

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 3 mars 2025

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
Mme Courbat et M. de Montvallon, juges
Greffière : Mme Juillerat Riedi

Art. 322 et 322a CO

Statuant sur l'appel interjeté par **G.**_____, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 27 mai 2024 par la Chambre patrimoniale cantonale dans la cause divisant l'appelant d'avec **Q.**_____ **SA**, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 27 mai 2024, motivé le 17 juillet 2024, la Chambre patrimoniale cantonale (ci-après également : les premiers juges) a rejeté la demande déposée le 27 novembre 2020 par G._____ à l'encontre de Q._____ SA (I), a dit que les frais judiciaires, arrêtés à 12'150 fr., étaient mis à la charge de G._____ (II), a dit que G._____ verserait à Q._____ SA la somme de 945 fr. au titre de remboursement de son avance des frais judiciaires (III), a dit que G._____ verserait à Q._____ SA la somme de 17'000 fr. à titre de dépens (IV) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (V).

En droit, les premiers juges ont rejeté toutes les prétentions que le demandeur G._____ tirait de son contrat de travail qui le liait à la défenderesse Q._____ SA, à savoir le paiement, pour 2019, de la « prime variable » de 62'400 fr. bruts, de la « prime fidélité » à hauteur de 14'666 fr. 65 brut et d'une indemnité pour licenciement abusif de 48'000 fr. net, ainsi qu'à la délivrance d'un certificat de travail.

En ce qui concerne la « prime variable » contractuelle, les premiers juges ont en particulier retenu que même si une grande partie des objectifs du demandeur était directement liée aux résultats financiers de la défenderesse (75%) et, en ce sens, mesurable, sa fixation et son appréciation dépendaient également de la défenderesse s'agissant des objectifs personnels (25%). Dans ce contexte, cette prime a été qualifiée de « gratification » à laquelle le demandeur avait droit, au sens de la jurisprudence, et non de « salaire variable », même si ce dernier terme avait été utilisé dans l'offre du 26 septembre 2018. Les premiers juges ont d'ailleurs relevé qu'une interprétation au sens de l'art. 18 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220) menait au même résultat. Il convenait dès lors d'examiner si les conditions contractuelles du versement de cette gratification étaient remplies.

Si les premiers juges ont admis que les documents formalisant les objectifs de chacun des employés n'avaient pas été transmis aux employés en 2019, ils ont considéré que cela ne signifiait pas pour autant que le demandeur n'en avait pas eu connaissance. Or, le demandeur faisait partie du comité de direction, qui discutait régulièrement des objectifs financiers globaux à atteindre et qui avait justement pour tâche de les fixer et de les transmettre aux subordonnés. Après avoir exposé les raisons qui les ont amenés à prendre en considération avec plus de retenue certains témoignages que d'autres et après examen de diverses pièces, les premiers juges ont retenu qu'en occupant une fonction dirigeante, le demandeur ne pouvait ignorer les objectifs dont dépendait le versement de la prime en question, de sorte que le refus de lui verser celle-ci n'était pas contraire à la bonne foi.

Les premiers juges ont ensuite admis que le demandeur n'avait pas atteint ses objectifs pour l'année 2019 et que ceux-ci lui avaient bien été communiqués, notamment en avril et en juin 2019. Cela était corroboré par son licenciement intervenu en septembre 2019 en raison de ses performances insuffisantes.

Enfin, le fait que certains membres du comité de direction et membres de l'équipe du demandeur aient perçu une part de cette prime, correspondant en grande partie aux objectifs personnels, n'était pas contraire au principe d'égalité de traitement dans la mesure où leur situation était différente. Ces personnes étaient d'ailleurs toutes encore en poste au moment du versement de la prime en décembre 2019.

En définitive, les premiers juges ont retenu que le demandeur n'avait pas démontré avoir atteint ses objectifs et que les résultats financiers de l'intimée pour l'année 2019 avaient été mauvais, de sorte que le demandeur ne pouvait pas prétendre au versement d'une gratification pour cette année-là.

B. Par acte du 17 septembre 2024, G._____ (ci-après : l'appelant) a interjeté appel contre le jugement précité en concluant, avec

suite de frais et dépens, principalement à la réforme du ch. I de son dispositif en ce sens que Q._____ SA (ci-après : l'intimée) soit condamnée à lui payer immédiatement la somme de 62'400 fr. brut, sous déductions des cotisations sociales du premier pilier, avec intérêt à 5% l'an dès le 19 novembre 2019 et, subsidiairement, à ce que le jugement soit annulé et la cause renvoyée aux premiers juges pour nouvelle instruction et nouveau jugement dans le sens des considérants.

