

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 1^{er} novembre 2023

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
Mme Giroud Walther et M. Oulevey, juges
Greffier : M. Clerc

Art. 18 al. 1 CO

Statuant sur [...] interjeté par **S.**_____, à [...], demandeur, et sur l'appel joint interjeté par **T.**_____, à [...], défenderesse, contre le jugement rendu le 23 septembre 2022 par la Chambre patrimoniale cantonale dans la cause divisant les parties entre elles, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 23 septembre 2022, notifié le lendemain, la Chambre patrimoniale cantonale (ci-après : les premiers juges ou le tribunal) a dit que T. _____ devait payer à S. _____ les sommes brutes de 31'033 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 31 juillet 2018, sous déduction des charges sociales et conventionnelles, ainsi que de 1'459 fr. 65, avec intérêts à 5% l'an dès le 20 mars 2018, sous déduction des charges sociales et conventionnelles (I), a dit que T. _____ devait payer à S. _____ les sommes de 7'637 fr. 93, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2018 (II), de 6'727 fr. 33 avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2018 (III), de 5'361 fr. 43, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2018 (IV), de 5'634 fr. 93, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2018 (V), a dit que T. _____ devait payer à T. _____ la somme brute de 804 fr. 88, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 juillet 2018, sous déduction des charges sociales légales et conventionnelles (VI), a dit que T. _____ devait payer à S. _____ la somme de 13'334 fr. 40, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 août 2018 (VII), a mis les frais judiciaires, arrêtés à 10'592 fr. 40 au total, à la charge de S. _____ par 5'296 fr. 20 et de T. _____ par 5'296 fr. 20 (VIII), a dit que T. _____ rembourserait à S. _____ la somme de 4'963 fr. 80 versée au titre de son avance des frais judiciaires, ainsi que la somme de 600 fr. versée au titre de son avance des frais de la conciliation préalable (IX et X) et a compensé les dépens (XI).

En droit, les premiers juges ont considéré que le bonus auquel il était fait référence dans le contrat de travail conclu par les parties le 17 juillet 2015 ne pouvait pas être considéré comme un élément du salaire variable mais constituait une gratification au sens de l'art. 322d CO, à laquelle S. _____ n'avait pas automatiquement droit. Ils ont également qualifié de gratification le bonus mentionné dans les avenants des 24 mars et 27 mai 2016 ainsi que dans le contrat de détachement du 16 septembre 2016. S'agissant de l'octroi d'une part supplémentaire de bonus réclamé par S. _____, le tribunal a rappelé que T. _____ faisait

dépendre le versement dudit bonus de la réalisation d'objectifs différenciés. Or, il incombait à S._____ d'établir que lesdits objectifs avaient été atteints. En outre, S._____ n'ayant jamais fait l'objet d'un détachement formel auprès de l'entreprise [...] (ci-après : J._____), seuls les objectifs « corporate » de T._____ pouvaient entrer en considération dans le calcul de son bonus.

B. Par acte du 26 octobre 2022, S._____ (ci-après : l'appelant ou l'appelant principal) a interjeté appel contre ce jugement en concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que le chiffre I de son dispositif soit annulé (1) et à ce que T._____ (ci-après : l'intimée ou l'appelante par voie de jonction) soit condamnée à lui payer les sommes brutes de 21'985 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2017 (3), de 22'800 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2018 (4) ainsi que de 44'333 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 31 juillet 2018 (5).

Par réponse et appel joint du 30 janvier 2023, T._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de l'appel principal et, reconventionnellement, à la réforme du jugement entrepris en ce sens que les chiffres II, III, IV et V de son dispositif soient annulés.

Par réponse sur appel joint du 24 mars 2023, S._____ a en substance conclu au rejet de l'appel joint et a déclaré persister dans les conclusions prises en tête de son appel du 26 octobre 2022.

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

1. **a)** L'appelant S._____, ingénieur de formation, est actif dans l'industrie des énergies renouvelables et jouit d'une expérience professionnelle dans les investissements dits de « technologies propres ».

b) L'intimée T._____ est une société suisse active dans la conception, le développement et l'assemblage de systèmes de stockage

d'énergie électrique, ainsi que la distribution de piles et d'accessoires électriques.

2. Les Statuts de l'intimée prévoient, à l'art. 21*bis*, un comité de rémunération, composé de trois membres du Conseil d'administration. Selon l'art. 21*quater*, le comité de rémunération assiste le conseil d'administration comme il suit :

« 1. dans l'établissement et la révision périodique de la stratégie de rémunération de la Société, des directives et des critères de performance ;

2. dans la préparation des propositions soumises à l'assemblée générale concernant la rémunération des membres du conseil d'administration et du comité exécutif.

Le comité de rémunération peut soumettre au Conseil d'administration toutes propositions et recommandations en matière de rémunération qu'il jugera utiles ou nécessaires.

Le Comité d'administration établit un règlement déterminant pour quelles fonctions le comité de rémunération devra proposer au Conseil d'administration de son propre chef ou d'entente avec le président du Conseil d'administration, les critères et objectifs de performances et de la rémunération des membres du comité exécutif et du Conseil d'administration, et pour quelles autres fonctions le comité de rémunération aura compétence pour déterminer de son propre chef, en accord avec ces statuts et les principes de rémunération établis par le Conseil d'administration, les critères et objectifs de performance et la rémunération.

Le Conseil d'administration peut déléguer au comité de rémunération d'autres tâches et pouvoirs ».

3. a) Par contrat de travail du 17 juillet 2015, l'intimée a engagé l'appelant en tant que « Vice President Business Development » à compter du 17 août 2015. A ce titre, l'appelant a reçu la mission de développer des activités de stockage stationnaire insulaire, dont la coordination des activités de l'intimée sur l'une des îles des Açores (Projet [...]). Les conditions de travail ont été négociées directement avec N._____, directeur général (CEO) de l'intimée.

b) L'art. 4 du contrat de travail de l'appelant dispose ce qui suit :

« L'employé reçoit un salaire brut annuel de 125'000.- pour un taux d'occupation à 100%. Le salaire est payé en treize mensualités. Le paiement est effectué à la fin de chaque mois par versement sur un compte ouvert par l'employé auprès d'un institut financier.

Un bonus annuel jusqu'à 50% du salaire sera attribué (*pro rata temporis*), si les objectifs individuels (70%) et corporate (30%) sont remplis selon accord de la Direction. Ces objectifs pourront évoluer (sic) d'année en année selon l'évaluation personnelle de l'employé, faite par le supérieur direct. Un plan de stock option est sujet à l'accord préalable du Conseil d'Administration.

Si les rapports de travail commencent ou prennent fin au cours d'une année civile, le paiement du salaire se fera au *pro rata temporis*.

La rémunération pour des dépassements d'horaires est entièrement comprise dans le salaire annuel.

Le salaire est soumis aux charges sociales usuelles. ».

c) Le contrat de travail de l'appelant prévoyait ainsi une rémunération constituée d'un salaire de base annuel brut de 125'000 fr. (13^{ème} salaire compris) et d'un bonus annuel payable *pro rata temporis* d'au maximum 50% du salaire, calculé en fonction de la réalisation d'objectifs individuels annuels, prédéterminés par la direction de l'intimée pour 70%, et d'objectifs « corporate » pour 30%. Le contrat renvoie pour le surplus au Règlement d'entreprise, au Règlement de la Caisse de retraite de l'intimée, ainsi qu'à la Convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements et des métaux. A teneur de l'art. 13.1 de cette Convention, l'appelant avait droit à 25 jours de vacances par an. Le contrat de travail de l'appelant ne fait par ailleurs aucune référence au comité de rémunération ou à ses décisions (cf. ch. 2 *supra*).

d) Au cours des rapports de travail, l'appelant n'a jamais fait partie du conseil d'administration ni du comité exécutif de l'intimée.

4. Par courriel du 21 juillet 2015, l'appelant a reçu le Règlement d'entreprise ainsi que le Règlement relatif à la Caisse de retraite de l'intimée, lesquels ne traitent pas du bonus.

5. Dès le mois de novembre 2015, l'appelant s'est vu confier de nouvelles tâches, parmi lesquelles la relation avec les investisseurs, ainsi

que la réorganisation de l'équipe marketing et communication (équipe V._____).

6. a) Le 11 mars 2016, N._____ a, en tant qu'évaluateur (« reviewer ») et supérieur hiérarchique direct de l'appelant au sens de l'art. 4 de son contrat de travail, dressé un rapport d'évaluation de ses performances pour l'année 2015.

b) Le rapport d'évaluation établi par N._____ est divisé en quatre parties. Les deux premières parties traitent des performances de l'appelant, sous la forme de grilles d'évaluation, tandis que les troisième et quatrième parties contiennent les commentaires N._____, respectivement ceux de l'appelant. Dans les deux premières parties, il est exposé que ce dernier a intégralement atteint ses objectifs personnels pour l'année 2015. Dans la troisième partie, N._____ remercie l'appelant pour l'année 2015, en indiquant qu'il est « entitled to full bonus : i.e. 50% of base », soit en traduction libre « légitimé au bonus complet, soit 50% de la base », et propose au conseil d'administration d'approuver l'octroi à l'appelant de 50'000 « stock options ». Dans cette partie, N._____ précise encore qu'à partir du 1^{er} mars 2016, le salaire de base de l'appelant passerait à 150'000 fr., tandis que son bonus se monterait à 40% du salaire de base, avec une rémunération totale annuelle d'au maximum 210'000 fr. (cf. « Target Total Cash : CHF 210'000.- »).

c) A l'occasion de cette évaluation, N._____ a déterminé les objectifs de l'appelant pour l'année 2016, comme il suit :

« Objective

1. Corporate Development - Secure Funding for growth plan - 50%
2. Executive Office - Communication & Media, Events, Corporate Identity - 20%
3. Special Projects - [...], Islands, New Markets - 30%

Objective 1 : Closing of the Financing Round before December 2016. Including investor's relations and expanding analyst coverage of the company.

Objective 2 : Successfully professionalize, grow and manage the V._____ team within the year.

Objective 3 : Lead Key Projects (i.e. [...]) and Corporate Initiatives (India) on a selected basis. ».

Soit en traduction libre :

« Objectifs

1. Développement de l'entreprise - Obtenir et garantir le financement permettant de réaliser le plan de croissance - 50%

2. Tâches de direction - Communication & média, événements, identité de l'entreprise - 20%

3. Projets spéciaux - [...], îles, nouveaux marchés - 30%

Objectif 1 : Clôture de la phase de financement avant décembre 2016, y compris les contacts avec les investisseurs et l'expansion de l'étude de l'entreprise par des analystes.

Objectif 2 : Professionnaliser, développer et gérer avec succès l'équipe V. _____ au cours de l'année.

Objectif 3 : Diriger des projets majeurs (par ex. [...]) et les initiatives de l'entreprise (Inde) sur une base prédéfinie. ».

7. Le 22 mars 2016, l'intimée a versé à l'appelant le montant de 26'042 fr. au titre de bonus pour l'année 2015.

8. a) Par avenant du 24 mars 2016 au contrat de travail de l'appelant, l'intimée a promu ce dernier au rang de « Vice President Group Marketing » à compter du 1^{er} mars 2016. En sus de cette fonction, l'appelant a géré les relations avec les investisseurs, l'équipe marketing et communication, de même qu'il a supervisé des projets clé (Projet [...]) et des initiatives de développement en Inde, soit une fonction « Executive Office ». L'avenant du 24 mars 2016 a modifié comme il suit l'art. 4 du contrat de travail de l'appelant du 17 juillet 2015 :

« Le salaire est augmenté de CHF 25'000.- annuel dès le 1^{er} mars 2016. Le nouveau salaire brut annuel est de CHF 150'000.- pour un taux d'occupation à 100%. Le salaire est payé en treize mensualités.

Le nouveau bonus annuel s'élève à 40% du salaire annuel. Le montant du bonus sera calculé en fonction des objectifs annuels fixés et approuvés par le supérieur direct. ».

