cas concret, le Tribunal fédéral a tenu compte, en s'inspirant des principes du droit fiscal, de la rémunération totale perçue par celui-ci de la part de son employeur durant l'année litigieuse. Ainsi, dans une affaire concernant un employé de banque, le revenu déterminant pour l'année litigieuse (en 2009) correspondait à la totalité de la rémunération perçue par celui-ci, à savoir le salaire de base de l'année 2009 plus le bonus effectivement versé en 2009 et calculé sur la base des données de l'exercice 2008. Si cette rémunération totale atteint ou dépasse le seuil du très haut revenu (354'000 fr.), le bonus demeure une gratification facultative à laquelle l'employé n'a pas droit et une requalification en salaire est exclue (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2 et 5.3.1).

6.3 En l'espèce, la clause 3 let. b du contrat de travail prévoit la possibilité pour l'employeur de verser un bonus annuel en faveur de l'appelant à certaines conditions précises. La clause 3 let. e prévoit que,

sans préjudice des autres clauses de l'accord, l'employeur pourra décider librement d'accorder une proportion du bonus allant jusqu'à 10 % de celui-ci sous forme de « *contingent non-cash grant, subject to the terms of the grant document* ». Au vu des revenus effectivement perçus par l'appelant en 2008, le montant ici réclamé ne saurait être qualifié d'élément du salaire. Il s'agit au contraire bien d'une gratification laissée au bon vouloir de l'employeur, dès lors que l'appelant percevait un très haut revenu, tel que défini par la jurisprudence du Tribunal fédéral (cf. *supra* consid. 6.2).

Pour l'année 2008, l'appelant a reçu une prime de bienvenue par 142'502 fr. 50 et une rémunération totale de 921'007 fr. 50. Il soutient avoir encore droit à un solde de bonus pour cette année. Conformément à l'art. 8 CC, l'appelant supporte le fardeau de la preuve sur ce point. Il n'établit toutefois pas avoir rempli les conditions posées par la clause 3 let. b pour être éligible à l'obtention, en plus du montant déjà versé, d'un montant additionnel, quelle que soit la forme dudit versement, notamment celle visée par la clause 3 let. e.

Les courriels auxquels il se réfère ne lui permettent au demeurant pas d'établir qu'un tel droit lui aurait été accordé par l'une ou l'autre des intimées. Le courriel du 3 décembre 2009 indique certes un montant auquel l'appelant prétend avoir droit. Il n'indique toutefois pas que ce montant lui soit dû pour l'année 2008, en plus des montants qui lui avaient déjà été versés, ni que les intimées ou quelqu'un autorisé à les représenter l'ait décidé ainsi. Au contraire, l'auteur du courriel du 3 décembre 2009 a indiqué que l'octroi du montant devait encore être discuté avec deux personnes différentes. Dans ces conditions, on ne saurait retenir que ce courriel établit qu'un versement avait été décidé en faveur de l'appelant, qui plus est par les personnes aptes à engager le débiteur du montant réclamé. Le courriel du 8 décembre 2011, invoqué par l'appelant et répondant à un courriel de ce dernier s'agissant d'un solde de bonus réclamé en dollars, n'établit pas non plus qu'une décision aurait été prise en sa faveur par les personnes pouvant engager le débiteur de la prestation réclamée par l'appelant, pour le montant sollicité, en sus de celui déjà versé. Au contraire, ce courriel atteste

qu'aucune décision n'avait encore été prise quant à l'octroi de ce montant en actions.

Par ailleurs, le témoin M. _____ a déclaré lors de son audition que la prime correspondant à un montant de 37'502 USD en actions n'avait pas été attribuée à l'appelant. Deux primes en liquide pour la période d'avril à juin 2008 avaient été payées à ce dernier en septembre 2008, soit la prime ordinaire et une prime additionnelle. Ces attributions en liquide avaient été signées par U. _____ à Londres, puis payées, tandis que la prime en actions devait encore être approuvée par le bureau de New York, ce qui n'avait pas été le cas. Selon le témoin, même sans l'attribution de la prime en actions, le montant correspondant avait été payé au-dessus du taux contractuel pour la période en question, en raison des deux primes en liquide effectivement payées au demandeur.

Faute pour l'appelant d'avoir prouvé l'existence de son droit d'obtenir de la part des intimées un solde de bonus pour l'année 2008, qui plus est sous forme d'actions, sa prétention à cet égard, ainsi que celle en paiement de dividendes relative auxdites actions, ne peuvent qu'être rejetées. Dans ces conditions, il n'y a pas lieu d'examiner le grief de l'appelant quant à l'identité de son créancier sur ce point, l'appelant n'ayant pas établi sa créance.

7.

7.1 Les intimées et appelantes par voie de jonction reprochent aux premiers juges de n'avoir pas considéré que le licenciement immédiat notifié à l'appelant le 11 janvier 2012 était justifié. Elles contestent en conséquence être débitrices de montants pour le solde du délai de congé de l'appelant ainsi que d'une indemnité pour résiliation injustifiée. L'intimé et appelant réclame quant à lui que les montants accordés à ces titres soient augmentés.

7.2

7.2.1 Selon l'art. 337 al. 1, 1^{re} phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement du travailleur, on entend en général la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31 et les arrêts cités ; TF 4A_153/2016 du 27 septembre 2016 consid. 2.1). Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du congé immédiat aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Il ne suffit pas que la relation de confiance entre les parties soit détruite sur le plan subjectif ; encore faut-il que, objectivement, la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du contrat ne puisse pas être attendue de la partie qui donne le congé (ATF 129 III 380 consid. 2.2 p. 383 ; TF 4A_153/2016 du 27 septembre 2016 consid. 2.1). Le comportement d'un cadre doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que lui confère sa fonction dans l'entreprise (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 86 consid. 2c ; ATF 104 III 28 consid. 1 ; TF 4A_152/2011 du 6 juin 2011 consid. 2.3.1).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Pour apprécier la gravité, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger la poursuite des rapports de travail. Ce comportement pourra certes résulter de la répétition d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir