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

1. A l'époque des faits litigieux, le comité de direction de l'intimée était notamment composé de X._____, directeur général (CEO), A._____, directeur des finances (CFO), I._____, chef des ventes pour la Suisse alémanique, N._____, chef du marketing et K._____, chef des ventes pour la Suisse romande, respectivement pour toute la Suisse. M._____ était quant à elle la responsable des ressources humaines de l'intimée. Elle ne faisait pas partie du comité de direction, mais y participait de temps en temps. Enfin, U._____ en était l'assistante de direction.

2. Par courriel du 26 septembre 2018, après un entretien entre X._____ et l'appelant, l'intimée a présenté à celui-ci une offre de travail pour une fonction de directeur commercial, membre du comité de direction, à un taux de 100%, pour un revenu qui se décomposait comme il suit :

Salaire fixe : CHF 14'500.- (x 12), soit CHF 174'000.- par an ;

Frais de représentation : CHF 500.- (x 12), soit CHF 6'000.- par an ;

Prime de fidélité : selon notre règlement, correspondant à un salaire mensuel au prorata. Exceptionnellement et malgré une entrée après le 15 juillet, la prime vous sera versée au prorata pour peu que vous ne quittiez pas l'entreprise avant fin 2018 ;

Aide au logement : CHF 1'000.-/mois payé 12x l'an ;

Salaire variable (à objectifs atteints) : CHF 58'350.- (soit 30% du fixe x 12 + prime de fidélité + frais de représentation x 12, hors frais de logement) ;

Salaire annuel (fixe x 13 + frais x 12 + variable atteinte à 100%) : CHF 252'850.- (+ CHF 12'000.- de frais de logement) ;

Indicateurs du salaire variable : 75% de financier, dont 20% de Résultat Opérationnel (ROP). 17.50% de Rotation des stocks. 17.50% de Chiffres d'affaires et 20% de Marge Globale. Les 25% restants sont des indicateurs personnels (projets, management, etc.).

3. L'appelant a accepté l'offre précitée et a conclu avec l'intimée, le 11 octobre 2018, un contrat de travail pour un poste de directeur commercial à compter du 5 novembre 2018 pour un salaire mensuel brut de 14'500 fr., auquel s'ajoutait une « prime variable cible » de 58'350 fr. et une « prime de fidélité ». Ce contrat ne contient aucune précision s'agissant de la « prime variable cible ». En revanche, ce contrat indique notamment que le montant de la prime fidélité correspond à un salaire mensuel moyen perçu durant l'année de référence et qu'en cas de licenciement ou de démission notifié ou effectif avant le 31 décembre, la prime n'est pas versée. Il a ainsi débuté son activité au sein de l'intimée le 5 novembre 2018, comme convenu.

4. Le 24 janvier 2019, les parties ont signé un nouveau contrat, avec effet au 1^{er} janvier 2019, prévoyant un salaire mensuel brut de 16'000 fr., une prime variable cible de 62'400 fr. et une prime fidélité.

Cette modification du montant du salaire ne constituait pas une augmentation de salaire due aux bonnes performances de l'appelant, mais résultait de l'intégration dans le salaire de base des montants versés jusque-là à titre de frais de représentation, soit 500 fr. par mois, et d'aide au logement, soit 1'000 fr. par mois.

5. Entendu en qualité de témoin, X. _____ a déclaré qu'il y avait des objectifs financiers, qui étaient les mêmes pour tous les cadres et qui correspondaient aux résultats de l'intimée (75% de la prime), et des objectifs individuels (25% de la prime), qu'en fin d'année, lorsque les «

bonus » étaient octroyés, il y avait une appréciation sur ce qui avait été fait et que cette appréciation était fondée sur des indicateurs financiers et personnels. A titre d'exemple, il a indiqué que la rotation des stocks était un indicateur personnel de l'appelant, car en tant que directeur des achats, c'était lui qui pouvait influencer cet objectif. Il a ensuite expliqué que les objectifs personnels étaient à la fois qualitatifs et quantitatifs, que ceux-ci se retrouvaient essentiellement dans le plan d'action de l'appelant et qu'il ne pouvait pas donner un pourcentage de prime par rapport à un objectif en particulier, car cela n'était pas « une science » et que cela « se décidait en entretien ».

La « prime variable » dépendait ainsi d'objectifs liés aux performances de l'appelant et leur évaluation relevait de l'appréciation de l'intimée.

6. Les objectifs pour l'année 2019 n'ont pas été formalisés dans un document qui aurait été soumis aux employés et signé, contrairement à ce qui se faisait habituellement. U._____, ancienne assistante des ressources humaines entendue en qualité de témoin, s'est souvenue que l'appelant était venu la voir une fois pour lui dire qu'il n'avait pas reçu les objectifs.

