

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 14 février 2022

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
M. de Montvallon, juge, et Mme Dietschy, juge suppléante
Greffier : M. Magnin

Art. 322d CO

Statuant sur l'appel interjeté par **I.**_____, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 14 décembre 2020 par la Chambre patrimoniale cantonale dans la cause divisant l'appelant d'avec **Y.**_____, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 14 décembre 2020, dont la motivation a été adressée pour notification aux parties le 17 mai 2021, la Chambre patrimoniale cantonale a dit que les conclusions prises par le demandeur I. _____ à l'encontre de la défenderesse Y. _____ au pied de sa demande du 9 janvier 2018 étaient rejetées (I), a mis les frais judiciaires, arrêtés à 12'190 fr., à la charge du demandeur (II) et a dit que celui-ci devait paiement à la défenderesse d'un montant de 26'000 fr. à titre de dépens (III).

En droit, les premiers juges ont relevé que le demandeur, en qualité d'employé, avait déposé une demande tendant au paiement, par la défenderesse, en qualité d'employeur, d'une somme brute de 324'417 fr., sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2017, à titre de bonus pour les exercices 2016 et 2017. Ils ont retenu que les bonus, versés par la défenderesse de 1996 à 2015, n'avaient pas été expressément convenus par les parties, mais qu'il était possible d'envisager, selon la jurisprudence, un engagement tacite en ce sens en raison de leur versement ininterrompu durant près de deux décennies. Cependant, quand bien même le demandeur aurait disposé d'un droit au bonus, la défenderesse pouvait, selon les premiers juges, valablement soumettre le versement de celui-ci à la condition de l'absence de résiliation du contrat de travail au moment de son versement. Ainsi, les premiers juges, relevant que le paiement du bonus était en l'occurrence subordonné au fait que le contrat n'était pas résilié et qu'un versement au *pro rata* était expressément exclu, ont constaté qu'au printemps 2017, soit au moment du versement du bonus pour l'année 2016, le contrat de travail du demandeur avait été résilié et que celui-ci ne disposait donc d'aucune prétention en paiement d'un bonus pour la période du 1^{er} janvier au 30 novembre 2016, couverte par sa relation contractuelle initiale avec la défenderesse. S'agissant de la période couverte par un contrat intitulé « P. _____ », conclu sur la base d'un plan social datant de 2016 et portant sur la période du 1^{er} décembre 2016 au 31 mai 2017, les premiers juges ont rappelé que ce contrat de travail à durée déterminée avait été

conclu pour permettre au demandeur de rester en emploi jusqu'à l'âge de 58 ans et de bénéficier d'une retraite anticipée et d'une indemnité de départ de 400'000 fr., prévue par le plan social pour les employés ayant atteint l'âge de 58 ans. Selon les premiers juges, cette relation contractuelle avait une existence et une raison d'être propre, qui empêchait de l'intégrer dans la relation contractuelle précédente, raison pour laquelle il y avait déjà lieu de douter du droit du demandeur à réclamer un bonus pour la période considérée, étant en outre rappelé que le contrat P._____ et le plan social réservaient le caractère facultatif et discrétionnaire du bonus. Enfin, les premiers juges ont examiné si le demandeur pouvait prétendre au paiement d'un bonus en vertu du principe de l'égalité de traitement. A cet égard, ils ont relevé une ou plusieurs différences entre la situation de l'appelant et celle des autres employés concernés, au vu de la (non-)libération de l'obligation de travailler, du niveau hiérarchique ou de la différence du plan social appliqué. Les premiers juges ont encore souligné que l'appelant était le seul dont le contrat avait pris fin en 2017 après avoir bénéficié d'un long processus P._____ et que les seuls « [...] *Directors* » dont le contrat s'était terminé en 2017 et qui avaient perçu un bonus pour 2016 étaient ceux qui n'avaient pas bénéficié du processus précité ou dont la durée de celui-ci était insignifiante. Par conséquent, les premiers juges ont considéré qu'aucune violation de l'égalité de traitement déduite de l'art. 328 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220) ne pouvait être retenue et qu'un bonus n'était pas non plus dû sur cette base. En dernier lieu, ils ont estimé que, sous l'angle du principe de l'accessoriété, le demandeur était au bénéfice d'un très haut revenu pour la période litigieuse du 1^{er} janvier 2016 au 31 mai 2017, dès lors qu'il avait perçu 577'567 fr., soit plus de cinq fois le salaire médian suisse, calculé pour cette période à 530'598 fr. 75. Ainsi, ils ont relevé qu'il n'y avait pas lieu de requalifier, en vertu du principe précité, la gratification - soit le bonus litigieux - en élément du salaire.

B. Par acte du 17 juin 2021, I._____ (ci-après : l'appelant) a formé appel contre ce jugement, en concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens qu'Y._____ (ci-après : l'intimée) soit sa

débitrice et lui doit immédiat paiement de la somme de 324'417 fr., subsidiairement de 305'334 fr., sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2017. Plus subsidiairement, l'appelant a conclu à l'annulation du jugement précité et au renvoi de la cause à l'autorité de première instance pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Le 18 août 2021, l'intimée a déposé une réponse et a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet de l'appel.

Par avis du 3 décembre 2021, le juge délégué de la cour de céans a informé les parties que la cause était gardée à juger, qu'il n'y aurait pas d'autre échange d'écritures et qu'aucun fait ou moyen de preuve nouveau ne serait pris en compte.

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

1. L'appelant est né le [...]. Il est titulaire d'un certificat fédéral de capacité d'employé de commerce.

L'intimée est une société anonyme de droit suisse inscrite au Registre du commerce du canton de [...] depuis le [...]. Elle a son siège à [...] et son but statutaire est l'exploitation [...]. En date du 12 mai 2015, elle a repris l'activité en Suisse d' [...] AG et le personnel de celle-ci. [...] AG avait quant à elle repris par fusion l'activité et le personnel de l' [...] et de la [...] le [...].

2. a) Par contrat de travail du 28 juin 1978, l' [...] a engagé l'appelant en qualité d'employé de son agence de [...], à partir du 1^{er} août 1978.

Le 15 janvier 1982, l' [...] et l'appelant ont signé un nouveau contrat de travail, aux termes duquel l'intéressé a été engagé en qualité de « [...] ».

Les 14 juin et 8 juillet 1985, ils ont signé un troisième contrat de travail, dans le cadre duquel l'appelant a été engagé en qualité de mandataire commercial du service des crédits.

Chaque nouveau contrat a remplacé le contrat précédent.

b) Les 17 et 31 décembre 1993, l' [...] et l'appelant ont signé un nouveau contrat de travail, prenant effet au 1^{er} janvier 1994.

Selon ce contrat, l'appelant avait la fonction de sous-directeur et son salaire annuel s'élevait à 133'000 francs.

Le contrat prévoyait également ce qui suit :
[...].

c) Le 6 décembre 1998, [...] AG et l'appelant ont signé un nouveau contrat intitulé « Contrat de travail [...] », lequel a remplacé le contrat conclu précédemment entre l'intéressé et l' [...].

Selon ce contrat, l'appelant est entré en fonction le 1^{er} juillet 1999 et a été engagé en qualité de membre de direction, avec un échelon de fonction 7. La rémunération prévue était de 155'000 fr. par an.

Le contrat mentionnait en outre ce qui suit :

« Le Règlement relatif au contrat de travail [...] de [...] fait partie intégrante du présent contrat de travail.