Pour le surplus, il est mentionné que les autres points du contrat de travail de l'appelant restent inchangés.

b) La nouvelle rémunération de l'appelant était ainsi composée d'un salaire annuel de 150'000 fr. (13^{ème} salaire compris) et d'un bonus, pouvant s'élever jusqu'à 40% de son salaire annuel, « en fonction des objectifs annuels fixés et approuvés par le supérieur direct », soit N._____.

9. a) Par avenant du 27 mai 2016 au contrat de travail de l'appelant, l'intimée a promu ce dernier en tant que « Senior Vice President APAC Region » à compter du 1^{er} juillet 2016. En plus de cette fonction, l'intimée l'a également chargé d'assurer, *ad interim*, le rôle de « Vice President Global Product Management, Stationary Storage Systems ». L'appelant avait ainsi la charge de l'activité commerciale de l'intimée dans la région Asie-Pacifique ainsi que, *ad interim*, du développement de son activité de stockage stationnaire. L'avenant du 27 mai 2016 a modifié l'art. 4 du contrat de travail initial de l'appelant comme il suit :

« Pour le rôle de SVP APAC Region, le nouveau salaire brut annuel est de CHF 150'000.-. Le salaire est payé en treize mensualités.

Un montant annuel additionnel de CHF 40'000.- sera versé (en treize mensualités) à M. S._____ pour compenser son rôle de VP Global Product Management, Stationary Storage Systems *ad interim*.

Le nouveau bonus annuel s'élève à 40% du salaire annuel total. Le montant du bonus sera calculé en fonction des objectifs annuels fixés et approuvés par le supérieur direct. ».

Pour le surplus, l'avenant mentionne expressément que les autres points du contrat de travail restent inchangés.

b) La nouvelle rémunération de l'appelant était ainsi composée d'un salaire de base annuel de 150'000 fr. (13^{ème} salaire compris) pour la fonction de « SVP APAC Region », d'un salaire additionnel de 40'000 fr. (13^{ème} salaire compris) pour la fonction de « VP Global Product Management, Stationary Storage Systems *ad interim* », ainsi que d'un bonus pouvant s'élever jusqu'à 40% de son salaire annuel, « en fonction des objectifs annuels fixés et approuvés par le supérieur direct », soit toujours N._____.

10. a) En juillet 2016, lors d'un entretien dans son bureau, N._____ a indiqué à l'appelant qu'il entendait le détacher auprès d'une nouvelle société, soit J._____, pour qu'il y travaille en tant que directeur général.

J._____ est une société suisse, inscrite le 10 mars 2017 au Registre du commerce de Genève sous le numéro IDE [...], dont les buts sont, notamment, la conception, la planification, le développement, le financement, la construction et la commercialisation de systèmes de stockage d'électricité. J._____ est détenue à 100% par la société B._____, qui détient l'intimée à 80% et la détenait à 60% en 2018.

b) Par contrat du 16 septembre 2016, l'intimée et J._____ ont convenu que l'appelant serait détaché en qualité de « Managing Director » auprès de cette dernière pour une durée de 12 mois, soit du 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2017, sauf accord contraire écrit passé au moins 30 jours à l'avance. Par courrier du même jour, l'intimée a confirmé à l'appelant son détachement, en ces termes :

« [...] Pendant ces 12 mois de détachement, votre salaire continue à vous être versé par T._____.

Le montant annuel de votre salaire est de CHF 190'000.- (payé en 13 mensualités) + 40% de bonus, qui correspond au montant mentionné dans l'avenant à votre contrat de travail du 27 mai 2016.

Au terme de la durée de votre détachement, soit le 31 août 2017, vous pourrez, si vous le souhaitez, réintégrer le personnel de T._____ au niveau hiérarchique et salarial qui était le vôtre avant votre détachement, soit CHF 150'000.- (+ 40% de bonus) par an.

Les autres points du contrat de travail restent inchangés. ».

c) Il résulte d'un courriel rédigé par l'appelant que ce dernier n'était pas favorable à ce « détachement » impliquant le départ d'un poste stable au sein d'une structure existante pour une entité en formation, l'abandon, d'une part, de projets en cours de réalisation et, d'autre part, d'une équipe bien établie et l'exposition à des risques concrets de conflit d'intérêts. Interrogé en qualité de partie, l'appelant a par ailleurs déclaré

qu'à compter du mois de mai 2016, son rôle et son cahier des charges consistant à gérer les activités de l'intimée pour l'Asie-Pacifique avaient été mieux définis, ce qui répondait à sa demande. Deux à trois mois après son détachement, il avait aussi compris qu'il ne pouvait pas continuer dans cette voie. Au surplus, il existait des risques de conflit d'intérêts avec son employeur, l'intimée étant sur le point de devenir le fournisseur de J._____.

De son côté, N._____ a déclaré que, dans ses souvenirs, l'appelant semblait plutôt satisfait de ce changement qui impliquait un meilleur salaire, un poste de dirigeant et un emploi à Genève. Il ne lui semblait pas que l'appelant avait exprimé de la réserve et se rappelait au contraire qu'ils avaient tous deux partagé leur enthousiasme pour la mise en œuvre d'une nouvelle structure stratégique.

d) D'après l'appelant, pour pallier les inconvénients résultant de son détachement, trois contreparties auraient été convenues avec N._____. Premièrement, son bonus lui était garanti dans son intégralité pour l'année 2016 et jusqu'à la fin de son détachement auprès de J._____, indépendamment de ses performances personnelles et de celles de l'intimée, ce qui est contesté par l'intimée. Deuxièmement, la durée de son détachement était limitée à la commercialisation, respectivement la finalisation du projet « [...] » à Chicago, initialement prévue pour le mois d'août 2017, ce qu'N._____ a confirmé lors de son interrogatoire. Troisièmement, à l'issue de son détachement auprès de J._____, l'appelant se verrait offrir la possibilité de réintégrer l'intimée aux conditions de l'avenant du 27 mai 2016 à son contrat de travail, ce qui est admis par l'intimée.

e) S'agissant du bonus qui aurait été garanti à l'appelant pour l'année 2016, l'intimée allègue qu'N._____, en sa qualité de directeur général et de supérieur direct de ce dernier, ne pouvait intercéder que sur la part de son bonus qui était en relation avec ses objectifs individuels, conformément à la teneur de son contrat de base, mais que l'atteinte des objectifs « corporate » était déterminée par le conseil d'administration de

la société, respectivement par le comité de rémunération, chargé, conformément à l'art. 21^{quater} de ses dispositions statutaires, de lui proposer des décisions en relation avec le principe du paiement du bonus et son montant, en fonction des résultats de la société. Interrogé en qualité de partie, N._____ a confirmé qu'il avait garanti les 100% du bonus, ce que sa position de directeur de l'entreprise lui permettait de faire, mais a précisé qu'il fallait comprendre que le bonus était pour partie (soit à hauteur de 30%) fonction des résultats au niveau mondial de la société, de sorte que ce qu'il avait « garanti » correspondait à 70% du bonus. L'intimée étant cotée en bourse, l'objectif était de ne pas être dans les chiffres rouges. Il a précisé que le mécanisme du bonus, sa clé de répartition 70%-30% ainsi que les objectifs à atteindre pour 2016 avaient été exposés à l'appelant au cours d'un entretien qui avait eu lieu en juillet 2016. Par ailleurs, la politique d'attribution des bonus était la même pour tous les employés cadres éligibles, soit que 70% du bonus dépendaient de la direction et 30% des résultats de la société au niveau mondial.

L'intimée a encore précisé que seule l'année 2015 avait donné lieu au paiement d'un bonus calculé sur une base de 100% pour tous les employés éligibles, mais qu'en 2016, 2017 et 2018, les objectifs « corporate » de la société avaient été considérés comme non atteints, de sorte que la part de 30% du bonus en relation avec les résultats financiers de l'intimée avait été ramenée à zéro pour ces trois années. Sur ce point précis, l'appelant a exprimé son étonnement, en relevant qu'en 2016, il lui semblait qu'un bonus de 100% avait été versé à un membre du comité directeur. Selon lui, il y avait par ailleurs une distinction à faire entre les résultats financiers de l'intimée et les objectifs de l'entreprise. Interrogée en qualité de partie, U._____, directrice des ressources humaines de l'intimée bénéficiant de la signature collective à deux, a déclaré à ce propos que le bonus payé en 2016, auquel l'appelant avait fait allusion lors de son interrogatoire et qui figurait dans le rapport annuel 2016, concernait l'exercice pour l'année 2015. U._____ a enfin précisé que les objectifs « corporate », qui avaient été communiqués aux employés lors de leurs entretiens de fixation des objectifs individuels, signifiaient que la société devait être profitable, soit que l'EBITDA (« Earnings Before

Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization », soit les gains avant taxes, intérêts et amortissements) devait être positif. Interrogé en qualité de partie, Y._____ a confirmé à ce sujet que le bonus d'avril 2018 qui aurait dû être payé en avril 2019 aux employés éligibles n'avait toujours pas été versé courant mai 2021 et que, compte tenu de la situation de l'intimée, le conseil d'administration avait appliqué pour les années 2018 et 2019 une réduction forfaitaire du bonus de 5% sur la part des « objectifs personnels » de chaque employé, lequel bonus s'élevait désormais à un maximum de 65% du salaire de base. Les employés qui avaient cessé leur activité et quitté l'intimée avaient néanmoins reçu leur bonus 2018 *pro rata temporis*. Y._____ a ajouté que si un employé atteignait ses objectifs individuels, il pouvait recevoir 100% du 70% de son bonus, sous réserve de l'approbation du conseil d'administration, qui avait toujours le dernier mot, et après recommandation du comité de rémunération. Sans l'approbation du conseil d'administration, le bonus n'était pas versé, en dépit de l'atteinte des objectifs personnels par l'employé. Pour le surplus, il a ajouté que l'appelant était au courant de la réglementation et de sa pratique interne concernant l'octroi des bonus, lesquelles lui avaient été expliquées à répétitions.

11. Aux mois de juillet et août 2017, l'appelant a essayé à plusieurs reprises de rencontrer N._____, afin de discuter de son détachement auprès de J._____ qui devait normalement se terminer le 31 août 2017. Interrogé en qualité de partie, N._____ a déclaré qu'il n'avait pas souvenir que l'appelant ait essayé de le rencontrer à ce moment-là. Cela étant, il a admis qu'il était tout à fait possible qu'il ait pu avoir des difficultés à le joindre du fait de sa fonction de directeur général.

12. Par SMS du 30 août 2017, N._____ a informé l'appelant du fait qu'il lui confirmerait la prolongation de son détachement auprès de J._____ pour une période de trois mois. Cette situation était particulièrement éprouvante pour l'appelant qui manquait de visibilité sur ses perspectives professionnelles, ce d'autant plus que le projet « [...] » n'était pas en phase d'élaboration.

13. a) Le 22 septembre 2017, N._____ et l'appelant se sont entretenus par téléphone afin de discuter du rapatriement de ce dernier au sein de l'intimée. Lors de cet entretien, l'appelant s'est enquis du retard quant au paiement de son bonus pour l'année 2016. Interrogé en qualité de partie, il a déclaré qu'N._____ lui avait oralement confirmé que leur accord tenait toujours s'agissant du paiement de son bonus pour l'année 2016. L'appelant lui avait alors demandé de lui confirmer cette information par écrit. Également interrogé à ce sujet, N._____ a exposé que les bonus devaient être approuvés par le conseil d'administration avant d'être payés et que cette décision dépendait de la disponibilité des liquidités. En cas de manque de liquidités, le conseil d'administration pouvait décider de retarder le paiement des bonus. De 2017 à 2019, aucun bonus n'avait ainsi été versé aux collaborateurs éligibles. Il a ajouté que ces informations étaient connues et figuraient dans les rapports annuels, l'intimée étant une entreprise cotée en bourse.

b) Par courriel du même jour, N._____ a récapitulé par écrit les termes de leur conversation téléphonique, à savoir que la fin du détachement de l'appelant, respectivement son rapatriement au sein de l'intimée, était prévu pour le 1^{er} octobre 2017, qu'il se verrait confier à son retour le poste de « Vice President Corporate Programs » à 100% et qu'il rendrait compte de son activité à Y._____. Selon son nouveau cahier des charges, il aurait pour mission la relation avec les investisseurs ainsi que la gestion d'un éventuel partenariat en Chine. Concernant la question de l'octroi des bonus et leur paiement, N._____ lui a écrit ce qui suit :

« 1) We had guaranteed you full bonus for the year 2016 as part of your transition to J._____. This remains unchanged.