s'il y a gravité suffisante à cet égard demeurera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c). A cet effet, le juge prendra en considération les circonstances du cas particulier (ATF 142 III 579 consid. 4.2), notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; 127 III 351 consid. 4a ; TF 4A_153/2016 du 27 septembre 2016 consid. 2.1). Devra encore être prise en compte la durée encore à effectuer jusqu'à la fin ordinaire des rapports de travail (ATF 142 III 579 consid. 4.2). En particulier, lorsqu'un congé ordinaire a déjà été donné par l'une ou l'autre des deux parties, on doit se montrer encore plus réservé quant à l'admission de justes motifs fondant un congé avec effet immédiat donné ultérieurement. En effet, plus la durée du contrat restant à courir après la signification du congé ordinaire est courte, plus il est possible d'exiger de la part de l'employeur la continuation du contrat jusqu'à la fin ordinaire des rapports de travail (Favre/Munoz/Tobler, *Le contrat de travail*, Code annoté, Lausanne 2001, note 1.4 ad art. 337 CO).

Conformément à l'art. 8 CC, il appartient à celui qui invoque les justes motifs du licenciement avec effet immédiat de prouver leur existence (TF 4A_251/2009 du 29 juin 2009 consid. 2.1 ; TF 4C.400/2006 du 9 mars 2007 consid. 3.1 ; TF 4C.174/2003 du 27 octobre 2003 consid. 3.2.3 et les réf. cit. ; Brunner *et alii*, *Commentaire du contrat de travail*, 3^e éd., Lausanne 2011, n. 13 ad art. 337 CO ; Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 3^e éd., Berne 2014, pp. 596 s.).

7.2.2 En vertu de l'art. 321a CO, relatif au devoir de diligence du travailleur, ce dernier doit exécuter avec soin le travail qui lui est confié. Il s'agit d'une obligation générale selon laquelle le travailleur doit exercer son activité au plus près des intérêts de l'employeur, conformément aux règles de la bonne foi (Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 75). La mesure du devoir de diligence se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur (art. 421e CO) (Dunand, *Commentaire du contrat de travail*,

Dunand/Mahon édit., Berne 2013, p.56, n. 10 ad art. 321a CO), mais également par ce que l'on peut attendre d'une personne normale et raisonnable placée dans la même situation (Subilia/Duc, Droit du travail, Lausanne 2010, p. 120, n. 6 ad art. 321a CO).

L'art. 321a al.1 CO fait obligation au travailleur de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur ; il s'agit de l'obligation de fidélité. Ce devoir vaut de manière accrue pour les cadres (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 86 consid. 2c ; TF 4A_298/2011 du 6 octobre 2011 consid. 2) et pour les employés dont le salaire est très élevé (TF 4A_723/2011 du 5 mars 2012 consid. 4, SJ 2012 I 393, rés. *in* JdT 2013 II 187), mais il trouve ses limites dans le droit du travailleur au libre épanouissement de sa personnalité (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 76). En cas de violation de l'obligation de fidélité, une pesée des intérêts doit être effectuée (*ibidem*). Lorsque la violation est grave, l'employeur peut recourir à la rupture immédiate des rapports de travail, si les conditions d'un licenciement immédiat pour justes motifs sont réunies (Brunner *et alii*, op. cit., n. 6 ad. art. 321a CO).

7.3 En l'espèce, l'appelant, après avoir signé un contrat de travail de durée indéterminée, a commencé son emploi le 1^{er} janvier 2008. Il occupait la fonction de directeur, responsable du département des produits actions. Il touchait pour cette activité, en principe, une rémunération de base de près de 42'000 fr. par mois, à laquelle s'ajoutaient des prestations en nature, dont la mise à disposition d'un grand appartement, ainsi que des bonus, ceux payés en 2008 dépassant le million de francs.

Les appelantes par voie de jonction rappellent que des reproches ont été faits durant la relation contractuelle à l'appelant sur son comportement au travail, en raison selon elles de son absentéisme, du non-respect d'horaires et de difficultés rencontrées avec d'autres collègues, et des avertissements donnés à ces égards. Ces éléments n'ont toutefois pas donné lieu à l'époque de leur survenance à un licenciement immédiat, ni n'ont été invoqués pour justifier le licenciement immédiat

donné à l'appelant. Ils ont au contraire été invoqués le 29 décembre 2011 pour justifier un licenciement ordinaire. L'appelant ayant ensuite été libéré de son obligation de travailler, les éléments relatifs à la manière dont l'appelant travaillait ne sauraient justifier le licenciement immédiat donné par la suite.

Reste la question de savoir si le fait que l'appelant se soit introduit dans les locaux des appelantes par voie de jonction dans la matinée du 10 janvier 2012, en utilisant le badge d'un de ses collègues, et se soit fait transférer sur son adresse e-mail privée une liste par ledit collègue justifiait le licenciement immédiat donné le lendemain. Dans ce cadre, il convient de tenir compte du fait que l'appelant avait résilié son contrat de travail pour le 31 mars 2012, résiliation acceptée par les appelantes par voie de jonction. Au 11 janvier 2012, la durée du contrat encore à courir était donc de moins de trois mois. Durant celle-ci, l'appelant avait en outre été libéré de son obligation de travailler. Il ne lui avait en revanche pas été interdit de se rendre durant le délai de congé sur son lieu de travail. Les appelantes par voie de jonction lui avaient en outre laissé à disposition son Blackberry professionnel, précisant qu'il ne devait être utilisé qu'à des fins professionnelles. La venue de l'appelant dans les locaux des appelantes par voie de jonction n'avait du reste pas eu lieu de manière clandestine, mais en plein jour, durant les horaires de travail, devant d'autres collègues.

S'agissant de la liste que l'appelant s'est fait envoyer, celle-ci contenait le nom, l'employeur et le téléphone de nombreux traders ainsi que leur domaine d'activité. Au vu des témoignages recueillis, il apparaît que ces données, à tout le moins s'agissant des trois premiers éléments, étaient accessibles sur les plateformes R._____ ou N._____ et qu'il ne s'agissait ainsi pas de données confidentielles. Leur compilation dans un seul document était toutefois garant d'un gain de temps à celui qui voulait utiliser ces contacts.