[...].

d) Le 6 septembre 1999, [...] AG et l'appelant ont signé un nouveau contrat de travail intitulé de la même manière que le précédent. Il a remplacé ce dernier et a pris effet au 1^{er} octobre 1999.

Selon ce contrat, l'appelant était désigné comme « [...] », avec un échelon de fonction 8, et son salaire annuel s'élevait à 175'000 francs.

Ce contrat prévoyait en outre également ce qui suit :
[...].

En traduction libre, fournie par l'intimée, le contrat prévoyait donc ce qui suit :
[...].

Lors de la signature du contrat, la version du règlement y relatif était celle entrée en vigueur en juillet 1999, avec état au mois de septembre 1998. Concernant son champ d'application, ce règlement précisait ce qui suit :

« Le présent règlement s'applique aux membres de direction d'[...] SA [...]. [...].

[...] ».

L'art. 33 du règlement précité avait notamment la teneur suivante :
[...].

e) Par courrier du 25 février 2000, [...] AG a informé l'appelant que son salaire annuel se monterait à 185'000 fr. dès le 1^{er} avril 2000 et qu'il conserverait son échelon de fonction 8 avec rang de « [...] ». Elle lui a également indiqué que son bonus global pour l'exercice 1999 se monterait à 190'000 fr. et que celui-ci serait payé avec le salaire du mois de mars 2000.

Dans ce courrier, [...] AG a encore rappelé à l'appelant ce qui suit :

« Der Bonus ist eine freiwillige, individuell festgelegte, erfolgs- und leistungsabhängige Zahlung der Bank, die unabhängig von Rang, Alter und Dienstalter entrichtet wird und keine Ansprüche für die Folgejahre begründet. ».

En traduction libre, fournie par l'intimée, ce courrier indiquait donc ce qui suit :

« Le bonus est un paiement de la Banque à bien plaisir, déterminé individuellement, lié aux résultats et à la performance, qui est payé

indépendamment du rang, de l'âge et de l'ancienneté et ne fonde aucun droit pour les années suivantes. ».

f) Par lettre du mois de janvier 2001, [...] AG a informé l'appelant que son salaire annuel s'élèverait à 195'000 fr. dès le 1^{er} mars 2001 et qu'il conserverait sa classe de fonction 8 avec rang de « [...] ». Elle lui a également indiqué que son bonus global pour l'année 2000 se monterait à 200'000 fr. et que celui-ci serait payé avec le salaire de février 2001.

Dans cette lettre, elle a par ailleurs précisé ce qui suit :

« Wir machen Sie ausdrücklich darauf aufmerksam, dass der Bonus eine Sondervergütung darstellt, die im Ermessen der [...] steht. Die Auszahlung eines Bonus und dessen Höhe werden jährlich im Rahmen der Geschäftspolitik neu festgelegt. Die Höhe eines Bonus kann variieren ; die berücksichtigt im Rahmen ihres Ermessens, namentlich das Geschäftsergebnis der [...], das Ergebnis der Unternehmensgruppe und deren Organisationseinheiten sowie die individuelle Leistung und das persönliche Verhalten des Arbeitnehmers im massgebenden Geschäftsjahr.

Auch wenn über mehrere aufeinanderfolgende Jahre eine solche Sondervergütung ausgerichtet worden ist, kann dadurch kein Anspruch auf künftige Zahlungen oder eine bestimmte betragliche Höhe des Bonus abgeleitet werden ([...]).

*Im **Zeitpunkt des Auszahlung** des Bonus muss Arbeitnehmer in einem **ungekündigten** Arbeitsverhältnis sein. Andernfalls erhält keinen Bonus, auch nicht pro rata ».*

En traduction libre, fournie par l'intimée, cette lettre précisait donc ce qui suit :

« Nous attirons expressément votre attention sur le fait que le bonus est une rémunération spéciale à la discrétion d'[...]. Le versement d'un bonus et son montant sont redéfinis annuellement dans le cadre de la politique commerciale. Le montant d'un bonus peut varier ; [...] tient compte, à sa discrétion, des résultats des activités d' [...], des résultats du groupe et de ses unités organisationnelles, ainsi que de la performance individuelle et de la conduite personnelle du collaborateur au cours de l'exercice concerné.

Même si cette rémunération spéciale a été versée pendant plusieurs années consécutives, aucun droit à des paiements futurs ou à un certain montant chiffré du bonus ne peut en être déduit ([...])

Au **moment du paiement** du bonus, l'employé doit être au bénéfice d'un contrat de travail **non résilié**. Sinon, il ne peut recevoir **aucun bonus**, même pas au *pro rata*. ».

g) Le règlement relatif au contrat de travail [...] d' [...], en vigueur en janvier 2001, avait notamment la teneur suivante :

« Le présent règlement s'applique aux membres de direction d' [...] SA [...]. [...].

[...]
[...] ».

Il prévoyait en outre ce qui suit :

[...].

- [...].

3. a) Le 10 février 2003, [...] AG et l'appelant ont signé un nouveau contrat intitulé « contrat de travail [...] », lequel a remplacé le précédent et a pris effet le 1^{er} septembre 2003.

Selon ce contrat, l'appelant a toujours la fonction de « [...] », avec un « [...] » de niveau 7, et son salaire annuel reste fixé à 195'000 francs.

S'agissant du bonus, le contrat précise notamment ce qui suit :
[...].

En traduction libre, fournie par l'intimée, le contrat précise donc ce qui suit :

[...].

Le contrat indique également ce qui suit :

[...]

En traduction libre, fournie par l'intimée, il indique donc ce qui suit :

[...]

b) La version du règlement relatif au contrat de travail [...] d'[...] AG applicable lors de la signature du contrat précité, était celle de mai 2003 (avec état au mois d'avril 2003). Cette version a remplacé le règlement entré en vigueur en janvier 2001. Concernant son champ d'application, le règlement précité précisait notamment ce qui suit :

« Le présent règlement s'applique aux membres de direction d' [...] SA [...]. [...].

[...].

4. Par courrier du 29 janvier 2004, [...] AG a informé l'appelant que son salaire annuel serait fixé à 195'000 fr. dès le 1^{er} mars 2004, que son rang serait celui de directeur, que son rôle serait « *Management [...]* » et que ses échelles de fonction seraient « [...] » et « [...] ». Elle lui a par ailleurs indiqué qu'il recevrait 5'000 options [...] supplémentaires grâce à son importante contribution durant l'année 2003.

Dans ce courrier, elle a également précisé ce qui suit :

« Nous tenons expressément à préciser que le bonus est une contribution spéciale discrétionnaire de la part d' [...]. L'attribution d'un bonus et son montant sont redéfinis chaque année dans le cadre de la stratégie commerciale de la Banque. Le montant du bonus est soumis à variation ; dans son appréciation, [...] tient notamment compte du résultat d'exploitation de l'ensemble de la Banque, de celui du groupe d'affaires et de ses unités structurelles ainsi que des performances individuelles et du comportement de l'employé pendant l'exercice considéré.

Même si une telle gratification a été accordée pendant plusieurs années consécutives, il n'en résulte aucun droit à des versements futurs ou à un montant déterminé du bonus ([...]).

Nous attirons votre attention sur le fait qu'au **moment du versement** du bonus, les rapports de travail **ne doivent pas être résiliés**. Le cas échéant **aucun bonus**, même au *pro rata*, ne sera alloué [...] au contrat de travail [...]. ».