2) The Board of the Company has decided to pay 2016 bonus to all senior managers after the Rights Issue with a condition that the bonus will be reinvested by the employee to buy Company's Mandatory Convertible Note. The details of this mechanism will be provided after the Board meeting on the 5th October.

3) Bonus for all senior managers, including you, from 2017 until the EBITDA breakeven : the approved amount will be converted into company shares under a Share Award Plan. The details of this mechanism will be provided after the Board meeting on the 5th October. ».

Soit en traduction libre :

« 1) Nous vous avons garanti un bonus intégral pour l'année 2016 en considération de votre détachement au sein de J._____. Ceci reste inchangé.

2) Le conseil d'administration a décidé de payer le bonus 2016 à tous les cadres supérieurs après l'augmentation de capital à la condition que ce bonus soit réinvesti par l'employé dans l'achat d'obligations convertibles. Les détails de ce mécanisme seront communiqués après la réunion du conseil d'administration du 5 octobre.

3) Les bonus de tous les cadres supérieurs, vous y compris, à partir de 2017 jusqu'au seuil de rentabilité de l'EBITDA : le montant approuvé sera converti en actions de la société selon un plan d'attribution d'actions. Les détails de ce mécanisme seront communiqués après la réunion du conseil d'administration du 5 octobre. ».

Les nouvelles modalités précitées relatives à l'octroi et au mode de paiement des bonus - devant être approuvées par le conseil d'administration de l'intimée - ont été abandonnées par l'intimée et n'ont par conséquent jamais été communiquées à l'appelant.

c) Concernant le poste de « Vice President Corporate Programs » qui avait été proposé à l'appelant, U._____ a déclaré que ce dernier n'avait pas souhaité reprendre un emploi au sein de l'intimée avec le salaire qui était le sien avant son détachement, soit 150'000 fr. par an, hors bonus. Elle avait également entendu dire que les trajets pouvaient être un problème pour l'appelant. D'après N._____, l'appelant avait refusé le poste parce qu'il aurait été subordonné au directeur financier.

d) Par courriel du 25 septembre 2017, l'appelant a répondu à N._____ que plusieurs points devaient être éclaircis, à savoir notamment la date exacte de son rapatriement au sein de l'intimée, ainsi que la question des bonus. Il lui a rappelé que son détachement avait été prolongé de trois mois, de sorte que son rapatriement au sein de l'intimée ne pouvait pas intervenir avant le 1^{er} décembre 2017 au plus tôt. Il a également rappelé qu'il avait droit, pour l'année 2016, à l'intégralité de son bonus et qu'un paiement des bonus en actions ou « stock options » n'avait jamais été convenu. S'agissant du bonus pour l'année 2017,

l'appelant a demandé à N._____ s'il souhaitait modifier son contrat de travail.

e) Par courriel du 26 septembre 2017, U._____ a répondu à l'appelant que selon son contrat de travail, le bonus se montait à 50% de son salaire de base, en fonction de la réalisation d'objectifs individuels pour 70% et d'objectifs « corporate » pour 30%. En ce qui concernait l'année 2016, les performances de l'intimée avaient été de 0%. U._____ a également relevé que selon la loi, le bonus était considéré comme discrétionnaire et, partant, qu'il pouvait toujours être modifié ou supprimé par l'employeur. Enfin, elle a indiqué à l'appelant que son contrat de travail ne précisait pas comment le bonus devait être payé. Selon les calculs de l'intimée, l'appelant avait dès lors droit, pour l'année 2016, à un bonus s'élevant, d'une part, à 70% de 50% de 125'000 fr. pour les mois de janvier à juin 2016 et, d'autre part, à 70% de 40% de 190'000 fr. pour les mois de juillet à décembre 2016.

f) Par retour de courriel du 28 septembre 2017, l'appelant a répondu à U._____ qu'N._____ lui avait garanti un bonus complet pour l'année 2016.

g) Par courriel du 29 septembre 2017, U._____ a répondu à l'appelant qu'N._____ n'avait le pouvoir d'évaluer que les performances individuelles, tandis que les performances de l'intimée étaient, quant à elles, évaluées par le conseil d'administration. Ainsi, seule la part de 70% liée à la réalisation de ses objectifs individuels pouvait lui avoir été garantie.

h) Par courriel du 24 octobre 2017, l'appelant a sollicité d'N._____ qu'il clarifie avec U._____ tout malentendu concernant le paiement de son bonus pour l'année 2016 et lui communique la teneur de leur accord, selon lequel il aurait droit - selon lui - à un bonus intégral pour toute la durée de son détachement auprès de J._____. N._____ n'a pas répondu à ce courriel.

14. Le 15 décembre 2017, le détachement de l'appelant auprès de J._____ a été prolongé du 1^{er} septembre 2017 jusqu'à la commercialisation du projet « [...]», laquelle est intervenue au mois de novembre 2018.

15. a) Par courriel du 29 janvier 2018 resté sans réponse, l'appelant a relancé N._____ concernant le paiement et le montant de son bonus pour l'année 2016.

b) Le 14 février 2018, l'appelant a adressé un nouveau courriel à N._____ à propos de son détachement et de la stratégie de l'intimée relative à l'unité de stockage stationnaire.

16. a) Par courriel du 20 février 2018, l'appelant a écrit à Y._____, directeur financier (CFO) de l'intimée depuis le mois de février 2016, le message suivant :

« [...] Pour référence, en juillet 2016 N._____ me demande de quitter T._____ pour mettre sur pied J._____. N._____ me propose une rémunération qui inclut le paiement du « full bonus » en 2016 et pendant mon mandat à [...]. Ceci étant entendu que l'accord avec [...] prévoit que celle-ci couvre la moitié des frais. Entre temps les bonus ne sont pas payés pour des raisons indépendantes de mon mandat auprès de [...] et de la performance de [...]. Ce qui est également moins compréhensible est la réduction du montant du bonus en utilisant une clé de répartition (70/30) qui va à l'encontre de l'accord avec [...]. Cette clé de répartition date de mon contrat de travail initial et n'est pas indiquée dans l'avenant au contrat de travail du 27 mai 2016 qui introduit une modification de l'article n° 4 relatif au salaire et au calcul du bonus. ».

b) Par courriel du 21 février 2018, N._____ a répondu à l'appelant ce qui suit :

« S._____,

What [...] has stated below is correct. There is nothing to add from my side. We need to stop this discussion. You can't keep coming back on a decision made with due process.

Thanks.

[...] »

Soit en traduction libre :

« S. _____,

Ce que [...] affirme ci-dessous [cf. courriels de [...] des 26 et 29 septembre 2017 à l'appelant] est correct. Il n'y a rien à ajouter de mon côté. Nous devons cesser cette discussion. Tu ne peux pas revenir sur une décision prise en bonne et due forme.

Merci.

[...] ».

c) Par courriel du 21 février 2018, Y. _____ a répondu à l'appelant que la question de son bonus pour l'année 2016 devait être directement réglée avec la direction des ressources humaines, soit avec U. _____.

17. a) Par courrier du 21 mars 2018 et courriel du 23 mars 2018, U. _____ a, pour le compte d'N. _____, annoncé à l'appelant l'octroi formel d'un bonus de 46'432 fr. pour l'année 2016.

b) Le même jour, par retour de courriel, l'appelant a demandé les détails du calcul du bonus 2016. U. _____ n'a pas répondu à ce message, considérant avoir déjà exposé à l'appelant le détail du calcul de son bonus par courriel du 26 septembre 2017.

18. a) Par courriel du 23 mars 2018, U. _____ a annoncé à tous les employés la restructuration de l'intimée, effective depuis le 1^{er} mars 2018.

b) Dans le cadre de cette restructuration, [...] a été nommé comme responsable de l'unité « Stationnaire » en charge, notamment, des activités de stockage d'énergie, segment de marché dans lequel l'appelant a développé une expertise. Dans le courant du mois précédant l'annonce de la restructuration, l'appelant et [...] ont entretenu des contacts réguliers en lien avec les activités de l'intimée en Amérique du Nord et ont travaillé en étroite collaboration sur le projet « [...] ». Ils ont discuté par téléphone de la stratégie de la nouvelle unité « Stationnaire »

devant être mise en place. L'appelant a alors demandé à [...] si l'unité recrutait et ce dernier lui a répondu qu'il avait besoin de ressources supplémentaires dans son équipe et qu'il serait ravi qu'il se joigne à eux à la fin de son détachement. D'après l'appelant, [...] aurait ajouté qu'il en parlerait à N._____, mais celui-ci n'a jamais eu de nouvelles en retour.

19. a) Par courriel du 9 avril 2018 resté sans réponse, l'appelant a posé des questions quant à son évaluation pour l'année 2017, ainsi que sur le détail du calcul de son bonus pour l'année 2016.

b) Du 21 avril au 5 mai 2018, l'appelant a pris avec l'accord de l'intimée des vacances pour se rendre au mariage de son frère en Asie.

c) Par courriel du 27 avril 2018, N._____ a informé l'appelant du fait que l'intimée avait pris la décision de résilier son contrat de travail.

Par pli recommandé du même jour, l'intimée a adressé à l'appelant une lettre de licenciement.

d) Par courriel du 3 mai 2018, U._____ a demandé à l'appelant de lui renvoyer par scan sa lettre de licenciement signée.

20. a) A son retour en Suisse, soit le dimanche 6 mai 2018, l'appelant a pris connaissance du courriel du 27 avril 2018 d'N._____ ainsi que de celui de U._____ du 3 mai 2018.

b) Par courriel du 7 mai 2018, l'appelant a informé l'intimée de ce qu'il irait chercher sa lettre recommandée à la poste. Dans l'intervalle, il l'a priée de bien vouloir répondre à ses courriels des 23 mars et 9 avril 2018 concernant son bonus 2016, à son courriel du 9 avril 2018 concernant la *performance review* 2017 ainsi qu'à son courriel du 8 mars 2018 concernant les prestations relatives à la naissance de sa fille.

c) Une heure plus tard, l'appelant a pris connaissance de sa lettre de licenciement, dans laquelle il est notamment exposé ce qui suit :

« Suite à une restructuration interne nous nous voyons au regret de vous informer de la résiliation de votre contrat de travail pour le délai contractuel de deux mois, soit pour le 30 juin 2018, avant la déduction de votre solde de vacances ».

d) Par courriel du 8 mai 2018, U._____ a succinctement répondu au courriel de l'appelant. S'agissant de son bonus pour l'année 2016, elle l'a renvoyé à ses précédentes explications concernant la clé de répartition 70%-30%. S'agissant de son évaluation pour l'année 2017, elle l'a renvoyé auprès de [...], Président du conseil d'administration de J._____ et représentant en Suisse de l'actionnaire unique de J._____. Quant aux prestations relatives à la naissance de sa fille, U._____ lui a indiqué que comme il n'était pas marié, lesdites prestations étaient en principe versées à la mère. Elle a terminé son message en lui demandant de lui renvoyer la copie de sa lettre de licenciement signée.

e) Par courriel du 28 mai 2018, l'appelant a répondu à U._____ qu'il ne lui renverrait pas sa lettre de licenciement signée au motif qu'elle lésait ses droits, soit que le licenciement ne respectait pas son préavis de deux mois. L'appelant a en effet relevé que dans la mesure où il avait pris connaissance de son licenciement au début du mois de mai 2018, les rapports de travail ne pouvaient pas prendre fin avant le 31 juillet 2018. Par ailleurs, il n'avait toujours pas reçu de réponse satisfaisante concernant ses bonus pour les années 2016, 2017 et 2018 *pro rata temporis*. Selon lui, le motif de son licenciement ne reflétait par ailleurs pas la réalité, estimant avoir toujours travaillé à la pleine et entière satisfaction de l'intimée. Sur ce point, le témoin [...] a déclaré qu'à sa connaissance, l'intimée était contente du travail de l'appelant. Enfin, l'appelant a demandé à U._____ qu'elle organise rapidement un entretien avec Y._____ pour discuter des points susmentionnés.

f) Par courriel du même jour, U._____ a admis que son licenciement ne prendrait effet que le 31 juillet 2018, mais a refusé de lui accorder un entretien. S'agissant des bonus, elle lui a expliqué ce qui suit :

« Regarding the payment of your bonuses, I do not see what is not clear for you. Again, I can only repeat what I have already explained : you have been granted a 100% of achievement of your

individual objectives. The Remuneration Committee of the Company has split the grant of the 2016 bonuses for ALL incumbents at 70% individual performance and 30% company's performance. As you know, the company has not achieved its objectives and therefore the maximum grant for 2016 is 70%. For 2017, no bonuses have been paid yet, as we have not received all people's performance reviews. However, please note that the Remuneration Committee has decided to split the grant for 2017 at 50%-50%. Therefore, depending on your performance, assuming that you have achieved 100% of your individual objectives, you will be granted a maximum of 50% of your bonus payment. Please let me remind you that the grant and payment of a bonus or any similar payment benefits during the performance of the employment contrat shall not oblige the Employer to automatically grant any such advantage in years to come. The Employee shall thus not have an acquired right with regard to such a bonus in the future. ».