Au vu de ces éléments, le fait que l'appelant ait utilisé le badge d'un collègue pour entrer dans les locaux et qu'il se soit procuré

une liste de données pour la grande majorité facilement accessibles, mais dont l'avantage était d'être déjà compilées dans un seul document, ne suffit pas à justifier son licenciement immédiat, malgré les responsabilités de l'appelant dans la société et le caractère répréhensible de tels agissements, compte tenu de la faible durée encore à courir du contrat et du fait que l'appelant avait été libéré de son obligation de travailler.

7.4

7.4.1 L'art. 337c CO prévoit qu'en cas de licenciement immédiat injustifié, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (al. 1). On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail, ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2).

Aux termes de l'art. 339 CO, à la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles. Selon le Tribunal fédéral, lorsque l'employeur a résilié immédiatement le contrat de travail, sans justes motifs, le salaire auquel l'employé a droit ne continue pas à être dû aux échéances normales fixées par le contrat (ATF 103 II 274 consid. 3b). Le Tribunal fédéral a indiqué que le législateur avait renoncé à édicter une disposition spéciale concernant l'échéance des prétentions de l'employé, en cas de licenciement immédiat, sans justes motifs, par l'employeur, vu qu'il n'y avait aucune nécessité de déroger à l'échéance ordinaire prévue à l'art. 339 CO (ATF 103 II 274 consid. 3b et référence citée). Ainsi, l'art. 339 CO s'applique, comme les art. 339a à 339d CO groupés avec lui sous la note marginale « VI. Conséquences de la fin du contrat », soit que celui-ci ait pris fin par suite de l'expiration de la durée convenue ou de résiliation en cas de durée indéterminée, soit qu'il ait été mis fin prématurément aux rapports de service de telle ou telle autre manière, notamment par résiliation immédiate (ATF 103 II 274 consid. 3b et les réf. cit.). De même, Wyler indique que, conformément à l'art. 339 al. 1 CO, les créances fondées sur l'art. 337c CO sont immédiatement exigibles (Wyler, op. cit., p. 519 ; Aubert, Commentaire romand du Code des obligations I,

2^e éd., Bâle 2012, n. 5 ad art. 337c CO). Selon lui, les intérêts sur la créance correspondant au salaire restant à courir (art. 337c al. 1 CO) naissent dès la date du licenciement (Wyler, op. cit., p. 519).

7.4.2 Vu la résiliation immédiate donnée par les appelantes par voie de jonction le 12 janvier 2012 sans qu'elles disposent de justes motifs pour ce faire, l'appelant avait droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé, dont à déduire ce que l'appelant a épargné par suite de la cessation du contrat de travail.

Les appelantes par voie de jonction ayant accepté la résiliation ordinaire donnée par l'appelant pour le 31 mars 2012, c'est à cette date qu'aurait dû se terminer le contrat de travail des parties, et non à la date du 6 avril 2012 invoquée par l'appelant. La période en question compte deux mois et 19 jours. L'appelant avait en outre été libéré de son obligation de travailler dès le 29 décembre 2011.

L'appelant n'a pas démontré que les conditions posées par la clause 3 let. a (iv) auraient été remplies, de sorte que son « *fixed draw* » puisse être augmenté au-dessus du montant auquel il avait été réduit. Il s'ensuit que le « *monthly salary* » dû à l'appelant pour la période entre le 11 janvier 2012 et le 31 mars 2012 est de 13'635 fr. 10 (cf. *supra* consid. 3.5.4). A ce montant s'ajoute ceux de 5'535 fr. 35 et 2'208 fr. 05 versés précédemment aux congés donnés par chacune des parties. Il y a encore lieu d'ajouter la somme de 150 fr. par mois à titre d'indemnité pour véhicule, telle que prévue à la clause 4 let. b du contrat, ainsi que les allocations familiales par 400 fr., soit un total de 21'928 fr. 50 par mois. Pour la période litigieuse, ce montant totalisait ainsi 57'745 fr. 05 (21'928 fr. 50 + 21'928 fr. 50 + 13'888 fr. 05), soumis aux cotisations sociales.

Il convient ensuite d'en déduire le montant à titre de « *house allowance already paid* », par 6'533 fr. 35 par mois, soit un total de 17'272 fr. 10 (6'533 fr. 35 + 6'533 fr. 35 + 4'205 fr. 40) à déduire.

Dès lors que l'appelant a été libéré de son obligation de travailler, il ne se justifie pas de lui accorder des frais de représentation pour la période postérieure à cette libération.

Par ailleurs, comme l'ont fait les premiers juges, il convient d'ajouter à ces montants 416 USD par mois à titre de participation à ses frais d'assurance-maladie (cf. jugement p. 40), soit un total de 1'250 USD pour les mois de janvier, février et mars 2012.

Les montants précités portent intérêts à 5 % l'an dès le 12 janvier 2012, lendemain de la résiliation immédiate injustifiée donnée par les intimées.

7.5

7.5.1 L'appelant conteste l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO que les premiers juges lui ont accordée à hauteur d'un mois de salaire brut réduit, soit 16'455 fr. 65. Il réclame une indemnité équivalent à quatre mois de salaire non réduit, soit, selon lui, 207'273 fr. 80. Les appelantes par voie de jonction concluent quant à elles à la suppression de toute indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO.

7.5.2 L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire. Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage (ATF 135 III 405 consid. 3.1 p. 407 ; 120 II 209 consid. 9b p. 214). Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement immédiat dénué de justes motifs (ATF 133 III 657 consid. 3.2 et les arrêts cités). L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée ; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail,

l'âge du lésé, sa situation sociale et économique, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (TF 4A_153/2016 du 27 septembre 2016 consid. 3.1 ; TF 4A_135/2013 du 6 juin 2013 consid. 3.2 ; TF 4A_218/2012 du 24 juillet 2012 consid. 2.2 ; TF 4A_660/2010 du 11 mars 2011 consid. 3.2). Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation.