5. Par courrier du 21 juin 2010, [...] AG a indiqué à l'appelant que son salaire annuel se monterait à 225'000 fr. à partir du 1^{er} juillet 2010 et que son nouveau rôle était celui de « *Senior Manager [...]* ». Elle a précisé que « les autres composantes » du contrat de travail de l'appelant demeureraient inchangées.

L'appelant a approuvé les dispositions contenues dans ce courrier en y apposant sa signature.

6. A partir de l'année 1996 à tout le moins, l'appelant a perçu, chaque année, une rémunération supplémentaire pour l'exercice précédent. A compter du versement du bonus relatif à l'année 1997 en 1998, le montant de ce dernier a substantiellement augmenté, passant de 60'000 fr. pour l'année 1996 à 140'000 fr. pour l'année 1997.

Selon les « [...] », les lettres d'[...] AG, puis celles de l'intimée, l'appelant a perçu les salaires et bonus suivants, étant précisé que les bonus afférant à l'année N étaient versés lors de l'année civile N+1 :

Année N+1	Salaire ([...])	Bonus de N payé en N+1 ([...])	[...] de N payé en N+1 ([...])
2004	195'000.-	180'000.-	5'000.- options
2005	200'000.-	270'000.-	30'000.- options
2006	200'000.-	216'000.-	24'000.- + 4'000.- options
2007	200'000.-	252'000.-	28'000.- + 8'000.- options
2008	200'000.-	270'000.-	30'000.- + 7'000.- options
2009	200'000.-	110'000.-	10'000.- droits + 80'000.-
2010	215'000.-	110'000.-	90'000.-
2011	240'000.-	119'000.-	141'000.-
2012	240'000.-	110'000.-	150'000.-
2013	240'000.-	106'000.-	144'000.-
2014	240'000.-	159'000.-	66'000.-
2015	240'000.-	150'000.-	60'000.-
2016	240'000.-	154'000.-	46'000.-

Selon les certificats de salaire de l'appelant, celui-ci a reçu d' [...] AG, puis de l'intimée, les montants bruts suivants par année civile : 2004, 589'922 fr. ; 2005, 934'020 fr. ; 2006, 748'019 fr. ; 2007, 499'690 fr. ; 2008, 516'503 fr. ; 2009, 323'777 fr. ; 2010, 412'144 fr. ; 2011, 518'704 fr. ; 2012, 503'403 fr. ; 2013, 401'457 fr., 2014, 406'488 fr. ; 2015, 439'936 fr. ; 2016, 477'567 fr. ; 2017, 557'436 francs. Les annexes aux certificats de salaire font mention des bonus qui sont indiqués dans le salaire brut total de l'année civile durant laquelle ils ont été versés.

7. Chaque année, l'intimée a adressé à l'appelant un courrier indiquant le salaire annuel pour l'exercice suivant et le bonus octroyé pour l'exercice précédent. Il ressort de ces courriers que l'intimée (ou [...] AG) a expressément rappelé à l'intéressé la réserve de leur caractère discrétionnaire, ce tant dans leur principe que dans leur quotité.

A titre d'exemple, l'intimée a expressément rappelé à l'appelant, en relation avec le bonus alloué le 25 janvier 2007 pour l'année 2006, ce qui suit :

« [...] a la liberté absolue de décider si un bonus doit être octroyé à un collaborateur ainsi que d'en déterminer le montant. [...]. Même si un bonus a été accordé plusieurs années consécutives à un collaborateur, ce dernier ne peut en déduire un droit à des versements futurs ou à un montant déterminé du bonus ([...] au contrat de travail [...]). Le paiement du bonus interviendra après déduction des cotisations de l'employé aux assurances sociales (ainsi que le cas échéant de la déduction de l'impôt à la source) et pour autant, qu'à la date de paiement, le contrat de travail entre l'employé et [...] ne soit pas résilié ou qu'à cette date la fin des rapports de travail n'a pas été convenue sur la base d'un contrat de dissolution. L'employé qui ne répond pas à ces critères n'a pas droit à un bonus, pas même au *prorata* ([...]).

[...]

[...] Quand bien même l'[...] *Award* aura été accordée plusieurs années consécutives, le collaborateur ne pourra en déduire un droit à attribution future.

[...]

[...] Quand bien même le [...] *Award* aura été octroyée plusieurs années consécutives, le collaborateur ne pourra en déduire un droit à attribution future. ».

A titre d'exemple, le 15 février 2012, l'intimée a également rappelé à l'appelant, lors de l'allocation de son bonus 2011, ce qui suit :

« La décision d'allouer un bonus à un employé et la fixation du montant de chaque bonus individuel sont laissées à la libre appréciation d'[...]. [...]. Même si un bonus a été accordé plusieurs années consécutives à un employé, ce dernier ne peut en déduire aucun droit à des versements futurs ou à un montant déterminé du bonus.[...]. Les employés suivants ne reçoivent en principe aucun bonus, même pas au *prorata* : (i) les employés dont les rapports de travail ont cessé avant le versement du bonus ; (ii) les employés dont les rapports de travail sont résiliés au moment du versement du bonus ; (iii) les employés pour lesquels un accord de cessation des rapports de travail existait déjà au moment du versement du bonus ([...]).

2011/12 [...] Award

La décision d'allouer l' [...] Award est laissé [sic] à la libre appréciation d' [...]. [...]. Quand bien même l' [...] Award aura été accordé plusieurs années consécutives, l'employé ne pourra en déduire un droit à une attribution future. [...] ».

Ces réserves quant à la liberté de l'employeur de décider de l'octroi d'un bonus à un collaborateur et à son caractère discrétionnaire ont été rappelées, année après année, soit entre 2006 et 2016, à l'appelant par l'intimée dans tous les « [...] » en des termes analogues à ceux figurant ci-dessus.

L'appelant n'a émis aucune protestation quant au caractère facultatif des bonus et aux réserves émises par [...] AG ou l'intimée avant son courriel du 14 mars 2017 et le courrier de son conseil du 6 juin 2017.

8. Le 1^{er} janvier 2016, un plan social signé, d'une part, par l'intimée et, d'autre part, par la Représentation des employés d'[...] sur le marché du travail Suisse, applicable à l'ensemble des collaborateurs d'[...], y compris aux sociétés du [...] sur le marché du travail [...] (ci-après : le plan social), est entré en vigueur.

Selon l'art. 9 du plan social, celui-ci était prévu pour une durée limitée d'une année, soit du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2017. Si aucune des parties prenantes ne formulait de résiliation au 30 juin 2017

pour le 31 décembre 2017, le contrat était prolongé jusqu'au 31 décembre 2018 au plus tard.

L'art. 2 du plan social prévoit notamment ce qui suit :

« [...] le **Processus P.**_____ [...] :
[...].

Selon l'art. 5.2.1 du plan social, le processus P._____ recouvre le délai de résiliation du contrat de travail initial ainsi que la durée du contrat de travail P._____ à durée déterminée.

L'art. 5.2.2 du plan social stipule les conditions du contrat de travail P._____ à durée déterminée et prévoit notamment ce qui suit :

« [...] le contrat de travail P._____ à durée déterminée dans le délai défini au contrat [...], il perd alors toutes les prestations du Processus P._____.

[...].