Soit en traduction libre :

« S'agissant du paiement de tes bonus, je ne vois pas ce qui n'est pas clair pour toi. Encore une fois, je ne peux que répéter ce que je t'ai déjà expliqué : on t'a octroyé 100% de tes objectifs individuels. Le comité de rémunération de la société a scindé le droit aux bonus 2016 pour TOUS les titulaires au taux de 70% pour les performances individuelles et de 30% pour les performances de la société. Comme tu le sais, la société n'a pas atteint ses objectifs et donc le bonus maximum pour l'année 2016 est de 70%. Pour l'année 2017, aucun bonus n'a encore été payé car nous n'avons pas encore reçu les évaluations de tout le monde. Quoi qu'il en soit, je te prie de noter que le comité de rémunération a décidé de scinder le droit au bonus pour l'année 2017 selon les taux de 50%-50%. Donc, selon ta performance, et pour autant que tu atteignes 100% de tes objectifs individuels, tu recevrais un paiement maximum de 50% de ton bonus. S'il te plaît, laisse-moi te rappeler que l'octroi et le paiement d'un bonus ou d'une prestation similaire durant les rapports de travail n'oblige pas l'employeur à devoir automatiquement payer une telle gratification les années suivantes. L'employé ne jouit donc pas d'un droit acquis à percevoir ce type de bonus pour l'avenir. ».

g) Par courriel du 31 mai 2018, l'appelant a rappelé à U._____ que son détachement présentait plusieurs inconvénients en ces termes :

« [...] Avant mon détachement, j'occupais le poste de SVP APAC au sein de T._____. Lorsqu'N._____ m'a demandé de mettre en place [...] et d'y être détaché, il était clair pour lui et moi qu'une telle mutation impliquait :

- (i) de quitter un poste stable, qui me plaisait, au sein d'une structure déjà existante pour créer une entité à l'avenir incertain,
- (ii) d'abandonner un pipeline de projets en laissant derrière moi une équipe que je venais de monter et enfin,

(iii) de me retrouver exposé à des risques concrets de conflits d'intérêts.

Afin de pallier ces inconvénients, nous avons convenu un salaire, dont mon bonus (40% du salaire de base) faisait partie intégrante. La garantie de mon bonus résultait notamment du fait que, dès lors que je ne travaillais plus pour [...], il n'y avait pas de sens de le faire dépendre des performances de cette société. Le bonus n'avait donc aucun caractère discrétionnaire, ni quant au principe, ni quant au montant. La seconde assurance qui m'avait été donnée quant aux risques liés au détachement résidait dans la durée limitée de ce détachement. En effet, je devais être détaché jusqu'à la commercialisation du projet [...] initialement prévue en août 2017. Au terme de la commercialisation, [...] m'assurait un retour à un poste qui offrait les mêmes conditions que celui que je quittais.

Aujourd'hui, tu m'informes que les accords passés sur mon bonus sont remis en cause, nonobstant l'avenant à mon contrat de travail du 27 mai 2016 et les assurances écrites données par le CEO de [...].

Tu évoques une répartition 70/30% et des Company's performances qui n'ont plus lieu d'être sous l'empire de mon régime actuel. On me parle de me donner mon bonus en actions alors que cela n'a jamais été convenu. Enfin, référence est faite à une procédure formelle pour les décisions d'allocations de bonus. Je note qu'une telle procédure interne, même si elle était avalisée, ne me concerne guère si elle contrevient aux engagements pris par ceux qui représentent valablement la société.

Je constate à regret que la seule réponse que [...] a fini par donner à mes sollicitations est une lettre de licenciement aux motifs douteux, expédiée pendant mes vacances, m'amputant de surcroît d'un mois de préavis. ».

A la fin de son courriel, l'appelant a mis en demeure l'intimée de lui payer l'intégralité de ses bonus, plus intérêts, correspondant aux sommes suivantes :

- 21'985 fr. pour l'année 2016 [(50% x 125'000 fr. x 2/12) + (40% x 150'000 fr. x 4/12) + (40% x 190'000 fr. x 6/12) - 46'432 fr. (montant déjà versé par l'intimée le 20 mars 2018)] ;
- 76'000 fr. pour l'année 2017 (40% x 190'000 fr.) ;
- 44'333 fr. pour l'année 2018 (40% x 190'000 fr. x 7/12).

21. a) Conformément à ce qui lui avait été suggéré par [...], l'appelant a discuté avec J. _____ d'une reprise de son contrat par cette dernière. Par courriel du 5 juin 2018, l'appelant a informé [...] et [...], représentants en Chine de l'actionnaire unique de [...], de la résiliation de son contrat de travail par l'intimée pour le 31 juillet 2018 et a évoqué la

question de son engagement par J._____, en leur transmettant la copie de son contrat de travail avec l'intimée et de ses avenants.

b) Par courriel du 7 juin 2018, U._____ a répondu au courriel de l'appelant du 31 mai 2018 comme il suit :

« [...]. As mentioned previously, your notice period has been extended to July 31, 2018.

We understand it has been a challenge for you to accept to move to [...]. [...] has fully supported this and has allowed you to maintain your salary at CHF 190'000.-/year, despite the fact that this salary increase of CHF 40'000.- was temporary and supposed to cover the extra work as Product Manager Stationary, in addition to the role of SVP APAC.

Within the risk of repeating myself, the Board of Directors has confirmed the 70%-30% split rule for the grant of the bonus 2016 to ALL incumbents. [...] has confirmed to you a 100% achievement of your individual contributions for 2016. At your level of salary, there is no possible doubt that the bonus is discretionary and the existence of a remuneration committee at the Board level confirms this matter. Regarding your 2017 and 2018 bonus, I can confirm that, after consultation with the Board, the 70%-30% split has been validated. Payment of the bonus will be in cash. We will pay your 2017 and prorated 2018 bonus at 100% of your individual performance, based on the 70%-30% split.

As you know the Company has been reorganized in Business Units. Consequently the SVP APAC position doesn't exist anymore. The position of Vice President Corporate Programs that [...] offered you on September 22, 2017 and that never formally accepted, doesn't exist in the current new structure. As a conclusion, the Company cannot offer you a position matching your skills and experience.

Should you not take your holidays during your notice period, I confirm that you have 17 days to compensate (numbers as per the attached). I will gladly prepare a work certificate for you. Can you please send me a draft proposal ?

Please find attached an executed copy of your Mutual Termination Agreement letter confirming all of the above, including the amounts that we shall pay at the end of the notice period, subject to receiving from you a countersigned copy before July 15 2018. ».

Soit en traduction libre :

« Comme mentionné précédemment, ta période de préavis a été étendue au 31 juillet 2018.

Nous comprenons que le fait d'accepter d'être détaché auprès de [...] a été pour toi un défi. [...] a entièrement encouragé cette démarche et t'a permis de garder ton salaire à CHF 190'000.-/an, en dépit du fait que ton augmentation de salaire de CHF 40'000.- était temporaire et destinée à couvrir le travail supplémentaire effectué en qualité de Product Manager Stationary, en sus de ton rôle de Senior Vice President Asie-Pacifique.

Au risque de me répéter, le conseil d'administration a confirmé le partage 70%-30% pour l'allocation du bonus 2016 à tous les titulaires. [...] t'a confirmé les 100% de tes performances individuelles pour l'année 2016. A ton niveau de salaire, il ne fait aucun doute que ton bonus est discrétionnaire et l'existence d'un comité de rémunération au niveau du conseil d'administration confirme cela. Concernant tes bonus 2017 et 2018, je peux te confirmer que, après consultation auprès du conseil d'administration, le partage 70%-30% a été validé. Le paiement des bonus se fera en cash. Nous te paierons ton bonus 2017 et ton bonus 2018 *pro rata temporis* selon une performance individuelle réalisée de 100%, sur la base de la répartition 70%-30%.

Comme tu le sais, la société a été réorganisée en unités de business. En conséquence, le poste de SVP APAC n'existe plus. La position de Vice President – Corporate Programs qu'[...] t'a offerte le 22 septembre 2017 et que tu n'as jamais formellement acceptée n'existe plus dans la nouvelle structure. En conclusion, la société ne peut plus t'offrir une position correspondant à tes aptitudes et ton expérience.

Dans l'éventualité où tu ne prendrais pas tes vacances durant ton préavis, je confirme qu'il te reste 17 jours à compenser (les chiffres figurent dans l'annexe ci-jointe).

Je te prépare volontiers un certificat de travail. Peux-tu s'il te plaît m'envoyer une proposition de projet ?

Je te prie de trouver ci-joint une version signée de ta convention sur la fin des rapports de travail confirmant ce qui précède, qui inclut les montants que nous devons te payer à la fin du préavis, pour autant que nous recevions une copie contresignée de ta part avant le 15 juillet 2018. ».

c) En substance, selon U._____, N._____ n'avait fait que confirmer à l'appelant, avant son détachement auprès de J._____, le fait que l'intimée lui paierait en espèces la part entière des 70% des 40% de son salaire de base pour l'année 2016. Était annexée à ce courriel un projet de convention de fin des rapports de travail, dont il ressort que l'appelant recevrait le montant de 53'200 fr. pour le bonus de l'année 2017, respectivement celui de 31'033 fr. pour le bonus de l'année 2018.

d) S'agissant du motif du licenciement, U._____ a expliqué à l'appelant que, dans le cadre de la restructuration interne de l'intimée, le poste de *SVP APAC* avait été supprimé. Elle a en outre indiqué qu'il n'avait jamais formellement accepté le poste de « Vice President Corporate Programs », proposé par N._____ à l'issue de son détachement, poste qui avait été supprimé dans l'intervalle. Ainsi, dans la mesure où il n'y avait plus aucun emploi correspondant à ses compétences et son expérience au sein de l'intimée, elle lui a demandé de signer la convention de fin des rapports de travail et de la lui retourner avant le 15 juillet 2018 au plus tard. Ladite convention prévoit la renonciation de l'appelant à toute prétention à l'égard de l'intimée en échange du paiement de certains montants reconnus comme dus par cette dernière, soit un montant de 53'200 fr. dû à titre de bonus pour 2017, un montant de 31'033 fr. dû à titre de bonus *pro rata temporis* pour 2018 et un montant de 17'375 fr. dû au titre de vacances non prises, en sus de son salaire (13^{ème} salaire inclus) dû jusqu'à la fin de son préavis.

e) Par courriel du 20 juin 2018, [...] a informé l'appelant que l'actionnaire de [...] envisageait de le faire engager directement par [...] aux mêmes conditions que celles en vigueur dans son contrat de travail avec l'intimée. Le témoin [...] a déclaré à cet égard que l'appelant était très apprécié de [...] et [...], lesquels lui avaient dit de ne pas s'inquiéter et qu'un contrat de travail serait rapidement mis sur pied pour l'appelant. Il était toutefois évident pour [...] que l'intimée faisait pression sur J._____ pour qu'elle ne l'engage pas. En effet, contrairement à [...], [...], soit l'actionnaire majoritaire de l'intimée, ne voulait pas que l'appelant soit engagé par [...]. A propos du détachement de l'appelant auprès de [...], Y._____ a du reste déclaré que la relation entre [...] et l'intimée était quasi incestueuse, dès lors que le détachement était dans l'intérêt de cette dernière.