Récemment, le Tribunal fédéral s'est penché sur le cas d'un employé dont le licenciement avec effet immédiat était injustifié et qui, après avoir eu une dispute verbale avec son collègue, était allé à son contact physique. Le Tribunal fédéral a considéré que l'employé avait adopté par là un comportement répréhensible dont l'autorité cantonale pouvait tenir compte au moment de fixer l'ampleur de l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO. Dans les circonstances de l'espèce, l'octroi d'une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO équivalent à un mois de salaire ne procédait pas d'un abus du large pouvoir d'appréciation accordé au juge (TF 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.4).

7.5.3 Les appelantes par voie de jonction ont licencié l'appelant avec effet immédiat sans disposer de justes motifs, ce qui ouvre à celui-ci, selon la jurisprudence précitée, un droit à une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO. Les circonstances ne sont en effet pas si exceptionnelles qu'elles excluent un tel droit. Les appelantes par voie de jonction ont licencié l'appelant par écrit. L'appelant allègue que la manière de procéder des appelantes par voie de jonction aurait eu des conséquences graves pour lui et notamment conduit à une incapacité de travail de plusieurs mois. L'appelant, qui supporte ici le fardeau de la preuve, n'a toutefois pas établi avoir été lésé dans sa personnalité par ce congé extraordinaire. En effet, dans son témoignage, la mère de l'appelant a seulement indiqué que la séparation de ce dernier d'avec son épouse avait été très difficile pour lui et que cela l'avait atteint dans sa santé, au même moment où son employeur avait procédé à une réduction de son salaire. Selon ce témoin, la situation de son fils avait été difficile financièrement. Pour le surplus, aucun témoin n'a été entendu sur une éventuelle atteinte à la

personnalité du demandeur en raison de son licenciement avec effet immédiat.

Par ailleurs, on relève à cet égard que l'appelant a rempli le 28 février 2012 une demande d'indemnité de chômage, indiquant souhaiter des indemnités journalières dès le 12 janvier 2012 et être disposé à travailler à plein temps, certifiant d'une capacité de travail équivalente. Il indiquait alors n'avoir pas été empêché de travailler en raison de maladie, accident, etc. lors de la résiliation qui était arrêtée au 11 janvier 2012.

De plus, sa situation sociale ou financière n'était pas à elle seule propre à conduire au versement d'une indemnité élevée. A cela s'ajoute accessoirement que l'appelant avait de toute façon décidé de quitter l'entreprise pour le 31 mars 2012, de sorte que son licenciement immédiat ne faisait qu'accélérer l'effet de sa décision.

Ses agissements du 10 février 2012 doivent également être pris en compte. Sans justifier un licenciement avec effet immédiat, ils sont en effet loin d'être irréprochables : libéré de son obligation de travailler et n'ayant plus son badge d'accès, l'appelant s'est introduit dans les locaux de son employeur en usant de celui d'un collègue et a demandé à se faire transférer une liste de contacts, compactée au sein de son futur ancien employeur, lui permettant d'obtenir en un document des données qu'il aurait sinon dû rechercher par lui-même. On ne saurait à cet égard retenir, comme l'appelant le soutient, qu'alors qu'il se trouvait le matin même au sein des bureaux, le courriel qui lui a été adressé avec la liste litigieuse lui soit parvenu sans aucune demande, respectivement acceptation préalable de sa part. La faute de l'appelant est d'autant moins anodine qu'il occupait une fonction de dirigeant.

L'ensemble de ces éléments justifiait ainsi que l'indemnité versée en raison du licenciement avec effet immédiat soit restreinte, même après quatre ans d'emploi. Au vu de l'ensemble de ces éléments, il apparaît équitable d'octroyer à l'appelant une indemnité correspondant à un traitement mensuel, frais non engagés non inclus. Ce montant s'élève à

21'928 fr. 50, dont à déduire 6'533 fr. 35 par mois, soit un total de 15'395 fr. 15. Ce montant porte intérêt à 5 % l'an dès le 12 janvier 2012 (art. 339 CO, cf. *supra* consid. 7.4.2).

8.

8.1 L'appelant reproche aux intimées d'avoir changé sans son accord d'institution de prévoyance en 2011, avec effet au 1^{er} janvier 2011. Il estime avoir subi de ce fait un dommage correspondant à la différence entre les cotisations employeur versées par les intimées à la première institution de prévoyance et celles versées à la seconde institution de prévoyance. Il a conclu en première instance à la réparation de ce dommage et a requis en appel que le montant accordé à ce titre en première instance, par 36'438 fr. 35, soit encore augmenté de 9'089 fr. 50. Les appelantes par voie de jonction concluent au rejet de toute prétention.

A l'appui de ses prétentions, l'appelant a soutenu n'avoir jamais donné son accord à la résiliation et à la réaffiliation opérées et invoque une violation de l'art. 11 al. 3bis LPP.

8.2 Tout employeur occupant des salariés soumis à l'assurance obligatoire doit être affilié à une institution de prévoyance inscrite dans le registre de la prévoyance professionnelle (art. 11 LPP). Aux termes de l'art. 11 al. 3bis LPP, la résiliation de l'affiliation et la réaffiliation à une nouvelle institution de prévoyance par l'employeur s'effectuent après entente avec son personnel, ou, si elle existe, avec la représentation des travailleurs. La validité de la résiliation du contrat d'affiliation est subordonnée à la réalisation cumulative de l'existence d'une codécision entre l'employeur et son personnel, d'une part, et de la confirmation par la nouvelle institution de prévoyance que celle-ci prend en charge les rentiers quittant l'ancienne institution de prévoyance, d'autre part (Wyler, *in* LPP et LFLP, Schneider/Geiser/Gächter éd., Berne 2010, n. 16 ad art. 11 LPP). La loi ne prévoit aucune exception au droit de codécision. Lorsqu'un employeur et une institution de prévoyance concluent un contrat