Le règlement du personnel (RP), resp. le règlement relatif au contrat de travail [...] [...] d' [...] font partie intégrante du contrat de travail P._____ ».

L'art. 5.5 du plan social expose notamment ce qui suit :

[...] du Processus P._____, [...] [...]
- Indemnité (indemnité de départ et prestation-pont AVS d'[...])
- Conseil de Personnel [...]

[...].

L'art. 5.5.3 du plan social prévoit que l'indemnité est plafonnée au montant brut de 400'000 francs.

L'art. 6.2 du plan social prévoit ce qui suit :

[...].

9. a) A la suite d'un entretien entre l'appelant, [...] et [...], l'intimée a adressé, en date du 17 mai 2016, un courrier à l'appelant pour lui signifier son licenciement par écrit, dont la teneur est notamment la suivante :

« En raison de restructuration avec suppressions d'emplois dans notre banque, nous résilions votre contrat de travail dans le respect du délai de préavis réglementaire, au 30 novembre 2016.

Afin de vous laisser la possibilité de trouver un nouvel emploi au sein d'[...], vous pouvez bénéficier du conseil proposé par la banque. En outre, vous obtenez un contrat de travail P._____ à durée déterminée pour la période suivant la date de préavis. ».

b) Par lettre du 17 mai 2016, remise en mains propre à l'appelant, l'intimée a libéré l'intéressé de son obligation de travailler à partir du 30 mai 2016. Elle lui a par ailleurs dit que durant la période où il était libéré de son obligation de travailler, il était tenu de continuer à fournir des informations selon les besoins de l'employeur et d'aviser son supérieur en cas d'absences prolongées.

10. Le 17 mai 2016, l'appelant a signé un « Contrat de travail P._____ à durée déterminée ».

Il a ainsi bénéficié du plan social mis en place par le groupe [...] en Suisse et donc par l'intimée. Ce plan social détermine les conditions d'admission et d'application du processus P._____.

Le contrat précité mentionne que les droits et obligations de l'ancien contrat de travail sont toujours en vigueur si aucune autre clause divergente n'a été conclue. Ce contrat renvoi ainsi, s'agissant du salaire fixe, au précédent contrat de travail de l'appelant.

A son art. 6, le contrat prévoit que « [l]'employé ne peut pas prétendre à un bonus, mais peut en principe bénéficier d'un bonus. [...] décide à sa libre appréciation du montant d'un éventuel bonus dans le cadre du processus de fin d'année ». A son art. 8, il indique que « [l]e règlement du personnel/le règlement relatif au contrat de travail [...] ainsi que les dispositions du plan social 2016 font partie intégrante du contrat de travail "P._____ " à durée déterminée ».

Le contrat de travail P._____ à durée déterminée de l'appelant est arrivé à échéance le 31 mai 2017, soit après qu'il a atteint l'âge de 58 ans, en date du [...].

11. Au mois de janvier 2017, une nouvelle version du règlement relatif au contrat de travail [...] est entrée en vigueur.

S'agissant de son champ d'application, le règlement expose notamment ce qui suit :

« Le présent règlement s'applique aux membres de direction d' [...] SA [...]. Ces rapports de travail ne sont pas soumis à la "Convention relative [...]" [...].

[...] applique le modèle [...] ([...]), qui comprend six rangs hiérarchiques. Certains droits (droit aux vacances, p. ex.) sont liés au rang.

Rang

[...] [...]
[...] [...]
[...] [...] ».

L'art. 32 du règlement, relatif au bonus, prévoit notamment ce qui suit :

[...].

12. a) Durant le mois de mars 2017, l'intimée a informé l'appelant qu'il ne percevrait pas de bonus pour l'année 2016, en particulier au vu des dispositions contractuelles du contrat de travail P._____ et du règlement relatif au contrat de travail [...]. L'appelant a répondu qu'il allait réfléchir sur la suite à donner à cette décision et qu'il se réservait le droit d'intervenir sur le plan juridique.

b) Par lettre recommandée du même jour, l'appelant a notifié à l'intimée sa décision de prendre une retraite anticipée au 31 mai 2017.

Par courrier du 29 mars, 2017, l'intimée a confirmé à l'appelant son départ à la retraite anticipée au 31 mai 2017.

Les rapports de travail entre les parties ont pris fin le 31 mai 2017.

c) Par courrier du 6 juin 2017, l'appelant a, par l'intermédiaire de son conseil, notamment écrit à l'intimée ce qui suit :

« Divers avantages ont été offerts à mon client en application du plan social convenu. Il n'est pas revenu sur ces points qui ont été exécutés.

En revanche, le contrat de travail à durée déterminée signé par les parties le 17 mai 2016 précisant à son article 6 que mon client pouvait bénéficier d'un bonus.

Il est rappelé que le bonus est fixé sur la base des résultats de l'entreprise globale et régionale, ainsi que sur la base des résultats du collaborateur. Cependant, s'agissant de ce dernier critère, il y a été de toute évidence renoncé par [...] puisque, comme vous le savez, mon client était dispensé de toute activité.

Partant, on doit retenir que l' [...], en renonçant à l'application de ce critère subjectif, en mentionnant expressément le droit de mon client à un bonus, qui ne peut se calculer que sur la base des résultats de l'employeur, a renoncé au caractère discrétionnaire dudit bonus.

En outre, j'observe que, quand bien même l' [...] entendrait se prévaloir dudit caractère discrétionnaire ce bonus devrait de toute évidence être requalifié en salaire compte tenu de son importance.

Mon client a requis le versement à l'échéance de son contrat de son bonus 2016, payable en 2017. Il lui a été répondu oralement qu'il ne serait pas servi de bonus.

Mon client a réservé ses droits à cet égard. ».

d) Par lettre du 12 juin 2017, l'intimée a répondu à l'appelant qu'elle était au regret de ne pouvoir répondre favorablement à sa demande de lui verser un bonus pour l'année 2016. Elle a exposé que, selon le règlement relatif au contrat de travail [...], qui fait partie intégrante du contrat de travail, le bonus représentait une rétribution spéciale facultative d'un montant variable au sens de l'art. 322d CO. Elle a ajouté qu'elle s'était référée à la jurisprudence du Tribunal fédéral relative aux hauts salaires.

13. Selon le document intitulé « *2015 Total [...]* », l'appelant devait percevoir durant l'année 2016, un montant de 240'000 fr. de salaire de base, un montant de 154'000 fr. de bonus, un montant de 27'600 fr. d'« *[...] Award* », un montant de 18'400 fr. de « *[...] Award* », soit un montant total de 440'000 francs.

Le certificat de salaire de l'appelant pour l'année 2016 fait état d'un salaire brut de 477'567 fr., incluant « des droits de participation » à hauteur de 65'075 francs.

Durant l'année 2016, la seule prestation attribuée à l'appelant par le biais du processus P. _____ a été un montant de 20'000 fr. (1/12 de 240'000 fr.) au titre de son salaire de base pour le mois de décembre 2016. Toutes les autres prestations de nature salariale payées durant l'année 2016 étaient liées à la fonction de l'appelant comme directeur, à son bonus et aux autres prestations discrétionnaires y afférentes.

14. En 2017, l'intimée, se fondant sur le plan social et le contrat de travail P. _____ à durée déterminée, a alloué à l'appelant une indemnité de 400'000 fr. brut, à savoir 166'850 fr. de « prestation-pont AVS d' [...] » et 233'150 fr. d'« indemnité de départ selon le Plan Social 2016 ». Le versement de cette indemnité n'a que partiellement compensé la lacune de prévoyance professionnelle de l'appelant, qui s'élevait à 522'343 fr. 45.