22. Par courriel du 5 juillet 2018, U._____ a sollicité de l'appelant qu'il lui retourne une version signée de la convention de fin des rapports

de travail. A défaut, elle l'a informé du fait que seuls son salaire et ses vacances non prises lui seraient payés à la fin du mois.

23. Par courriel du 10 juillet 2018, Y._____ a écrit aux représentants de J._____ ce qui suit :

« I understand from my last discussion with [...] that you have decided to hire [...] with a [...] contract. This is a good news for [...] and for us as well, as we will continue to interact with someone who has a good understanding of our business. ».

Soit en traduction libre :

« Je comprends de ma dernière discussion avec [...] que vous avez décidé d'engager [...] au sein de [...]. C'est une très bonne nouvelle pour [...] et pour nous aussi, puisque nous allons continuer à interagir avec une personne qui a une bonne compréhension de nos affaires. ».

Dans ce même courrier, Y._____ a demandé aux représentants de [...] de subordonner le recrutement de l'appelant à la signature par ce dernier de la convention de fin des rapports de travail avec l'intimée, au vu des rapports étroits entre cette dernière et [...] selon ces termes :

« As you know from previous emails I had forwarded you, [...] has unjustifiable expectations on the payment of his 2016, 2017 and possibly 2018 bonuses. [...]

In order to close this situation in a clean way, we need to get the attached termination agreement signed by [...]. As stated by [...] in the below email, should [...] decide not to sign it, we will not be able to settle his outstanding bonuses and close his account.

I would appreciate if you could help us sort out this situation by using the right convincing arguments that will incite [...] to sign his [...] termination agreement. I am sure we will agree that having [...] working with you and in the same time suing his formal employer, would be an odd situation to say the least. ».

Soit en traduction libre :

« Comme vous le savez d'autres emails que je vous ai transférés, [...] a des attentes injustifiables sur le paiement de ses bonus pour 2016, 2017 et possiblement 2018. [...]

Afin de clore cette situation de façon propre, nous avons besoin que [...] signe le document en annexe. Comme indiqué par [...] dans son courriel ci-dessous, si [...] décidait de ne pas le signer, nous serions dans l'incapacité de payer les bonus qui lui sont encore dus et de solder son compte.

J'apprécierais que vous nous aidiez à régler cette situation en trouvant les arguments qui convaincront [...] de signer la convention de fin des rapports de travail. Je suis sûr que nous sommes d'accord qu'avoir [...] travaillant pour vous en même temps qu'il actionne son ancien employeur serait une situation étrange, à tout le moins. ».

24. Par pli recommandé du 10 juillet 2018, l'appelant a formé opposition à son licenciement du 27 avril 2018, au motif notamment qu'il s'agissait d'un congé repréailles. Dans ce courrier, il a réclamé que lui soient versés les montants suivants :

- 21'984 fr. 70 à titre de solde du bonus pour l'année 2016 $[(50\% \times 125'000 \text{ fr.} \times 2/12) + (40\% \times 150'000 \text{ fr.} \times 4/12) + (40\% \times 190'000 \text{ fr.} \times 6/12) - 46'432 \text{ fr.}$ (montant déjà versé par l'intimée)] plus intérêts ;

- 76'000 fr. 08 à titre de bonus 2017 (40% x 190'000 fr.) plus intérêts.

A ce moment-là, l'appelant n'a pas demandé son bonus pour l'année 2018, dans la mesure où il souhaitait terminer le projet « [...] » et discuter d'une nouvelle opportunité professionnelle avec l'intimée.

25. Par pli recommandé du 18 juillet 2018, l'appelant a sommé l'intimée de cesser tout agissement visant à mettre à néant ses opportunités de travail avec [...].

26. **a)** Par courriel du 23 juillet 2018, [...] a confirmé à l'appelant le souhait de l'actionnaire de [...] de l'engager à compter du 1^{er} août 2018.

b) Le 30 juillet 2018, [...] n'a pas renvoyé à l'appelant son nouveau contrat de travail.

27. Fin juillet-début août 2018, l'intimée a adressé plusieurs fiches de salaire à l'appelant. Selon la dernière qui lui a été envoyée, l'appelant s'est vu allouer, en sus de son salaire mensuel de base, de son indemnité

mensuelle de déplacement et de ses frais de représentation, les montants suivants :

- 7'280 fr. au titre d'indemnité pour vacances non prises (correspondant à 10 jours de vacances non prises) ;
- 8'525 fr. 60 au titre de 13^{ème} salaire *pro rata temporis* ; et
- 53'200 fr. au titre de gratification (bonus) pour l'année 2017.

Bien que l'intimée ait précédemment reconnu devoir à l'appelant la somme de 31'033 fr. au titre de bonus 2018, elle ne lui a pas versé ce montant.

28. Le 2 août 2018, n'ayant reçu aucune nouvelle de [...] et de son contrat de travail, l'appelant s'est rendu auprès de l'Office régional de placement (ORP) de Nyon pour solliciter le versement d'indemnités de chômage. L'indemnité journalière de chômage de l'appelant a alors été fixée à un montant brut de 455 fr. 30. Pour les mois d'août à novembre 2018, l'appelant a reçu les indemnités brutes de chômage suivantes :

- 8'195 fr. 40 pour le mois d'août 2018 ;
- 9'106 fr. pour le mois de septembre 2018 ;
- 10'471 fr. 90 pour le mois d'octobre 2018, et ;
- 10'198 fr. 40 pour le mois de novembre 2018.

29. a) Le 24 août 2018, [...] et l'appelant ont été reçus par les représentants de l'actionnaire de [...], afin de discuter du différend opposant ce dernier à l'intimée. Durant cet entretien, [...] a reconnu avoir garanti à l'appelant un « full bonus » le temps de son détachement, mais uniquement pour la part relative aux objectifs individuels de l'appelant. Il a également déclaré que l'intimée ne comptait plus travailler avec [...] si celle-ci était dirigée par l'appelant, à moins qu'il renonce à ses prétentions à l'encontre de l'intimée, ce qu'il n'a pas fait. Les représentants de l'actionnaire de [...] ont alors proposé d'intervenir en tant que médiateurs, ce que l'appelant et [...] ont accepté, afin de trouver une solution avant le 29 août 2018.

b) Interrogé en qualité de partie, Y._____ a déclaré à propos du système de rémunération des cadres de l'intimée qu'il y avait un salaire fixe et une partie variable, qualifiée de bonus, correspondant à un pourcentage du salaire de base, qui varie entre 20% et 50%, selon le niveau hiérarchique de la personne. Il a ajouté que dans la plupart des contrats de travail signés depuis 2016, le bonus était à la discrétion de l'employeur, à savoir que 70% étaient calculés en fonction d'objectifs personnels fixés par le manager de chaque employé et 30% en fonction des objectifs de la société, lesquels étaient proposés par le directeur général, puis validés par le conseil d'administration. Il a relevé que depuis 2016, les 30% du bonus correspondant aux objectifs de la société n'étaient versés que si l'entreprise était profitable, ce qui n'avait pas été le cas, car l'intimée avait été en position de perte depuis 2016 et l'était encore en 2021, un retour à la profitabilité n'étant perceptible qu'à partir de 2023. Il avait donc été communiqué de manière transparente à l'ensemble des employés que le bonus maximum auquel ceux-ci pouvaient prétendre serait calculé sur la part des 70% liés à leurs objectifs personnels. Or, depuis 2016, l'appelant avait, de manière répétitive, effectué des demandes orales et écrites auprès de U._____, de lui-même et d'N._____ pour que cette règle ne lui soit pas appliquée et qu'il puisse recevoir les 100% de son bonus et avait fait notifier à l'intimée une lettre de son avocat menaçant celle-ci de poursuites judiciaires si les 100% de son bonus ne lui étaient pas payés. Les représentants de l'intimée avaient alors eu des discussions à l'interne pour savoir s'ils pouvaient continuer à travailler avec un employé qui menaçait la société de poursuites judiciaires. Y._____ a enfin relevé que l'appelant n'aurait jamais dû recevoir la note interne envoyée à [...], dans laquelle il exprimait ses craintes quant à la poursuite des relations de travail avec ce dernier, dès lors qu'il envisageait d'agir par la voie judiciaire à l'encontre de l'intimée.

30. Le 27 août 2018, dans le cadre de la médiation, [...] a indiqué à l'appelant, lors d'une conversation téléphonique à laquelle cinq autres personnes ont participé (soit [...], [...], deux personnes de [...] et deux autres personnes de [...]), que l'intimée ne lui verserait pas un centime de plus, respectivement pas plus que ce qui était prévu contractuellement.

31. Quelques jours plus tard, l'idée que [...] engage l'appelant a été définitivement abandonnée. Interrogé à ce propos, [...] a déclaré que c'était la décision de [...], pour laquelle il n'avait pas été consulté. Y._____ a également confirmé que la décision de ne pas engager l'appelant avait été celle de J._____. Il ignorait par conséquent si cette dernière aurait conclu un contrat de travail avec l'appelant s'il avait signé la convention de fin des rapports de travail avec l'intimée.

32. a) Par demande en paiement du 11 juillet 2019, l'appelant a pris, sous suite de frais et dépens, les conclusions suivantes à l'encontre de l'intimée :

« A la forme

1. Déclarer recevable la présente requête.

Au fond

Préalablement

2. Ordonner à [...] de produire l'ensemble des échanges de courriels entre Messieurs [...] et [...] du mois de février 2018 concernant la vente du projet Marengo.

3. Ordonner à [...] de produire l'ensemble des échanges de courriels entre Monsieur [...] et les représentants des sociétés [...] des mois de mars à juin 2016 concernant la couverture médiatique de [...].

4. Ordonner à [...] de produire l'ensemble des échanges de courriels entre Messieurs [...] des mois de juillet et août 2016 concernant les projets [...].

5. Ordonner à [...] de produire le contrat « International Sales Representative Agreement » conclu entre [...] et [...]L sous la signature de [...].

Principalement

6. Condamner [...] à payer à [...] la somme de CHF 21'985.- brut plus intérêts à 5% l'an à compter du 1^{er} avril 2017.

7. Condamner [...] à payer à Monsieur [...] la somme de CHF 22'800.- brut plus intérêts à 5% l'an à compter du 1^{er} avril 2018.

8. Condamner [...] à payer à Monsieur [...] la somme de CHF 44'333.- brut plus intérêts à 5% l'an à compter du 31 juillet 2018.
9. Condamner [...] à payer Monsieur [...] la somme de CHF 12'971.28 brut plus intérêts à 5% l'an à compter du 1^{er} septembre 2018.
10. Condamner [...] à payer à Monsieur [...] la somme de CHF 12'060.68 brut plus intérêts à 5% l'an à compter du 1^{er} octobre 2018.
11. Condamner [...] à payer à Monsieur [...] la somme de CHF 10'694.78 brut plus intérêts à 5% l'an à compter du 1^{er} novembre 2018.
12. Condamner [...] à payer à Monsieur [...] la somme de CHF 10'968.28 brut plus intérêts à 5% l'an à compter du 1^{er} décembre 2018.
13. Condamner [...] à remettre à Monsieur [...] un nouveau certificat de travail rectifié selon la teneur de la pièce 85 du bordereau annexé à la demande du 11 juillet 2019, sous la menace de la peine d'amende prévue à l'article 292 CP qui réprime l'insoumission à une décision d'autorité.
14. [...] à payer à Monsieur [...] la somme de CHF 4'040.96 brut plus intérêts à 5% l'an à compter du 31 juillet 2018.
15. Condamner [...] à verser à Monsieur [...] le montant correspondant à la valeur hypothétique des 33'336 options d'achat plafonnés (« Capped Stock Options », « CSO ») conformément à la lettre d'attribution d'options d'achat plafonnés du 29 novembre 2016 (« CSO GRANT LETTER »), soit CHF 13'334.40 brut au minimum plus intérêts à 5% l'an à compter du 31 août 2018 ;
16. Débouter [...] de toutes autres ou contraires conclusions ».