d'affiliation ou qu'une institution de prévoyance a accepté une résiliation de la convention d'affiliation par l'employeur, sans qu'une entente préalable avec le personnel ou la représentation des travailleurs soit intervenue, cette lacune affecte la validité de l'acte formateur (Wyler, *in* LPP et LFLP, op. cit., n. 19 ad art. 11 LPP). Selon Wyler, il convient toutefois de reconnaître une ratification tacite lorsque, eu égard aux circonstances, l'ensemble des parties concernées ont eu connaissance de l'acte formateur et n'ont émis aucune objection (art. 2 CC). Aussi peut-on admettre un accord tacite lorsque ni les travailleurs (individuellement ou collectivement), ni leur représentation (si elle existe) ne soulèvent d'objection à la réception de l'information des assurés établie annuellement par l'institution de prévoyance et qui contient les éléments essentiels (tels que le nom de l'institution de prévoyance, les indications relatives au salaire assuré, le montant de l'avoir de vieillesse et le taux de cotisation) permettant de prendre conscience de l'affiliation ou du changement d'institution de prévoyance. En particulier, il n'est pas admissible que l'assuré invoque tardivement le vice, une fois le risque réalisé (Wyler, *in* LPP et LFLP, op. cit., n. 19 ad art. 11 LPP).

8.3

8.3.1 En l'espèce, par courriel du 21 juin 2011, T. _____ a indiqué à Y. _____ qu'il avait averti l'appelant que ce dernier était désormais affilié à G. _____ avec effet au 1^{er} janvier 2011. L'appelant n'a pas contesté la validité formelle de ce courriel. Or on ne voit pas que, le 21 juin 2011, les précités aient inventé une éventuelle fausse information et écrit l'un à l'autre un courriel aux fins de la confirmer, alors que le contrat de travail courait toujours. Bien que le courriel du 21 juin 2011 n'ait pas été transmis à l'appelant, par exemple en le mettant en copie, il convient de considérer que cette pièce établit que l'appelant a été informé du changement d'institution de prévoyance le 21 juin 2011 au plus tard. A cet égard, la Cour de céans note encore que G. _____ a établi le 11 août 2011 un certificat de prévoyance concernant l'appelant, avec effet au 1^{er} janvier 2011. On ne peut que retenir que ce certificat a été adressé à l'appelant peu après son établissement, comme l'art. 86b LPP le prévoit. L'appelant l'a par ailleurs produit, preuve que le certificat lui avait été adressé. Or ce

certificat établissait clairement que, dans le courant de l'été 2011, ce dernier était affilié auprès de G._____. Ici encore, on ne peut que retenir que l'appelant a eu connaissance, durant l'été 2011 au plus tard, de la résiliation et de la réaffiliation opérées. L'appelant indique à cet égard, dans sa réponse sur appel joint, avoir eu connaissance de ces faits le 12 août 2011 déjà (réponse, p. 10 let. c). Ce changement, et surtout la différence de cotisations LPP dues par les parties dont se plaint aujourd'hui l'appelant, ne pouvaient ainsi pas avoir échappé à ce dernier. En effet, en 2008, 2009 et jusqu'au mois de juin 2011, ses certificats de salaires indiquaient une cotisation employé fondée sur un montant de 43'648 fr. 58, pour un montant de 3'491 fr. 09. En juillet 2011, le montant pris en considération était de « - 18'663 fr. 59 » et son salaire était majoré, au lieu d'être déduit, d'un montant de 18'663 fr. 59. Dès août 2011, le montant pris en considération était seulement de 326 fr. 83, conduisant à une déduction mensuelle de 326 fr. 83, soit 10 fois moins qu'en 2008, 2009, 2010 et le premier semestre 2011. De tels changements, mois après mois, clairement liés à la prévoyance professionnelle de l'appelant, ne pouvaient pas lui échapper.

L'appelant s'appuie sur le courrier de J._____ du 12 août 2011 lui annonçant, entre autres, que sa prestation de sortie devait être transférée, ainsi que sur sa réponse du 11 octobre 2011 par laquelle il a prié l'institution de prévoyance professionnelle de rétablir la situation. Pourtant, le courrier de sa caisse LPP ne pouvait que le rendre plus attentif au changement intervenu, qui lui avait été communiqué par les appelantes par voie de jonction et qui ressortait de manière limpide de chacun de ces certificats de salaire.

Malgré que l'appelant ait eu connaissance durant l'été 2011 au plus tard, par plusieurs biais, du changement de régime LPP intervenu, il ne ressort pas de la procédure que l'appelant ait interpellé l'une des personnes désignées par l'art. 11 al. 3bis LPP pour s'opposer à ce changement, ni qu'il ait communiqué son désaccord aux appelantes par voie de jonction ou aux institutions de prévoyance concernées. Sa déclaration faite le 11 octobre 2011 à J._____ sur le fait qu'il était

toujours employé des intimées est à cet égard insuffisante. Il n'a ainsi déclaré s'opposer à la résiliation et à la réaffiliation que le 21 août 2013, dans sa réplique uniquement. Son silence, durant plus de deux ans et malgré les différentes sources d'informations (employeur, nouvelle institution, certificats de salaire), sans qu'il l'explique, doit être considéré comme une acceptation tacite de cette résiliation et réaffiliation, dût-il être le titulaire du droit d'accorder un tel accord. Il ne saurait dès lors fonder une prétention en indemnisation d'un prétendu dommage qu'il avait lui-même accepté.

8.3.2 L'appelant invoque, dans sa réponse sur l'appel joint de F.B. _____ et de R.B. _____, une violation de l'art. 10 let. d de la Loi sur la participation. Selon cette disposition, la représentation des travailleurs dispose, sur la base de la législation y relative, de droits de participation dans les domaines de l'affiliation à une institution de la prévoyance professionnelle et de la résiliation d'un contrat d'affiliation.