Selon le processus P. _____, l'appelant a également perçu son salaire de base durant six mois supplémentaires, pour la période du 1^{er} décembre 2016 au 31 mai 2017, soit quelque 120'000 francs.

Ainsi, entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 mai 2017, l'appelant a perçu quelque 100'000 fr. de salaire (5/12 de 240'00 fr.) et une indemnité de 400'000 fr., correspondant à un total de l'ordre de 500'000 francs.

Selon le certificat de salaire de l'appelant pour l'année 2017, portant sur la période du 1^{er} janvier au 31 mai 2017, celui-ci a perçu un salaire brut total de 557'436 francs. Ce montant est constitué de 101'650

fr. de « salaire », de 400'000 fr. de « prestations en capital », de 41'748 fr. de « droits de participation selon annexe » et de 14'038 fr. de « prestations non périodiques ».

L'appelant a admis avoir perçu les montants et les prestations indiqués dans les certificats de salaire et les « [...] ».

15. D'autres collaborateurs de l'intimée ont bénéficié de plans sociaux.

Le contrat d'[...], « [...] » (rang 7) au sein d' [...] AG depuis le 1^{er} mars 2007, a pris fin au 31 mai 2012. Ce dernier a bénéficié d'un processus P. _____ du 1^{er} octobre 2011 au 31 mai 2012 qui résultait d'un plan social datant de 2011. Entendu en qualité de témoin à l'audience du 21 mai 2019 par le Juge délégué de la Chambre patrimoniale cantonale, le prénommé a confirmé avoir perçu un bonus en sa « qualité de préretraité ».

[...] a travaillé au sein d'[...] AG et a été promu, à partir du 1^{er} juillet 1997, au rang de « Sous-directeur ». Le contrat entre [...] AG et le prénommé a pris fin le 30 juin 2015. Ce dernier a bénéficié d'un processus P. _____ du 1^{er} février 2015 au 30 juin 2015 résultant d'un plan social datant de 2014. Il n'a pas été libéré de son obligation de travailler dans le cadre des relations de travail.

[...] a travaillé pour l'intimée, en particulier en qualité d'« [...] » (rang 7), au sein de la division « [...] ». Par courrier du 9 novembre 2016, l'intimée a résilié le contrat de travail de celui-ci pour l'échéance du 31 mai 2017. Par lettre du 25 novembre 2016, elle l'a informé qu'il était libéré de son obligation de travailler à compter du 1^{er} décembre 2016. Lors du paiement de son salaire du mois de février 2017, l'intéressé a reçu un « *Cash Bonus* » de 45'000 fr. concernant l'exercice de l'année civile 2016. Il n'a pas perçu de bonus pour l'année civile 2017.

[...] a travaillé au sein de l'intimée entre 2011 et 2017, dans le département « [...] ». Il a bénéficié du processus P._____ résultant du plan social 2016. Il a été libéré de son obligation de travailler à compter du 30 mai 2016. Il n'a pas perçu de bonus pour l'année 2016.

Entendus en qualité de témoins par le Juge délégué de la Chambre patrimoniale cantonale lors de l'audience précitée, respectivement celle du 21 août 2019, [...] et [...] ont confirmé avoir été mis au bénéfice de plans sociaux et avoir perçu des bonus qui s'inscrivaient dans le cadre de leur contrat de travail à durée indéterminée, mais non en application d'un plan social. Le témoin [...] a par ailleurs indiqué qu'il avait discuté avec des collègues licenciés avant lui, soit avant le mois de juin 2015, et que l'intimée avait versé des bonus à des collaborateurs licenciés entrant dans le plan P._____. Il a néanmoins précisé qu'il ignorait si ces bonus avaient été convenus auparavant.

16. Selon l'Office fédéral de la statistique, le salaire médian s'est élevé, en 2014, à 6'189 fr. brut par mois pour l'ensemble de l'économie privée suisse et, en 2016, à 6'235 francs.

17. Le 9 janvier 2018, l'appelant a déposé une demande auprès de la Chambre patrimoniale cantonale. Il a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que l'intimée soit sa débitrice et lui doive paiement d'un montant de 324'417 fr., sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2017.

Par réponse du 3 juin 2018, l'intimée a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet de la demande.

Par réplique du 19 septembre 2018, l'appelant a confirmé la conclusion prise dans sa demande.

Le 25 octobre 2018, l'intimée a déposé une duplique et a confirmé la conclusion prise dans sa réponse.

Les parties ont déposé leurs plaidoiries écrites respectives en date du 31 août 2020.

Le 25 novembre 2020, la Chambre patrimoniale cantonale a délibéré à huis clos. Elle a communiqué le dispositif de son jugement aux parties en date du 14 décembre 2020, puis la motivation de celui-ci le 17 mai 2021.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), pour autant que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

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

1.3 La réponse, déposée dans le délai imparti, l'est également (art. 312 CPC).

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions

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

3. Dans son mémoire d'appel, l'appelant soulève un grief intitulé « [d]e la constatation inexacte des faits ». Il y développe quatre argumentaires. A la lecture de ceux-ci, il apparaît que l'appelant ne s'en prend en réalité pas aux faits établis mais aux conséquences juridiques retenues par les premiers juges sur la base de ces faits. On comprend des différentes critiques formulées dans le mémoire d'appel que l'appelant remet en cause l'appréciation des premiers juges déduite de l'art. 322d CO et de la jurisprudence y relative. Les moyens développés sous le grief « [d]e la constatation inexacte des faits » doivent dès lors être examinés à l'aune du grief général tiré de la violation de l'art. 322d CO.

4. A la lecture du mémoire d'appel, on comprend que l'appelant se plaint d'une application erronée de l'art. 322d CO et de la jurisprudence y relative, ainsi que du règlement relatif au contrat de travail [...] de l'intimée.

En ce qui concerne le bonus réclamé pour la période du 1^{er} janvier au 30 novembre 2016, l'appelant reproche d'abord aux premiers juges d'avoir considéré que le versement d'un bonus n'était pas dû en raison du fait que le contrat de travail était résilié au moment où cette rémunération aurait dû être versée, à savoir au printemps 2017. D'après lui, compte tenu de la conclusion du contrat P._____ à durée déterminée jusqu'au 31 mai 2017, il était toujours lié contractuellement à l'intimée au printemps 2017 et devait donc recevoir le versement dudit bonus. Dans un deuxième grief, l'appelant soutient qu'au vu de la jurisprudence découlant de l'ATF 129 III 276, le principe du paiement d'un bonus avait été convenu tacitement entre les parties, en raison du paiement répété d'un tel bonus

durant près de vingt ans, de sorte que les réserves du caractère facultatif du versement du bonus faites par l'intimée relèveraient de la pure clause de style. Dans un dernier moyen, invoqué à titre subsidiaire, l'appelant soutient que si la cour de céans devait retenir que le contrat avait été résilié pour la fin du mois de novembre 2016, un bonus au *pro rata* devrait alors lui être octroyé, conformément à l'art. 322d al. 2 CO, le comportement de l'intimée devant être interprété comme un engagement de verser un tel bonus proportionnellement.