L'appelant avait également pris des conclusions subsidiaires qu'il a finalement retirées.

b) Par réponse du 5 novembre 2019, l'intimée a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demande.

c) Le 17 mars 2020, l'appelant a déposé des déterminations, aux termes desquelles il a persisté dans les conclusions de sa demande.

d) Lors de l'audience d'instruction et de premières plaidoiries du 25 août 2020, le conseil de l'appelant a modifié les conclusions principales n^{os} 9 à 12 de la demande et a renoncé aux conclusions

préalables n^{os} 2 à 5 relatives aux réquisitions en production de pièces. Le conseil de l'intimée a informé la Juge déléguée de la Chambre patrimoniale cantonale de ce qu'un certificat de travail conforme avait été remis à l'appelant, de sorte que la conclusion 13 de la demande en paiement était sans objet.

e) A l'audience d'instruction du 18 mai 2021, l'appelant ainsi que, pour l'intimée, Y. _____ et U. _____, ont été interrogés en qualité de parties.

f) A l'audience d'instruction du 9 juin 2021, [...] a été entendu en qualité de témoin et [...] en qualité de partie.

g) L'audience de plaidoiries finales a eu lieu le 15 mars 2022, en présence des parties et de leurs conseils.

En droit :

1.

1.1 L'appel est ouvert 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 non patrimoniales ou 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, l'appel 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).

Dans les causes qui ne sont pas soumises à la procédure sommaire (cf. art. 314 al. 2 CPC), la partie intimée peut interjeter un appel joint dans sa réponse si elle est invitée à en déposer une. L'appel joint doit respecter les mêmes exigences de forme et de motivation que l'appel

principal et est caduc si l'appel principal est irrecevable ou retiré (cf. art. 313 CPC).

1.2 Déposé en temps utile et dans les formes prescrites par la loi par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre un jugement final de première instance pour une valeur litigieuse supérieure à 10'000 fr., l'appel principal est recevable.

L'intimée a déposé un appel joint dans sa réponse, si bien qu'il l'a été dans le délai. Sa recevabilité sera néanmoins examinée ci-dessous (cf. consid. 4.3 *infra*).

La réponse à l'appel joint a été déposée dans le délai imparti pour ce faire, de sorte qu'elle est recevable.

2.

2.1 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 (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4). Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie toutefois pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (cf. ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid. 4.2 applicable en appel). Cette jurisprudence ne remet pas en

cause la liberté conférée aux juges d'admettre (ou de rejeter) l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3).

2.2 L'appelant soulève certains griefs sous l'angle de la constatation inexacte des faits qui rejoignent celui de l'appréciation arbitraire des preuves en lien avec le sens à donner aux clauses de son contrat stipulant l'octroi d'un bonus salarial. Dans la mesure où les griefs de constatation inexacte des faits se confondent en majeure partie avec celui de l'application du droit, sous l'angle des art. 18 ainsi que 322 et 322d CO notamment, ils seront abordés avec le droit. Cela étant, l'état de fait a été complété dans la mesure utile.

3.

3.1 L'appelant conteste que son bonus puisse être limité par les résultats de l'entreprise intimée à hauteur de 30%, faisant valoir que l'allocation d'un plein bonus basé à 100% sur d'autres critères que les résultats corporatifs lui aurait été garantie par N._____.

3.1.1 En juillet 2016, lors d'un entretien, N._____ a informé l'appelant qu'il entendait le détacher auprès d'une nouvelle société, soit J._____, en qualité de directeur général, détachement qui a été effectif dès le 1^{er} septembre suivant conformément au contrat du 16 septembre 2016 entre l'intimée et J._____ prévoyant que l'appelant serait détaché en qualité de « Managing Director » auprès de la seconde pour une durée fixe de 12 mois – sauf accord contraire écrit passé au moins 30 jours à l'avance, quand bien même J._____ n'a été inscrite au Registre du commerce que le 10 mars 2017. Le détachement a été confirmé par l'intimée à l'appelant par courrier du 16 septembre 2016 signé d'N._____ et de U._____. Il était précisé dans cette correspondance que le salaire continuerait à être versé à l'appelant par T._____ aux conditions de l'avenant du 27 mai 2016 et qu'au terme du détachement, soit le 31 août 2017, il pourrait, s'il le souhaitait, réintégrer le personnel de l'intimée au niveau hiérarchique et salarial qui était le sien avant le

détachement, soit « 150'000 fr. (+40% de bonus) par an », les autres points du contrat de travail demeurant inchangés. Le courrier du 16 septembre 2016 ne mentionne pas que l'appelant devrait en référer à un supérieur autre que N._____.

L'appelant ne souhaitait pas ce détachement, notamment du fait qu'il voyait un risque de conflit d'intérêts entre son employeur, soit l'intimée, et J._____. La perception qu'a eue N._____ du ressenti de l'appelant à l'égard de ce changement est que l'intéressé s'en réjouissait. Pour pallier les inconvénients de ce détachement, l'appelant a fait valoir que l'intimée, par N._____, lui aurait notamment garanti le versement de son bonus en intégralité pour l'année 2016 et jusqu'à la fin de son détachement auprès de J._____, indépendamment de ses performances personnelles et de celles de l'intimée, ce que celle-ci a contesté.

L'intimée fait valoir à cet égard qu'N._____ ne pouvait intercéder que pour la part du bonus dépendant des performances personnelles de l'appelant, non celle en relation avec l'atteinte des objectifs « corporate », laquelle était déterminée par le chiffre d'affaires de la société, respectivement le comité de rémunération chargé (art. 21 *quater* des dispositions statutaires) de proposer à N._____ des décisions sur le principe du paiement du bonus et sur son montant en fonction des résultats de la société.

N._____ a été entendu à ce sujet en qualité de partie. L'appelant voit dans ses déclarations à l'audience du 9 juin 2021 une garantie du bonus complet pour 2016, indépendamment des résultats de la société. Or les déclarations de l'intéressé ont été nuancées en ce sens que, après avoir confirmé qu'il avait garanti le 100% du bonus « qui sont d'ailleurs sous la direction de la compagnie [recte : société] dont [il est] le directeur », N._____ a précisé qu'il fallait comprendre que le bonus était pour partie (soit à hauteur de 30%) fonction des résultats au niveau mondial de la société, de sorte que ce qu'il avait « garanti » correspondait à 70% du bonus. Vu leur teneur, les propos d'N._____ lors de son

audition de partie ne suffisent pas à en tirer que le plein versement du bonus aurait été garanti à l'appelant par le premier nommé.

Le 22 septembre 2017, N._____ a toutefois écrit à l'appelant un courriel concernant son retour au sein de T._____, selon lequel, notamment, l'appelant serait réintégré comme employé de l'intimée à 100 % depuis le 1^{er} octobre 2017, en qualité de « Vice President - Corporate Programs » rendant compte de son activité à Y._____. N._____ a en outre confirmé, parmi d'autres choses, que la garantie de percevoir un bonus complet pour l'année 2016 en lien avec son rattachement à J._____ n'était pas remise en cause. Cependant, si la direction avait décidé de verser un bonus pour 2016 à tous les seniors managers, celui-ci devait être réinvesti par les employés pour acquérir des obligations convertibles T._____. Or la teneur de ce courriel est parfaitement claire : le bonus 2016 était garanti à 100 %, tandis qu'à partir de l'année 2017, sa hauteur serait fonction de l'EBITDA, soit un indicateur financier mesurant la rentabilité financière du cycle d'exploitation d'une entreprise, autrement dit de son processus de production, ce qui revient à réserver les résultats de l'entreprise.

Au vu de la déclaration pour le moins floue d'N._____ lors de son audition en qualité de partie et des circonstances dans lesquelles elle a été faite (soit au cours du procès portant sur la rémunération de l'appelant), il faut attribuer une force probante bien plus conséquente à ce qui a été confirmé dans le courriel du 22 septembre 2017 et constater qu'à tout le moins dans ce courriel, N._____ a promis l'octroi d'un bonus complet pour 2016, indépendamment des résultats « corporate » - dont l'incidence a par contre été réservée et soulignée pour le calcul du bonus à partir de 2017, promesse qu'il a nuancée ultérieurement en se référant à la politique « maison » de rémunération.

La directrice des ressources humaines de T._____, U._____, au bénéfice de la signature collective à deux, a précisé par courriels des 26 et 29 septembre 2017 que le directeur général de T._____, soit N._____, n'avait le pouvoir d'évaluer et garantir la gratification que des performances individuelles, non celles de la société,

évaluées en fonction du chiffre d'affaires, lesquelles étaient nulles pour 2016 et que dès lors, le bonus 2016 serait fonction uniquement des performances individuelles de l'appelant (70%) et de son salaire annuel de base (50 % x 125'000 fr. de janvier à juin 2016, respectivement 40% de 190'000 fr. de juillet à décembre 2016). Elle a réitéré cette position à plusieurs reprises, en renvoyant aux explications fournies en septembre 2017, y compris après la résiliation des rapports de travail, en particulier dans un courriel du 28 mai 2018, dans lequel elle a au surplus insisté sur le caractère discrétionnaire du bonus.

A ce sujet, l'appelant a fait valoir que ni son contrat de travail initial ni ses avenants ne réservent l'approbation de la gratification par quiconque (ni par le conseil d'administration, ni par le comité de rémunération). Au contraire, selon son contrat de travail, non modifié sur ce point par les avenants alors que l'intimée en aurait eu le loisir, il était prévu que la compétence de se prononcer sur la réalisation des objectifs était laissée à la « Direction » et au « supérieur direct », soit à N. _____ (appel, pp. 11 ss.).

Par ailleurs, en réponse aux courriels de U. _____ du 28 mai 2018, l'appelant a relevé par courriel du 31 mai 2018 que la négociation et la garantie par le directeur général de [...] d'un plein bonus pour la durée de son détachement auprès de J. _____ se justifiait par le fait que, ne travaillant plus au sein de T. _____, il n'y avait plus de sens à faire dépendre la gratification des performances de cette société. Il a par ailleurs mis en demeure l'intimée de lui verser l'intégralité de ses bonus 2016 et 2017, calculés en fonction du pourcentage correspondant de son salaire de base (50% respectivement 40%), et celui pour 2018, *pro rata temporis*.

Le 7 juin 2018, l'intimée a en substance confirmé à l'appelant que le comité de rémunération avait validé l'octroi des bonus 2017 et 2018 sur la base de la répartition 70-30% en fonction des performances individuelles et « corporate » respectivement et qu'en ce qui le concernait, la performance individuelle réalisée était atteinte à 100 %. Elle a à

nouveau insisté sur le caractère discrétionnaire du bonus, *a fortiori* au niveau de rémunération de l'appelant. Elle lui a enfin transmis une convention de fin des rapports de travail à contresigner, ce que l'appelant a refusé.

3.1.2 Les premiers juges ont considéré que la réglementation du bonus alloué à l'appelant était clairement discrétionnaire. L'appelant fait valoir que dans la mesure où son montant avait été garanti par N. _____ (soit l'octroi d'un bonus complet le temps du détachement), tant le principe que sa durée avaient été fixés, ce qui supprimait tout caractère variable et donc discrétionnaire audit bonus pour les années 2016 à 2018.

Or il ressort de l'appréciation des faits de la cause (cf. consid 3.1.1 *supra*) que si N. _____ a effectivement garanti un bonus complet, c'est-à-dire indépendamment des résultats de la société, pour l'année 2016, tel n'était plus le cas à partir de 2017, puisque dans son courriel du 22 septembre 2017, il réservait pour les bonifications à partir de 2017 la prise en compte de l'EBITDA.

La question de savoir dans quelle mesure N. _____ était susceptible par ses seules déclarations ou écrits d'engager l'intimée sera examinée plus bas (cf. consid. 3.1.3.4 *infra*).

3.1.3

3.1.3.1 L'appelant fait valoir à l'appui de ses prétentions en allocation d'un bonus complet pour l'ensemble de la période litigieuse (2016 - 2017 - janvier à juillet 2018) qu'une interprétation objective des termes du contrat et des avenants déboucherait sur la reconnaissance qu'un bonus indépendant des résultats de l'entreprise intimée lui aurait été garanti dès 2016 en compensation de son détachement auprès de J. _____.