En l'espèce, l'appelant n'a pas allégué qu'il y aurait eu ou non de représentation des travailleurs. On ignore ainsi qui aurait pu participer, au sens de l'art. 10 let. d de la Loi sur la participation, de sorte qu'on ne saurait admettre une violation de cette disposition pour ce motif. Au demeurant, cette violation est exclue, dût-on admettre que l'appelant ait été le titulaire du droit visé par l'art. 10 let. d de la Loi sur la participation, pour les motifs qui précèdent (cf. *supra* consid. 8.3).

L'appelant invoque ensuite que le changement d'institution de prévoyance constituait une modification du contrat de travail, qui serait comme telle soumise aux règles en matière de congé-modification. L'art. 11 LPP régit de manière autonome la résolution du conflit relatif au défaut d'entente entre l'employeur et son personnel au sujet de l'affiliation à une institution de prévoyance (Wyler, LPP et LFLP, op. cit., n. 9 ad art. 11 LPP). La jurisprudence en matière de congé-modification n'est donc d'aucun secours à l'appelant. Le contrat de travail ne contenait en outre aucune précision quant à l'identité de l'institution de prévoyance choisie par l'employeur, le montant des cotisations dues ou la nature des prestations

assurées, de sorte qu'une modification de l'un ou l'autre de ces éléments ne saurait être assimilée à une modification du contrat de travail.

8.4 Dût-on admettre que la résiliation et réaffiliation n'auraient pas été acceptées tacitement par l'appelant, respectivement que ce changement ne serait pas valable, l'appelant ne serait pas le créancier des cotisations d'employeur sur lesquelles il fonde son prétendu dommage. Seule l'est l'institution de prévoyance (ATF 135 V 23 consid. 3.2), alors que l'employé qui y est affilié a un droit à l'égard de cette institution, qui s'ouvre lorsque sont réalisées un certain nombre de conditions. L'appelant n'est donc pas titulaire à titre personnel de cette créance, soit du montant invoqué qui n'aurait pas été versé à son ancienne caisse LPP. Ainsi, la conclusion de l'appelant en paiement en ses mains d'un dommage correspondant à la différence de cotisations employeur payées en 2011, à J. _____ d'une part, et à G. _____ d'autre part, ne pouvait ainsi, de toute manière, qu'être rejetée.

L'appelant ne démontre pour le surplus pas, comme les art. 8 CC et 42 al. 1 CO le lui imposaient, qu'il pourrait fonder sa prétention en paiement d'un total de 45'447 fr. 50 sur des prestations qui auraient été exigibles par lui et moindres à la suite de la résiliation et de la réaffiliation désormais contestées, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'examiner plus avant cette question. Celles-ci et leur quotité auraient au demeurant dépendu du règlement de prévoyance, ainsi que d'un certain nombre d'éléments indéterminés, comme la cause du cas d'assurance. Or l'appelant ne dit rien de tels éléments.

Il s'ensuit que sur ce point l'appel doit être rejeté et l'appel joint admis.

9.

9.1 L'appelant conteste la créance des intimées retenue en compensation de la sienne à hauteur de 23'623 fr. 35, soit 8'623 fr. 35 à

titre de loyer impayé en raison du retard dans la restitution des clés et 15'000 fr. au titre de frais de remise en état de l'appartement.

9.2 Selon l'art. 339a CO, au moment où le contrat prend fin, les parties se rendent tout ce qu'elles se sont remis pour la durée du contrat, de même que tout ce que l'une d'elles pourrait avoir reçu pour le compte de l'autre (al. 1). Cette disposition prévoit une obligation générale de restitution à la fin du contrat. Elle complète l'art. 321b CO qui règle l'obligation de restitution pendant la durée des relations contractuelles (Wyler, Droit du travail, 3^e éd., Berne 2014, p. 701 s. ; Brunner *et alii*, op. cit., n. 1 ad art. 339a CO). A la fin des rapports de travail, le travailleur doit remettre à l'employeur tous les outils, instruments, documents de travail (calculs, plans, esquisses), liste de clients, papiers-valeurs, etc., qu'il a reçus ou produits pour mener à bien son activité (Rehbinder/Stöckli, op. cit., n. 4 ad art. 321b CO ; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Zurich 2009, p. 54 ; Brunner *et alii*, op. cit., n. 1 ad art. 321b CO).

9.3 Conformément à l'art. 339a CO, l'appelant aurait dû restituer, à tout le moins faire en sorte que soit restitué à son employeur, l'appartement que ce dernier avait pris à bail le 28 décembre 2007 et dont l'usage avait été laissé à l'appelant et à sa famille jusqu'à la date de la fin des rapports de travail, date que l'appelant avait lui-même fixée au 31 mars 2012. Ses désaccords avec son épouse et les décisions de justice à cet égard ne le libéraient pas de ses obligations envers son employeur. Faute de résiliation pour justes motifs valable, on ne saurait en revanche considérer que l'appartement aurait dû être rendu le 11 janvier 2012 comme l'indique l'appel joint.

La restitution n'est intervenue, de l'aveu de l'appelant (all. 485), que le 24 avril 2012. L'appelant répond ainsi envers les intimées du retard mis à respecter les obligations découlant de l'art. 339a al. 1 CO pour la date qu'il avait fixée. En revanche, il ne répond pas du loyer impayé par son ancien employeur à la bailleuse au-delà de cette date. Les intimées prétendent que la bailleuse ne leur aurait pas mis à disposition les clés de l'appartement après leur remise par l'épouse de

l'appelant. La pièce 138, soit le courrier de la gérance à F.B._____ du 24 avril 2012 indique pourtant le contraire. Au demeurant, l'appelant n'est pas responsable, une fois les clés remises, de difficultés que la bailleuse aurait faites aux intimées ou du délai mis par celles-ci à remettre l'objet, cette décision leur appartenant par ailleurs et ne relevant pas des rapports de travail. Le bail s'élevant à 9'950 fr. par mois, c'est donc un montant de 7'960 fr. (9'950 fr. / 30 x 24) seulement que les intimées peuvent invoquer en compensation à cet égard.