En ce qui concerne le bonus réclamé pour la période du 1^{er} décembre 2016 au 31 mai 2017, à savoir la période couverte par le contrat P._____, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir appliqué l'exception du paiement d'un bonus pour les membres de direction sous contrat de travail à durée déterminée, résultant de l'art. 32a du règlement relatif au contrat de travail [...]. L'appelant se fonde sur un autre passage de cette même disposition, qui prévoit que « pour autant que toutes les conditions relatives au versement du bonus soient remplies, un bonus peut être alloué aux membres de direction dont les rapports de travail cessent durant l'exercice en cours suite au départ réglementaire à la retraite ». L'appelant rappelle à cet égard qu'il est parti en préretraite au 31 mai 2017, de sorte qu'il aurait droit à un bonus. Il se fonde en outre sur le principe de l'égalité de traitement, dans la mesure où d'autres collaborateurs de l'intimée partis à la retraite et ayant bénéficié du processus P._____ auraient reçu un bonus. Enfin, l'appelant soutient que, malgré l'extinction des rapports de travail au moment du versement du bonus au printemps 2018, le comportement de l'intimée avait démontré sa volonté de verser une part proportionnelle du bonus pour l'année 2017.

4.1

4.1.1 Le droit suisse ne contient aucune disposition qui traite spécifiquement du bonus (ATF 141 III 407 consid. 4.1). Dans chaque cas, il faut, dans une première étape, déterminer le contenu du contrat puis, dans une seconde étape, qualifier le bonus convenu d'élément du salaire (art. 322 s. CO) ou de gratification (art. 322d CO) (ATF 142 III 381 consid.

2.1 et 2.2 ; s'agissant des deux étapes, cf. TF 4A_461/2020 du 16 février 2021 consid. 4.1 et les références citées). S'il s'agit d'une gratification, il faut encore déterminer si les parties ont prévu un droit à la gratification ou non (TF 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3). Le Tribunal fédéral distingue ainsi les trois cas suivants : le salaire - variable - (cas n° 1), la gratification à laquelle le travailleur a droit (cas n° 2) et la gratification à laquelle celui-ci n'a pas droit (cas n° 3) (TF 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3). Ce n'est que lorsque le travailleur n'a pas de droit à la gratification (cas n° 3) que la question de la requalification du bonus en salaire, en vertu du principe de l'accessoriété, se pose, ce principe étant cependant inapplicable pour les très hauts revenus (TF 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3 ; TF 4A_327/2019 du 1^{er} mai 2020 consid. 3.1). La notion de très haut revenu concerne une rémunération totale équivalant ou dépassant cinq fois le salaire médian suisse (secteur privé) (ATF 141 III 407 consid. 5.4).

4.1.2 Il convient de reprendre successivement les trois cas envisagés par la jurisprudence.

4.1.2.1 Cas n° 1 (bonus comme élément du salaire)

Le bonus doit être qualifié d'élément du salaire lorsque son montant est déterminé ou objectivement déterminable, c'est-à-dire qu'il a été promis par contrat dans son principe et que son montant est déterminé ou doit l'être sur la base de critères objectifs prédéterminés comme le bénéfice, le chiffre d'affaires ou une participation au résultat de l'exploitation, et qu'il ne dépend pas de l'appréciation de l'employeur (ATF 141 III 407 consid. 4.2.1 ; ATF 136 III 313 consid. 2 ; TF 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3).

4.1.2.2 Cas n° 2 et 3 (bonus qualifié de gratification)

On se trouve en présence d'une gratification lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable, c'est-à-dire que son versement dépend du bon vouloir de l'employeur et que sa quotité dépend

pour l'essentiel de la marge de manœuvre de celui-ci en ce sens qu'elle n'est pas fixée à l'avance et qu'elle dépend de l'appréciation subjective de la prestation du travailleur par l'employeur (ATF 141 III 407 consid. 4.2.2 ; ATF 139 III 155 consid. 3.1 ; TF 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3).

4.1.2.3 En particulier : cas n° 2 (droit à la gratification)

Il y a un droit à la gratification lorsque, par contrat, les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus et n'en ont réservé que le montant (ATF 136 III 313 consid. 2 ; ATF 131 III 615 consid. 5.2 ; TF 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3). De même, lorsqu'au cours des rapports contractuels, un bonus a été versé régulièrement sans réserve de son caractère facultatif pendant au moins trois années consécutives, il est admis qu'en vertu du principe de la confiance, un tel bonus est convenu par actes concluants (tacitement) (ATF 131 III 615 consid. 5.2 ; ATF 129 III 276 consid. 2 ; TF 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 4.3.2.1), l'employeur jouissant alors d'une certaine liberté dans la fixation de son montant dans les cas où les montants étaient variables (TF 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3).

Lorsque le principe du bonus a été convenu, expressément ou tacitement, le travailleur n'a toutefois droit à une part proportionnelle de la gratification en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui y donne lieu que s'il en a été convenu ainsi, ce qu'il lui incombe de prouver en vertu de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210) (art. 322d al. 2 CO ; TF 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3.2 ; TF 4A_78/2018 consid. 4.3.2.1). L'employeur peut par ailleurs subordonner le paiement de la gratification à la réalisation de conditions, dans les limites de l'art. 27 al. 2 CC (TF 4A_158/2019 du 26 février 2020 consid. 4 ; TF 4A_219/2013 du 4 septembre 2013 consid. 3.1 ; TF 4C.426/2005 du 28 février 2006 consid. 5.1). Ainsi est-il admissible d'exiger que le travailleur soit effectivement employé dans l'entreprise à l'échéance de la gratification, ou encore de n'allouer aucune gratification à l'employé qui est encore au service de l'employeur au moment de l'occasion donnant lieu à la gratification, mais dont le rapport de travail a déjà été résilié (TF

4A_158/2019 du 26 février 2020 consid. 4 ; TF 4A_513/2017 du 5 septembre 2018 consid. 5.1 ; TF 4A_26/2012 du 15 mai 2012 consid. 5.2.2). Par exemple, dans l'arrêt TF 4A_26/2012 précité, le Tribunal fédéral a retenu que l'employeur, qui avait annoncé dans chacun de ses courriers à l'employé que seuls les collaborateurs dont le contrat de travail n'était pas résilié au moment du paiement du bonus pouvaient en bénéficier, avait subordonné le droit à la gratification à la condition que les rapports de travail ne soient pas résiliés lorsque le paiement de celle-ci devait intervenir. Partant, le paiement du bonus 2008, qui devait intervenir au premier trimestre 2009, n'était pas dû en tant que l'employé avait déjà démissionné le 27 octobre 2008.

4.1.2.4 En particulier : cas n° 3 (pas de droit à la gratification)

Lorsque les parties ont réservé tant le principe que le montant de la gratification, il n'y a pas de droit à celle-ci ; le bonus n'est pas convenu et l'employé n'y a pas droit, sous réserve de l'exception découlant du principe de l'accessoriété (TF 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3.3). Lorsque le bonus a été versé d'année en année avec la réserve de son caractère facultatif, il n'y a en principe pas d'accord tacite et il s'agit d'une gratification qui n'est pas due (TF 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3.3). Toutefois, il a été admis par exception que, en dépit de la réserve (sur le principe et sur le montant), un engagement tacite pouvait se déduire du paiement répété de la gratification pendant des décennies, lorsque l'employeur n'avait jamais fait usage de la réserve émise alors même qu'il aurait eu des motifs de l'invoquer au moment de verser le bonus, tels qu'une mauvaise marche des affaires ou de mauvaises prestations de certains collaborateurs ; il s'agit alors d'une gratification à laquelle l'employé a droit (ATF 129 III 276 consid. 2.3 ; TF 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 4.3.2.2).