3.1.3.2 Les premiers juges ont procédé à une interprétation objective des termes du contrat de travail, niant toutefois le caractère discrétionnaire du bonus tant dans le contrat de base que dans les avenants à celui-ci.

3.1.3.3

3.1.3.3.1 En vertu de l'art. 18 al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), le juge doit, tant pour déterminer si un contrat a été conclu que pour l'interpréter, rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 ; ATF 132 III 626 consid. 3.1 ; ATF 132 III 268 consid. 2.3.2 et les arrêts cités, JdT 2006 I 564, SJ 2006 I 359).

Selon une jurisprudence constante, le juge doit tout d'abord s'efforcer de rechercher la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices. Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté – écrites ou orales –, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes. L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 ; TF 4A_133/2023 du 9 juin 2023 consid. 4.1.1 ; TF 4A_103/2021 du 10 juin 2021 consid. 3.1.2).

Si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties – parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes – ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat – ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves –, il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune

d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre (principe de la confiance) (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3 ; TF 4A_133/2023 du 9 juin 2023 consid. 4.1.2). Le principe de la confiance permet ainsi d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même s'il ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1 et réf. cit. ; TF 4A_488/2017 du 9 octobre 2018 consid. 5.1.2). Cette interprétation dite objective, qui relève du droit, s'effectue non seulement d'après le texte et le contexte des déclarations, mais également sur le vu des circonstances qui les ont précédées et accompagnées (ATF 131 III 377 consid. 4.2.1 ; ATF 119 II 449 consid. 3a), à l'exclusion des circonstances postérieures (ATF 132 III 626 consid. 3.1) (sur le tout : ATF 144 III 93 consid. 5.2.1 à 5.2.3 ; TF 4A_469/2017 du 8 avril 2019 consid. 3.1.3).

3.1.3.3.2 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 réf. cit.). 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 -, la gratification à laquelle le travailleur a droit et la gratification à laquelle celui-ci n'a pas droit (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 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).

3.1.3.3.3 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).

On se trouve en revanche 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).

3.1.3.4 En ce qui concerne le bonus 2016, il ne se justifie pas d'interpréter les termes du contrat ni des avenants subséquents, dans la mesure où les faits sont clairement établis dans le sens qui précède (cf. consid. 3.1.1 *supra*). Les conséquences juridiques en seront tirées ci-après (cf. consid. 3.2 *infra*).

Par ailleurs, compte tenu des divergences d'opinion constatées (cf. consid. 3.1.1 *supra*), il est impossible d'établir la réelle et commune intention des parties, de sorte qu'une interprétation subjective des termes est vaine.

Pour le surplus de la période litigieuse, il ne ressort pas des termes du contrat de base ni des avenants à celui-ci que le bonus aurait été uniquement fonction des objectifs personnels. Au contraire, le contrat de base réserve expressément la réalisation d'objectifs « corporate » et les avenants à celui-ci ne permettent pas d'expurger cette notion : en effet, même le contrat de travail initial fait référence au fait que les

objectifs en fonction desquels le bonus est calculé – soit en l’occurrence tant personnels que « corporate » – « pourront évolués (sic) d’année en année selon l’évaluation personnelle de l’employé, faite par le supérieur direct », soit en fonction de l’évaluation faite par le supérieur direct. Même si la rédaction est maladroite, il n’est pas possible de retenir sans autre que la seule référence au supérieur direct implique que celui-ci peut décider du bonus en fonction des seules performances individuelles et non « corporate », même si le supérieur direct en question est le directeur général, qui jouit à ce titre également d’une vue précise des résultats financiers de l’exercice de la période considérée. A cela s’ajoute que les avenants ne sont pas rédigés de façon plus précise, puisqu’il y est stipulé que le bonus est calculé « en fonction des objectifs annuels fixés et approuvés par le supérieur direct », soit en des termes similaires.

L’appelant ne peut donc rien tirer en sa faveur du libellé du contrat initial, ni de ses avenants dans le cadre d’une interprétation objective de ceux-ci.

Pour ce qui est du mail du 22 septembre 2017 en lien avec le détachement de l’appelant au sein de J._____, celui-ci ne peut en aucun cas servir la thèse de l’appelant dans le cadre d’une interprétation objective des termes contractuels, puisqu’il leur est postérieur et que l’hypothèse du détachement n’était pas même envisagée par le dernier de ces avenants.

3.1.4

3.1.4.1 L’appelant se prévaut de l’allocation d’un plein bonus en 2015 sans considération des résultats financiers « corporate » pour en déduire que la pratique au sein de l’intimée consistait à en faire abstraction.

L’intimée fait valoir que si les résultats financiers 2015 avaient permis l’octroi d’un bonus, tel n’était plus le cas à partir de 2016, les objectifs « corporate » n’ayant pas été atteints, ce que l’appelant échouait en tout état de cause à remettre en question.

3.1.4.2 Les résultats de l'entreprise pour les années 2015 à 2018 ne ressortent pas expressément du jugement, qui souligne dans ses considérants que l'appelant n'a pas démontré que les objectifs « corporate » auraient été atteints.

Or, si l'appelant se prévaut en appel des pièces 200, 201, 202, 203, 206 et 208 pour tenter de démontrer l'évolution de la situation financière de l'intimée durant la période litigieuse et en déduire que les objectifs « corporate » auraient été remplis, il ne conteste pas valablement l'état de fait retenu en première instance pour démontrer son caractère incomplet ; en particulier, il ne rattache les pièces qu'il mentionne à aucune allégation dont les premiers juges auraient omis de tenir compte dans leur jugement, contrairement au devoir de motivation qui est le sien (art. 311 al. 1 CPC ; cf. consid. 4.2 *infra*).

En définitive, il ressort tout au plus des déclarations de partie de l'intimée que seule la période 2015 avait donné lieu au versement d'un bonus calculé sur une base de 100% pour tous les employés, mais que par la suite, les objectifs « corporate » avaient été considérés comme non atteints. Sur cette seule base factuelle, il y a lieu de constater que le grief tiré de l'allocation d'un plein bonus pour 2015 pour justifier qu'il en aille de même ensuite est vain.

3.2

3.2.1 Il a été constaté plus haut qu'N._____ avait promis un plein bonus à l'appelant pour 2016, en contrepartie de son détachement auprès de J._____, mais qu'il avait aussi expressément réservé les résultats financiers pour la période postérieure, soit à partir de 2017. Sur le principe, il faut donc constater que l'intimée, par son directeur général, semble avoir concédé à l'appelant un plein bonus également pour 2016.

L'intimée ne se prononce pas sur cette question dans sa réponse sur appel, malgré qu'elle l'a soulevée en première instance, en se prévalant de la pratique consistant à réserver l'approbation des

bonifications par le chiffre d'affaires, respectivement par un comité de rémunération.

3.2.2 L'appelant relève à bon escient que la pratique qui lui est opposée par l'intimée ne ressort pas des termes de leur contrat, ni des avenants à celui-ci, lesquels se limitent à réserver l'appréciation des objectifs par la direction pour le premier, puis par le supérieur direct pour les seconds. Or, la direction était incarnée par le directeur général N._____, lequel était également le supérieur direct de l'appelant, à tout le moins pour les années 2015 à 2017.

Sur la base du contrat et de ses avenants, dûment contresignés par un autre fondé de pouvoir de l'intimée, il faut constater que l'intimée s'est engagée à conditionner l'octroi d'un bonus de l'appelant à l'appréciation des objectifs faite par la direction, sans réserver l'approbation d'un quelconque autre organe, et que la pratique opposée par l'intimée, qui se prévaut de l'existence d'un préavis du comité de rémunération au conseil d'administration, est étrangère aux clauses contractuelles qui lient les parties et ne saurait être opposée à l'appelant en vertu du principe de la relativité des conventions (*res inter alios acta*, principe selon lequel les conventions n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes ; cf. ATF 131 III 217 ; TF 4A_323/2016 du 8 juillet 2016 consid. 6). Dans la mesure où le courrier du 16 septembre 2016 de l'intimée à l'appelant lui énumérant les conditions de son détachement, cosigné d'N._____ et de U._____, précise que « les autres points du contrat sont inchangés » et que, par la suite, la direction de l'intimée, soit son directeur général lui-même, a validé l'octroi d'un plein bonus à l'appelant pour 2016 en contrepartie de son détachement au sein de J._____, il faut admettre que la direction était habilitée à décider de l'octroi ou non du bonus 2016 et que l'intimée est liée par cette promesse de son directeur général, sauf à agir de mauvaise foi, comportement qui n'est pas protégé par le droit (conformément à l'art. 2 CC dont découle le principe *venire contra factum proprium non valet*, selon lequel l'attitude d'une partie qui est contradictoire à son comportement antérieur n'est en principe pas protégée par la loi ; Chappuis *in* Pichonnaz/Foëx [éd.],

Commentaire romand, Code civil I , Bâle 2010, n. 33 ad art. 2 CC et réf. cit.).

3.3 Il résulte de ce qui précède que l'appelant a droit à l'allocation d'un plein bonus pour 2016, calculé dans la mesure revendiquée pour cette période dès lors que l'intimée ne conteste pas en tant que tel le calcul présenté par l'appelant, soit un solde brut de 21'985 fr. (après imputation de ce qui a été déjà versé à ce titre), ce qui équivaut à l'allocation de sa conclusion 3 - étant au surplus relevé que le *dies a quo* de l'intérêt moratoire retenu par les premiers juges au 20 mars 2018 s'agissant du bonus 2016 n'est pas contesté valablement en appel, l'appelant se limitant à formuler sa conclusion correspondante avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2017 sans étayer davantage sa critique et l'intimée ne le faisant pas davantage. A l'inverse, les autres conclusions de l'appelant portant sur les bonifications 2017 et 2018 (soit les conclusions 4 et 5 de son appel) doivent être rejetées.

4.

4.1

4.1.1 L'intimée interjette un appel joint sur la question de l'atteinte à la personnalité et à l'avenir économique de l'appelant, que les premiers juges ont admise et indemnisée à hauteur de 7'637 fr. 93 avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2018, de 6'727 fr. 33 avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2018, de 5'361 fr. 43 avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2018 et enfin de 5'634 fr. 93 avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2018.

L'intimée conteste que l'appelant ait été encore en droit de solliciter une indemnité sur la base de l'art. 328 CO après avoir laissé échoir le délai de l'art. 336b CO.

4.1.2 Les premiers juges, procédant à une lecture systématique des art. 336a al. 1 et 2 et 336b al. 1 et 2 CO, ont estimé que lorsque l'indemnité due en application des art. 49 al. 1 et 328 al. 1 CO reposait sur

une autre cause que le licenciement abusif fondant l'indemnité de l'art. 336b CO, à tout le moins lorsque l'indemnité pour tort moral ne se rapportait ni aux motifs, ni aux circonstances du congé, mais bien à l'attitude de l'employeur postérieurement au licenciement, alors les conditions procédurales prévues par l'art. 336b al. 1 et 2 CO ne devaient pas s'appliquer aux dommages-intérêts réclamés sur la base des art. 49 al. 1 et 328 al. 1 CO. Ils ont relevé que la question avait été laissée indécise dans l'arrêt TF 4A_607/2011 du 10 novembre 2011 (consid. 3) qui traitait d'un cas dans lequel les dommages-intérêts réclamés par l'employé sur la base des art. 49 al. 1 et 328 al. 1 CO étaient surtout fondés sur les motifs du licenciement.

4.2 Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée (TF 4A_621/2021 du 30 août 2022 consid. 3.1 ; TF 4A_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3) ou si elle ne contient que des critiques toutes générales et superficielles de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (TF 4A_274/2020 du 1^{er} septembre 2020 consid. 4 ; TF 4A_593/2015 du 13 décembre 2016 consid. 5.1 ; TF 4A_376/2016 du 2 décembre 2016 consid. 3.2.1 ; TF 4A_61/2016 du 10 mai 2016 consid. 4).

Lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être les faits déterminants et établis, sans faire la moindre allusion à l'état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l'objet et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel

est irrecevable. En effet, il n'appartient pas à la Cour d'appel de comparer l'état de fait présenté en appel avec celui du jugement pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (CACI 21 août 2023/336 consid. 4.1 ; CACI 4 mai 2021/212 consid. 3.2 ; CACI 8 juin 2020/223 consid. 2.2 ; CACI 29 juin 2017/273 consid. 3.2). Seuls doivent être examinés les griefs portant sur la constatation ou l'absence de constatation par le premier juge de faits précisément désignés, étayés par la référence à une pièce précisément désignée (par son numéro) – et, si celle-ci est volumineuse, à un passage précisément désigné de la pièce – et comportant une motivation si la pièce du dossier invoquée ne suffit pas d'elle-même à constater directement le fait allégué (CACI 26 juillet 2023/298 consid. 2.2.2 ; Juge unique CACI 2 mars 2023/110 consid. 2.2.2).

4.3

4.3.1 Dans son appel joint, l'intimée se borne à réserver « la problématique ci-dessus, soit le fait que le délai de péremption doit également s'appliquer aux prétentions de l'appelant fondées sur l'art. 328 CO » (appel joint, p. 5), sans prendre position sur le raisonnement des premiers juges et leur interprétation systématique de la loi à cet égard.

Faute de motivation suffisante sous l'angle de l'art. 311 al. 1 CPC, le grief est irrecevable.

4.3.2 Pour le surplus, l'intimée invoque des éléments factuels retenus par les premiers juges sans toutefois se référer aux passages de la décision qu'elle invoque, ni à quelque élément de l'instruction qu'il eût fallu prendre en considération et ne satisfait de la sorte pas non plus à son devoir de motivation tel qu'exposé ci-dessus. C'est en particulier le cas lorsqu'elle conteste les éléments factuels qui sous-tendent le raisonnement ayant conduit les premiers juges à considérer que l'intimée avait exercé des pressions sur J._____ pour dissuader cette dernière d'engager l'appelant, ou assène des éléments de fait assimilables à de simples spéculations, par exemple lorsqu'elle invoque que l'appelant aurait été son interlocuteur privilégié dans la suite des relations

commerciales entre leurs deux sociétés et que la collaboration entre elles présupposait l'absence de litige ouvert entre les partenaires (cf. appel, p. 5s).

Tel que présenté, le grief, insuffisamment motivé, est irrecevable, ce qui scelle le sort de l'appel joint.

5.

5.1 En définitive, l'appel principal doit être partiellement admis et le chiffre I du dispositif du jugement modifié en ce sens que l'intimée doit immédiat paiement à l'appelant de la somme brute de 31'033 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 31 juillet 2018, sous déduction des charges sociales légales et conventionnelles, ainsi que de la somme brute de 21'985 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 20 mars 2018, sous déduction des charges sociales légales et conventionnelles.

L'appel joint doit pour sa part être déclaré irrecevable faute de griefs suffisamment motivés (cf. consid. 4.3 *supra*).

5.2

5.2.1 Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais – soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

Les frais sont mis à la charge de la partie qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). En vertu de l'art. 106 al. 2 CPC, lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause.

5.2.2 Pour répartir les frais, il convient de tenir compte de l'admission des prétentions de l'appelant principal par rapport au montant initialement réclamé. Les frais judiciaires sont répartis d'office (art. 105 al. 1 CPC), de sorte qu'il convient de déterminer la part que chaque partie doit supporter.

Sur les 153'188 fr. 38 réclamés en première instance, l'appelant obtient en définitive gain de cause sur 93'978 fr. 55, soit environ 60% de ses conclusions.

Cela justifie de répartir les frais judiciaires de première instance selon la clé de répartition 60%-40%, soit 3/5^e-2/5^e.

Les frais judiciaires, arrêtés à 11'792 fr. 40 (soit 1'200 fr. pour la procédure de conciliation et 10'592 fr. 40 pour la procédure au fond), doivent dès lors être répartis à raison de 4'716 fr. 95 (40% x 11'792 fr. 40) à la charge de l'appelant et de 7'075 fr. 45 (60% x 11'792 fr. 40) à la charge de l'intimée.

Les dépens de première instance, qu'il convient d'arrêter à 24'000 fr. au total vu l'ampleur de la procédure ainsi que des opérations d'instruction nécessaires (demande [285 all.], réponse [70 all.] et déterminations, 4 audiences totalisant 2 jours complets), la valeur litigieuse (soit 153'188 fr. 38) et en application des art. 3 et 4 TDC (tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6 [fourchette comprise entre 6'000 fr. et 25'000 fr. plus majoration de 15% du tarif ordinaire]), seront répartis dans la même proportion après compensation, soit à hauteur de 14'400 fr. pour l'appelant (60% x 24'000 fr.) et à hauteur de 9'600 fr. (40% x 24'000 fr.) pour l'intimée. Après compensation, l'intimée reste devoir à l'appelant un montant de 4'800 fr. (14'400 fr. - 9'600 fr.) à titre de dépens compensés de première instance.

En définitive, l'intimée versera à l'appelant la somme de 11'875 fr. 45 (7'075 fr. 45 + 4'800 fr.) à titre de remboursement partiel de son avance de frais judiciaires et de dépens compensés de première instance.

5.3

5.3.1 Conformément à l'art. 62 TFJC (tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5), l'émolument forfaitaire de décision pour un appel ou un appel joint est fixé en principe à 600 fr. plus 1 % de la valeur litigieuse pour une valeur litigieuse jusqu'à 30'000 fr. et, pour une valeur litigieuse supérieure, à 1'000 fr. plus 1 % de la valeur litigieuse, mais au maximum 50'000 fr. (al. 1). La valeur litigieuse déterminante pour le calcul de l'émolument est celle des prétentions qui restent litigieuses (al. 2). Pour les litiges portant sur un contrat de travail ou relevant de la loi du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services (loi du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services ; RS 823.11), lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 100'000 francs, l'émolument est réduit de moitié (art. 67 al. 3 TFJC).

5.3.2 Les frais judiciaires de l'appel principal, arrêtés à 1'566 fr., doivent être réduits de moitié à 783 fr. compte tenu d'une valeur litigieuse de 56'625 fr. 35 (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC).

L'appelant principal a obtenu 20'525 fr. 35 (soit 21'985 fr. - 1'459 fr. 65 déjà alloués par les premiers juges à titre de bonus 2016). Sur la valeur litigieuse de l'appel principal de 56'625 fr. 35, cela représente environ un tiers.

Les frais judiciaires de l'appel principal seront donc répartis à hauteur de 522 fr. ($\frac{2}{3} \times 783$ fr.) pour l'appelant et à hauteur de 261 fr. ($\frac{1}{3} \times 783$ fr.) pour l'intimée. L'intimée versera dès lors 261 fr. à l'appelant à titre de remboursement de son avance de frais judiciaires de deuxième instance.

Les dépens pour l'appel principal peuvent être estimés à 4'590 fr. (art. 3 et 12 TDC prévoyant une fourchette de 1'125 fr. à 5'626 fr.) compte tenu de la valeur litigieuse, des questions soulevées et des écritures déposées. Ces dépens peuvent être répartis à hauteur de 1'530 fr. ($\frac{1}{3} \times 4'590$ fr.) pour l'appelant et à hauteur de 3'060 fr. ($\frac{2}{3} \times 4'590$ fr.) pour l'intimée. Après compensation, l'appelant reste devoir à l'intimée

un montant de 1'530 fr. (3'060 fr. - 1'530 fr.) à titre de dépens compensés de deuxième instance pour l'appel principal.

5.3.3 Les frais judiciaires de l'appel joint sont arrêtés à 805 fr. et réduits à 402 fr. compte tenu d'une valeur litigieuse de 20'531 fr. 57 (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC).

L'appel par voie de jonction étant déclaré irrecevable, les frais doivent être intégralement mis à la charge de l'appelante par voie de jonction et compensés avec l'avance de frais effectuée par celle-ci.

Les dépens relatifs à l'appel joint peuvent être arrêtés à 1'600 fr. compte tenu de la valeur litigieuse et des écritures déposées (art. 12 TDC qui prévoit une fourchette de 450 fr. à 3'375 fr.). L'appelante par voie de jonction doit dès lors verser cette somme à l'appelant principal à titre de dépens de deuxième instance.

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

- I. L'appel principal est partiellement admis.
- II. L'appel joint est irrecevable.
- III. Il est statué à nouveau comme il suit :

I. dit que la défenderesse T._____ doit immédiat paiement au demandeur S._____ de la somme brute de 31'033 fr. (trente-et-un mille trente-trois francs), avec intérêts à 5% l'an dès le 31 juillet 2018, sous déduction des charges sociales légales et conventionnelles, ainsi que de la somme brute de 21'985 fr. (vingt-et-un mille neuf cent huitante-cinq francs), avec intérêts à 5% l'an dès le 20 mars 2018, sous déduction des charges sociales légales et conventionnelles ;

II. dit que la défenderesse doit immédiat paiement au demandeur de la somme de 7'637 fr. 93 (sept mille six cent trente-sept francs et nonante-trois centimes), avec intérêts à 5% l'an à compter du 1^{er} septembre 2018 ;

III. dit que la défenderesse doit immédiat paiement au demandeur de la somme de 6'727 fr. 33 (six mille sept cent vingt-sept francs et trente-trois centimes), avec intérêts à 5% l'an à compter du 1^{er} octobre 2018 ;

IV. dit que la défenderesse doit immédiat paiement au demandeur de la somme de 5'361 fr. 43 (cinq mille trois cent soixante-et-un francs et quarante-trois centimes), avec intérêts à 5% l'an à compter du 1^{er} novembre 2018 ;

V. dit que la défenderesse doit immédiat paiement au demandeur de la somme de 5'634 fr. 93 (cinq mille six cent trente-quatre francs et nonante-trois centimes), avec intérêts à 5% l'an à compter du 1^{er} décembre 2018 ;

VI. dit que la défenderesse doit immédiat paiement au demandeur de la somme brute de 804 fr. 88 (huit cent quatre francs et huitante-huit centimes), avec intérêts à 5% l'an dès le 31 juillet 2018, sous déduction des charges sociales légales et conventionnelles ;

VII. dit que la défenderesse doit immédiat paiement au demandeur de la somme de 13'334 fr. 40 (treize mille trois cent trente-quatre francs et quarante centimes), avec intérêts à 5% l'an dès le 31 août 2018 ;

VIII. dit que les frais judiciaires, arrêtés à 11'792 fr. 40 y compris l'émolument de conciliation par 1'200 fr., sont mis à la charge du demandeur par 4'716 fr. 95 (quatre mille sept cent seize francs et nonante-cinq centimes) et de la défenderesse par 7'075 fr. 45 (sept mille septante-cinq francs et quarante-cinq centimes) ;

IX. dit que la défenderesse versera au demandeur la somme de
11'875 fr. 45 (onze mille huit cent septante-cinq francs et quarante-cinq centimes) à titre de remboursement partiel de

son avance de frais judiciaires et de dépens compensés de première instance ;

X. rejette toutes autres ou plus amples conclusions.

- IV.** Les frais judiciaires de l'appel principal, arrêtés à 783 fr., sont mis à la charge de l'appelant principal S. _____ par 522 fr. (cinq cent vingt-deux francs) et à la charge de l'intimée et appelante par voie de jonction T. _____ par 261 fr. (deux cent soixante et un francs).
- V.** L'intimée et appelante par voie de jonction T. _____ remboursera à l'appelant principal S. _____ la somme de 261 fr. (deux cent soixante et un francs) au titre de son avance des frais judiciaires de l'appel principal.
- VI.** L'appelant principal S. _____ versera à l'intimée et appelante par voie de jonction T. _____ la somme de 1'530 fr. (mille cinq cent trente francs) à titre de dépens réduits pour l'appel principal.
- VII.** Les frais judiciaires de l'appel par voie de jonction, arrêtés à 402 fr. (quatre cent deux francs), sont mis à la charge de l'intimée et appelante par voie de jonction T. _____.
- VIII.** L'intimée et appelante par voie de jonction T. _____ versera à l'appelant principal S. _____ la somme de 1'600 fr. (mille six cents francs) à titre de dépens pour l'appel joint.
- IX.** 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 Carla Python (pour S. _____),
- Me Charles Munoz (pour T. _____),
et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Mme la Juge déléguée 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).

Le greffier :