9.4 L'appartement en question a été occupé par l'appelant et sa famille. L'appelant répond envers son employeur du dommage causé par lui ou sa famille à cet objet, cet appartement n'ayant été mis à sa disposition que du fait des rapports de travail liant les parties.

L'appelant n'avait pas allégué, avant la procédure d'appel, la signature par son épouse de déclarations de renonciation à la prescription. Cet élément de fait n'étant pas nouveau, il ne peut s'en prévaloir en procédure d'appel, dès lors que les conditions de l'art. 317 CPC ne sont pas remplies. En tout état de cause, l'argument tiré du fait que les intimées auraient fait signer ces déclarations uniquement à l'épouse de l'appelant est sans pertinence.

Selon un courrier du 27 août 2012, les dommages causés à l'appartement, depuis sa mise à disposition jusqu'à sa restitution, s'élèvent à 7'248 francs. A la suite du départ de l'épouse de l'appelant et de ses enfants, les intimées ont mandaté une entreprise de nettoyage qui leur a facturé son intervention pour un montant de 2'786 fr. 40. La Cour estime que ce montant peut être imputé à l'appelant, qui répondait à l'égard des intimées du retour d'un appartement nettoyé. Pour le surplus, les intimées réclament certes d'autres frais à l'appelant. Elles n'établissent toutefois pas que celui-ci ou sa famille les auraient causés, ni même leur existence. De la sorte, le montant afférent à ces autres frais ne saurait être pris en compte.

9.5 Au vu de ce qui précède, il convient d'admettre la créance en compensation invoquée par les intimées à hauteur de 10'746 fr. (7'960 fr. + 2'786 fr., arrondi au franc). Ce montant porte intérêt à 5 % l'an dès le 19 février 2013, soit le lendemain du dépôt par les intimées de leur réponse dans laquelle elles invoquaient la compensation.

10.

10.1 La réponse de la Caisse cantonale de chômage indique des conclusions supérieures aux prétentions qui lui ont été accordée en première instance.

On relèvera que la Caisse cantonale de chômage n'a pas interjeté appel joint et que cette écriture ne peut être considérée comme telle. En effet, selon l'art. 313 al. 1 CPC, l'appel joint doit être formé dans la réponse déposée par la partie intimée, ce qui signifie que le mémoire de réponse devrait être articulé en deux parties, l'une consacrée à la réponse proprement dite (art. 312 CPC), l'autre constituant l'appel joint (Jeandin *in* Bohnet *et alii*, Code de procédure civile commenté, n. 4 ad art. 313 CPC). Les conditions de recevabilité de l'appel joint doivent remplir, *mutatis mutandis*, les exigences prévalant quant à l'appel principal (art. 311 al. 1 CPC), ce qui vaut en particulier en ce qui concerne la forme écrite, la motivation et les conclusions (Jeandin, CPC Commenté, *ibidem*).

En l'espèce, l'écriture déposée par la Caisse cantonale de chômage ne peut pas être considérée comme un appel joint, dès lors qu'elle ne mentionne aucune indication claire en ce sens. En outre, quand bien même la Cour de céans aurait considéré cette écriture comme un appel joint, celui-ci aurait été déclaré irrecevable quant à la forme, ne répondant pas aux conditions formelles prescrites par le Code de procédure civile.

10.2 A titre superfétatoire, on précisera néanmoins que le grief invoqué, soit l'allocation d'un montant de 8'572 fr. 80, au lieu de 6'942 fr. 30 alloué en première instance et dû par les appelantes par voie de

jonction, est manifestement infondé. En effet, la Caisse cantonale de chômage allègue que l'appelant aurait résilié son contrat de travail pour le 6 avril 2012 et que, faute implicitement que le congé extraordinaire donné le 11 janvier 2012 soit valable, elle a eu raison de fournir des prestations à l'appelant jusqu'au 6 avril 2012. Elle réclame d'être subrogée pour l'entier du montant versé jusqu'à cette date, et non seulement pour celui versé jusqu'à la date du 31 mars 2012, considérée par les premiers juges comme celle à laquelle se terminait le contrat de travail. Il ressort pourtant de ce qui précède que le contrat de travail a pris fin non pas le 6 avril 2012, mais le 31 mars 2012 (cf. *supra* consid. 7.4.2), comme l'indiquait par ailleurs la pièce 1, figurant au dossier, et remise par la Caisse cantonale de chômage à l'appui de sa réponse. Le grief aurait donc, en tout état de cause, été rejeté.

Par conséquent, le jugement sera confirmé sur ce point, la Caisse cantonale de chômage étant subrogée à la créance de D. _____ à concurrence du montant de 6'942 fr. 30, avec intérêt à 5 % l'an dès le 29 février 2012.

11.

11.1 Au vu de ce qui précède, l'appel de D. _____ comme l'appel joint de F.B. _____ et R.B. _____ doivent être partiellement admis dans le sens des considérants.

Le jugement entrepris sera réformé, le chiffre I de son dispositif étant modifié en ce sens que F.B. _____ et R.B. _____ doivent payer à D. _____, solidairement entre elles, un montant de 73'150 fr. 35, soumis à cotisations sociales (15'405 fr. 30 [consid. 3.5.4] + 57'745 fr. 05 [consid 7.4.2]), un montant de 22'907 fr. 49 (2'718 fr. [consid. 4] + 21'579.94 [consid. 5] - 17'272 fr. 10 [consid. 7.4.2] + 15'395 fr. 15 [consid. 7.5] + 486 fr. 50 [jugement de première instance, ch. VII]) et la somme de 1'250 USD (consid. 7.4.2). Ces montants portent intérêt à 5 % l'an dès le 12 janvier 2012. Il y a lieu d'en déduire les montants de 10'746 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 19 février 2013 (consid. 9) et de 6'942 fr.

30 avec intérêt à 5 % l'an dès le 29 février 2012 (consid. 10). Le jugement sera confirmé pour le surplus.