Lorsque l'employé n'a pas un droit contractuel au versement du bonus, il faut encore examiner si le bonus a un caractère accessoire par rapport au salaire de base. En effet, la gratification doit rester un élément accessoire du salaire de base et ne peut aller au-delà d'un certain

pourcentage de ce salaire (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2 ; ATF 139 III 155 consid. 5.3). Le besoin de protection du travailleur l'emporte alors sur la liberté contractuelle des parties (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2). Le critère de l'accessoriété, en vertu duquel le bonus doit être requalifié en salaire, ne s'applique toutefois que pour les salaires modestes et les salaires moyens à supérieurs. Pour les très hauts revenus, le Tribunal fédéral a considéré que le principe de la liberté contractuelle devait primer, car il n'y a pas de besoin de protection du travailleur qui justifierait une requalification du bonus en salaire en vertu du principe de l'accessoriété (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2 et 5.3.1). Dans ce cas, le bonus reste donc une gratification facultative à laquelle l'employé n'a pas droit (TF 4A_327/2019 du 1^{er} mai 2020 consid. 3.2). Le salaire d'un employé doit être qualifié de très haut lorsque la totalité de la rémunération qu'il a effectivement perçue au cours d'une année donnée équivaut ou dépasse cinq fois le salaire médian suisse (secteur privé) (ATF 142 III 456 consid. 3.1). En principe, il convient de tenir compte des revenus effectivement perçus par l'employé durant l'année, la prise en compte des revenus perçus durant la période litigieuse étant également admissible, en particulier lorsque l'employé a exercé son activité professionnelle seulement pendant quelques mois durant la seconde année litigieuse (ATF 142 III 456 consid. 3.1).

Le caractère facultatif de la gratification peut enfin trouver ses limites dans le respect de l'égalité de traitement (cf. ATF 129 III 276 consid. 3.1 ; TF 4A_651/2017 du 4 avril 2018 consid. 3.3 et les arrêts cités). Le Tribunal fédéral déduit de l'art. 328 CO l'existence d'un principe général de l'égalité de traitement obligeant l'employeur à protéger la personnalité de l'employé (TF 4A_651/2017 du 4 avril 2018 consid. 3.3). Une décision subjective de l'employeur ne contrevient à l'interdiction de discriminer que dans la mesure où elle exprime une dépréciation de la personnalité du travailleur et lui porte ainsi atteinte. Une telle situation n'est réalisée que si l'employé est placé dans une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés, mais non lorsque l'employeur favorise simplement quelques employés (ATF 129 III

276 consid. 3.1 ; TF 4A_651/2017 du 4 avril 2018 consid. 3.3 et les références citées).

4.2

4.2.1 En l'espèce, les premiers juges ont relevé que l'appelant avait admis que l'intimée avait expressément réservé le montant variable et le caractère facultatif du bonus. Ils ont également constaté que le dernier contrat de travail signé par les parties, datant du 10 février 2003, prévoyait que la banque pouvait verser un bonus, soit une rémunération spéciale à bien plaisir et variable au sens de l'art. 322d CO. Par ailleurs, le règlement relatif au contrat de travail [...], intégré à la relation contractuelle, prévoyait que la décision d'allouer un bonus à un membre de la direction et la fixation du montant de chaque bonus individuel étaient laissées à la libre appréciation de l'intimée. Dans son mémoire d'appel, l'appelant ne conteste pas ces éléments et admet expressément que le bonus était indéterminé, voire indéterminable. Par conséquent, et conformément à la jurisprudence susmentionnée, le bonus doit en l'espèce être qualifié de gratification (cas n° 2 et 3) et non d'élément du salaire (cas n° 1).

4.2.2

4.2.2.1 Dès lors qu'il s'agit d'une gratification, il s'impose d'examiner si l'appelant disposait d'un droit à en percevoir une (cas n° 2 ou exceptions au cas n° 3).

L'appelant soutient à cet égard que la jurisprudence découlant de l'ATF 129 III 276, qui retient l'existence d'une convention tacite sur le paiement d'un bonus par son versement régulier, devrait s'appliquer. Il n'est pas contesté que l'intimée a versé régulièrement, soit durant dix-neuf ans consécutifs, un bonus à l'appelant. Les premiers juges ont toutefois relevé que les divers contrats de travail, les « [...] » et le règlement relatif au contrat de travail [...] réservaient clairement le caractère facultatif du paiement du bonus, tant dans son principe que dans son montant. Ils ont également constaté que l'intimée n'avait jamais fait usage des réserves émises, si bien qu'« un engagement tacite pourrait

donc être retenu », sans toutefois trancher clairement la question. De l'avis de l'appelant, les réserves émises par l'intimée relèveraient de la pure clause de style, dans la mesure où les bonus ont été octroyés durant près de vingt ans sans que la réserve n'ait été utilisée alors qu'elle aurait pu l'être, notamment en 2008 durant la crise des *subprimes*, période où l'intimée a été sauvée par [...] pour éviter la faillite.

Contrairement à ce que prétend l'appelant et ce qu'ont laissé entendre les premiers juges, la jurisprudence admet que l'on puisse faire fi des réserves de l'employeur quant au caractère facultatif du bonus à la double condition que le paiement répété de la gratification ait eu lieu pendant « des décennies (*jahrzehnte-lang*) » et que l'employeur aurait eu des motifs d'invoquer sa réserve, par exemple en raison d'une mauvaise marche des affaires ou de mauvaises prestations de travail des collaborateurs. Or, en l'espèce, si l'intimée n'a effectivement jamais fait usage des réserves émises, force est de constater que les conditions précitées ne sont pas remplies, d'abord parce qu'il n'a pas été établi que l'intimée aurait payé des bonus malgré la mauvaise marche de ses affaires ou les mauvaises prestations de l'appelant, ensuite parce qu'il n'est pas certain que le versement du bonus durant dix-neuf ans soit suffisant au regard « des décennies » exigées par le Tribunal fédéral. L'argument de l'appelant selon lequel l'intimée aurait pu invoquer la réserve lors de la crise des *subprimes* en 2008 est sans pertinence, dans la mesure où, si l'existence de ladite crise constitue un fait notoire, les conséquences concrètes de celle-ci sur la marche des affaires de l'intimée n'en est pas un et celles-ci ne ressortent pas des faits de la cause. Par conséquent, aucun droit à la gratification ne peut être déduit du paiement répété d'un bonus à l'appelant durant dix-neuf ans, l'intimée ayant chaque fois formulé des réserves claires quant au caractère facultatif de ce versement.

Il s'agit donc d'une gratification à laquelle l'appelant n'avait pas droit (cas n° 3).

4.2.2.2 Il reste cependant à examiner si les exceptions déduites du principe de l'accessoriété ou de l'égalité de traitement trouvent ici application.

Selon la jurisprudence rappelée ci-dessus, lorsque le travailleur n'a pas de droit à la gratification, la question de la requalification du bonus en salaire se pose, en vertu du principe de l'accessoriété, lorsque les salaires sont modestes ou moyens à supérieurs. Tel n'est en revanche pas le cas pour les très hauts revenus. En l'espèce, les premiers juges ont considéré qu'il convenait de déterminer les revenus de l'appelant en fonction de ceux perçus sur la période litigieuse, à savoir du 1^{er} janvier 2016 au 31 mai 2017. Ils ont retenu que lesdits revenus avaient totalisé 577'567 fr., soit plus que cinq fois le salaire médian suisse du secteur privé pour cette période, à savoir 530'598 fr. 75. L'appelant ne remet pas en cause le raisonnement des premiers juges quant à l'existence d'un très haut revenu, pas plus qu'il ne critique la prise en compte de la période litigieuse ou encore les montants effectivement perçus durant cette période. Il convient donc de s'en remettre à l'appréciation des premiers juges, à savoir l'existence d'un très haut revenu, ce qui exclut de pouvoir requalifier le bonus litigieux en élément du salaire.

L'appelant se plaint en revanche d'une violation du principe de l'égalité de traitement, lequel justifierait de faire exception au caractère facultatif du bonus. Il se réfère à la situation du collaborateur [...], qui avait reçu un bonus dans le contexte d'un processus P._____, et à celle des employés [...] et [...], qui avaient perçu un bonus suite à leur départ à la retraite. Selon la jurisprudence, le caractère facultatif de la gratification peut effectivement trouver ses limites dans le respect du principe de l'égalité de traitement. Il est cependant admis que l'employeur puisse favoriser certains travailleurs par rapport à d'autres, seul étant prohibé le traitement différent d'un employé par rapport à un grand nombre d'autres collaborateurs. Or, en l'occurrence, l'appelant compare sa situation à celle de trois employés seulement, ce qui n'est pas suffisant. Par ailleurs, les premiers juges ont relevé que la situation de l'appelant se distinguait de celle des trois employés précités en raison soit de leur rang hiérarchique,

soit du plan social appliqué, soit encore de la (non)-libération de travailler durant le délai de congé. Ainsi, les situations n'étaient pas comparables et aucune violation du principe de l'égalité de traitement ne pouvait être retenue. Il convient à cet égard de rappeler que le paiement d'une gratification vise à récompenser l'employé pour le travail effectué et à l'encourager pour l'avenir. Dans ce contexte, il est pertinent de distinguer la situation des employés ayant été libérés de leur obligation de travailler comme l'appelant, de ceux qui ne l'ont pas été, comme [...] et [...]. Il se justifie également de distinguer les collaborateurs ayant effectivement exercé leur activité durant une grande partie de l'année 2016, comme [...], de ceux qui, comme l'appelant, n'ont travaillé que cinq mois durant cette même année. En outre, il ressort de l'état de fait que [...], qui a également bénéficié du processus P._____ résultant du plan social de 2016 et qui a lui aussi été libéré de son obligation de travailler à partir du 30 mai 2016, n'a pas non plus reçu de bonus pour cet exercice, à l'instar de l'appelant. Il apparaît ainsi que la décision de l'intimée de ne pas accorder de bonus à l'appelant pour les exercices 2016 et 2017 n'exprime pas une dépréciation portant atteinte à la personnalité de celui-ci. Au contraire, comme l'ont relevé les premiers juges, l'intimée et l'appelant ont conclu un contrat P._____ d'une durée de six mois pour permettre à ce dernier d'atteindre l'âge de 58 ans et de percevoir ainsi l'indemnité de départ de 400'000 fr. réservée à cette catégorie d'employés. Cela a également permis à l'intéressé de prendre une retraite anticipée.

La prétention formulée par l'appelant en paiement d'un bonus pour les exercices 2016 et 2017 doit donc être rejetée, la décision d'accorder une gratification étant laissée à la libre appréciation de l'intimée et les exceptions découlant des principes de l'accessoriété et de l'égalité de traitement n'étant pas applicables au cas d'espèce.

4.2.3 Compte tenu de ce qui précède, toute l'argumentation développée par l'appelant au sujet de l'absence de résiliation du contrat au moment du versement du bonus au printemps 2017 tombe à faux.

Il convient néanmoins de relever, à toutes fins utiles et par surabondance, que même si le principe du paiement d'un bonus avait été convenu entre les parties, l'appelant n'y aurait pas eu droit non plus. En effet, l'art. 32a du règlement relatif au contrat de travail [...] prévoit que ne reçoivent en principe aucun bonus, même pas au *pro rata*, les membres de direction dont les rapports de travail ont cessé avant le versement du bonus, les membres de direction dont les rapports de travail ont été résiliés avant le moment du versement du bonus, les membres de direction pour lesquels un accord de cessation des rapports de travail existait déjà au moment du versement du bonus ou encore les membres de direction sous contrat de travail à durée déterminée. Ce règlement faisait partie intégrante aussi bien du rapport contractuel initial que du contrat P. _____ conclu entre les parties. Comme on l'a vu, lorsque le principe d'une gratification a été convenu, le versement de celle-ci peut être subordonné à certaines conditions. En l'espèce, il a été établi que le contrat de travail de l'appelant avait été résilié pour le 30 novembre 2016 et qu'un contrat de travail à durée déterminée P. _____ avait été conclu jusqu'au 31 mai 2017. Ainsi, au moment du versement du bonus pour l'exercice 2016 au printemps 2017, le contrat initial de l'appelant avait été résilié et ce dernier était lié par un contrat à durée déterminée, deux hypothèses expressément visées par l'exclusion de l'art. 32a du règlement. S'agissant du versement du bonus pour l'exercice 2017 au printemps 2018, les rapports de travail avaient cessé, hypothèse également envisagée par l'article précité. Le départ en préretraite de l'appelant n'y change rien, dans la mesure où, en l'espèce, les rapports de travail n'ont pas pris fin en raison de ce départ, mais suite à la résiliation du contrat par l'intimée ; l'hypothèse envisagée à l'art. 32a du règlement, mise en exergue par l'appelant et selon laquelle un bonus peut être alloué à un membre de direction dont les rapports de travail cessent durant l'exercice en cours suite au départ réglementaire à la retraite, n'est donc pas applicable. Ainsi, même si le principe du paiement d'un bonus avait été convenu entre les parties, les conditions posées par le règlement précité n'auraient pas été remplies, l'appelant n'ayant aucun droit au versement d'un tel bonus pour les exercices 2016 et 2017. Un versement au *pro rata* est au demeurant également exclu par le règlement précité.

4.2.4 Au vu de ce qui précède, aucune violation de l'art. 322d CO et de la jurisprudence y relative ne peut être reprochée aux premiers juges. C'est donc à juste titre que ceux-ci ont rejeté la prétention de l'appelant en paiement d'un bonus pour les périodes du 1^{er} janvier au 30 novembre 2016 et du 1^{er} décembre 2016 au 31 mai 2017.

5. En définitive, l'appel doit être rejeté et le jugement entrepris confirmé.

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 4'244 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

L'appelant versera à l'intimée des dépens de deuxième instance, arrêtés à 6'000 fr. (cf. art. 3 al. 2 et 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 4'244 fr. (quatre mille deux cent quarante-quatre francs), sont mis à la charge de l'appelant I._____.

IV. L'appelant I._____ doit verser à l'intimée Y._____ la somme de 6'000 fr. (six mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.

V. L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

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

- Me Christian Bettex, avocat (pour I._____),
- Me Rémy Wyler, avocat (pour Y._____),

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

- Mme la Juge président la Chambre patrimoniale cantonale.

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

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

Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Le greffier :