11.2 En première instance et en tenant compte du salaire dont les cotisations sociales devaient être déduites, l'appelant s'est vu accorder près de 70'000 francs. A la suite de son appel et de l'appel joint, il touchera un montant du même ordre, une fois les cotisations sociales déduites. Il n'y a dès lors pas lieu de remettre en cause la répartition des frais et dépens de première instance opérée par les premiers juges.

11.3

11.3.1 Les frais judiciaires de deuxième instance afférents à l'appel principal seront arrêtés à 7'060 fr., correspondant au montant de l'avance de frais requise (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]). A la suite uniquement des griefs admis soulevés dans l'appel, le montant de près de 70'000 fr. précité aurait été augmenté de quelque 24'400 fr., toujours en tenant compte de montants de salaire déduits des cotisations sociales. L'appelant D. _____ concluait au versement par les intimées d'un montant de 606'588 fr. 50, soit un montant supplémentaire de 536'588 francs. Il a donc obtenu gain de cause sur 4,5 % des prétentions formulées dans son appel. Considérant que les intimées F.B. _____ et R.B. _____ ont conclu au rejet de l'appel, les frais judiciaires de deuxième instance doivent être mis à la charge de l'appelant à raison de 19/20 et des intimées à raison de 1/20 (art. 106 al. 2 CPC). F.B. _____ et R.B. _____ devront en conséquence à l'appelant 353 fr. à titre de restitution partielle de l'avance de frais fournie par ce dernier (art. 111 al. 2 CPC).

11.3.2 Les frais judiciaires de deuxième instance afférents à l'appel joint déposé par F.B. _____ et R.B. _____ seront arrêtés à 2'100 fr., correspondant également à l'avance de frais demandée (art. 62 al. 1 TFJC). Les appelantes par voie de jonction ont conclu par leur appel joint à ce qu'aucun montant ne soit dû par elles à l'appelant et intimé sur appel joint d'une part, à hauteur d'environ 70'000 fr. comme estimé ci-dessus, et à l'intimée sur appel joint Caisse cantonale de chômage d'autre part, par

6'942 fr. 30. En l'occurrence, F.B._____ et R.B._____ obtiennent la suppression de certains postes, mais voient leurs griefs sur les autres points rejetés, conduisant à l'octroi aux intimés sur appel joint de montants similaires à ceux accordés en première instance. Il convient donc de considérer que les appelantes par voie de jonction succombent à raison de 19/20 et l'intimé sur appel joint par 1/20. Les frais de deuxième instance relatifs à l'appel joint devront être répartis en conséquence. L'intimé sur appel joint D._____ devra donc la somme de 105 fr. à titre de restitution partielle de l'avance de frais fournie par F.B._____ et R.B._____ (art. 111 al. 2 CPC).

11.4 Au vu de ce qui précède, les dépens de l'appelant D._____ et des appelantes par voie de jonction F.B._____ et R.B._____ (qui comprennent pour chaque partie son propre appel et la réponse à l'appel de l'autre) peuvent être compensés.

La Caisse cantonale de chômage s'est déterminée sur l'appel joint formulé par F.B._____ et R.B._____ sans faire appel à un mandataire professionnel. Si, selon l'art. 1 let. c TDC (tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6), une indemnité équitable peut se justifier dans certaines circonstances, elle n'a pas lieu d'être dans le cas d'espèce. En effet, la Caisse cantonale de chômage n'a fourni de motivation qu'à l'appui de ses propres prétentions, alors même que son écriture ne peut pas être considérée comme un appel joint. Elle n'a par conséquent pas droit à des dépens.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
p r o n o n c e :

I. L'appel de D._____ est partiellement admis.

II. L'appel joint de F.B._____ et R.B._____ est partiellement admis.

III. Le jugement est réformé au chiffre I de son dispositif comme il suit :

I. Dit que les défenderesses F.B._____ et R.B._____, solidairement entre elles, doivent verser au demandeur D._____ les montants suivants :

- 73'150 fr. 35 (septante trois mille cent cinquante francs et trente-cinq centimes), soumis à cotisations sociales, avec intérêt à 5 % l'an dès le 12 janvier 2012 ;

- 22'907 fr. 49 (vingt deux mille neuf cent sept francs et quarante-neuf centimes), avec intérêt à 5 % l'an dès le 12 janvier 2012 ;

- 1'250 USD (mille deux cent cinquante dollars), avec intérêt à 5 % l'an dès le 12 janvier 2012 ;

sous déduction des montants de 10'746 fr. (dix mille sept cent quarante-six francs), avec intérêt à 5 % l'an dès le 19 février 2013 et de 6'942 fr. 30 (six mille neuf cent quarante-deux francs et trente centimes), avec intérêt à 5 % l'an dès le 29 février 2012.

Le jugement est confirmé pour le surplus.

IV. Les frais judiciaires de deuxième instance afférents à l'appel principal, arrêtés à 7'060 fr. (sept mille soixante francs), sont mis à la charge de D._____ par 6'707 fr. (six mille sept cent sept francs) et à la charge de F.B._____ et R.B._____, solidairement entre elles, par 353 fr. (trois cent cinquante-trois francs).

V. Les frais judiciaires de deuxième instance afférents à l'appel joint formé par F.B._____ et R.B._____, arrêtés à 2'100 fr. (deux mille cent francs), sont mis à la charge de D._____ par 105 fr. (cent cinq francs) et à la charge de F.B._____ et R.B._____, solidairement entre elles, par 1'995 fr. (mille neuf cent nonante-cinq francs).

VI. F.B._____ et R.B._____, solidairement entre elles, doivent verser à D._____ la somme de 248 fr. (deux cent quarante-huit francs) à titre de restitution partielle d'avance de frais de deuxième instance.

VII. Les dépens de F.B._____ et R.B._____ et de D._____ sont compensés. Aucun dépens n'est pour le surplus octroyé.

VIII. L'arrêt est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du

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

- Me Patrick Mangold (pour D._____),
- Me Luc Pittet (pour F.B._____ et R.B._____),
- Caisse cantonale de chômage

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

- Mme la Présidente de la Chambre patrimoniale cantonale.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 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).

La greffière :