7. a) Des objectifs chiffrés concernant les résultats financiers de l'intimée étaient imposés aux cadres. Ceux-ci élaboraient ensuite des plans d'actions leur permettant, ainsi qu'à leur équipe, d'atteindre ces objectifs. Ces plans étaient articulés autour de différents axes (vente, achat, marketing, etc.) et comportaient des objectifs chiffrés. Ceux-ci étaient répartis entre les membres du comité de direction avec des délais de réalisation. Dits membres, soit les cadres, les communiquaient ensuite à leurs subordonnés et s'assuraient, notamment lors des comités stratégiques, qu'ils étaient réalisés et que – par là même – les objectifs financiers qui leurs étaient imposés seraient atteints. En tant que directeur commercial et membre du comité de direction, l'appelant connaissait les objectifs financiers de l'intimée – et donc les objectifs à atteindre pour percevoir la « prime variable ». Il participait à l'élaboration des plans

d'actions. En ce sens, il contribuait à fixer les objectifs qui *in fine* devaient permettre d'atteindre les objectifs financiers de l'intimée. Dans ces conditions, il connaissait, respectivement ne pouvait ignorer, les objectifs auxquels sa « prime variable » était conditionnée. Son attention avait par ailleurs été attirée sur ses objectifs et sur son attitude, dès le mois d'avril 2019. En juin 2019, il lui a été rappelé que ses objectifs n'étaient pas atteints.

Ces faits ont été retenus sur la base des éléments suivants :

b) En tant que membre du comité de direction, l'appelant participait à des séances hebdomadaires au cours desquelles les chiffres de l'intimée étaient discutés.

c) Un « comité finance », composé de tous les membres du comité de direction, se réunissait tous les mois et un « comité stratégique », également composé des membres du comité de direction, se réunissait tous les trois mois.

d) Les réunions du comité de direction faisaient l'objet d'un compte-rendu. Il ressort notamment de ce document que, lors d'une réunion du 27 mai 2019, le point suivant a été traité :

DATE	SUJET	INFORMATION/DECISION	QUI	QUAND
27.05.19	RH	Objectifs 2018/2019 : A. _____ envoie les fiches Fixer Objectifs Cadres 2019/20 : lors du EAP Etude satisfaction : Mise en place des WS.	A. _____ Tous [...]	ASAP 8- 9/2019 ASAP

e) Une réunion du comité stratégique s'est notamment tenue les 3 et 4 avril 2019, à laquelle l'appelant a participé. En prévision de cette réunion, un « pense-bête » a été réalisé, indiquant les sujets à préparer par chacun des participants, dont l'appelant. Parmi ces sujets figuraient notamment une « analyse marchés [...] », une « analyse quantitative par département » et les points suivants : « mission, vision, objectifs

stratégiques, définitions des objectifs commerciaux et les champs d'action par département ».

X._____ a déclaré qu'en marge de cette réunion, il avait rappelé à l'appelant ses objectifs et lui avait également indiqué en quoi il devait corriger son attitude pour les atteindre, soit être plus précis dans la mise en place des plans d'action.

f) A la suite de cette réunion, les membres du comité de direction ont été tenus de présenter la réalisation de leurs objectifs lors d'une revue intermédiaire les 12 et 13 juin 2019.

X._____ a déclaré que les objectifs de l'appelant n'étaient pas atteints lors de cette revue intermédiaire, ce que celui-ci aurait admis. L'appelant a toutefois contesté avoir participé à cet entretien.

g) Selon X._____ et A._____, il y avait un objectif absolu pour l'année en cours, un résultat net que l'intimée devait atteindre. Celui-ci était défini à l'avance, sur la base des résultats des années précédentes, notamment au moment de l'élaboration du budget, et communiqué aux cadres. Cet objectif n'était pas négociable. Selon X._____, pour l'année 2019, l'objectif de l'intimée au niveau du résultat net était de l'ordre de 45 millions de francs suisses. Sur la base de cet objectif, les membres du comité de direction définissaient, selon leur département, des plans d'actions qui permettaient de l'atteindre. Ces plans d'actions étaient passés en revue tout au long de l'année et définissaient plusieurs objectifs que chaque membre du comité de direction, respectivement son département, devait réaliser dans un certain délai. Ces objectifs étaient exposés dans le document « Concept stratégique » et étaient retravaillés durant les comités stratégiques.

Les rubriques « Enjeux » et « Plan d'action » du document « Concept stratégique » prenait la forme suivante (sic):

Enjeux

- Stock dans les nouveaux magasins et stock globale (%Stock + 365j, ventre mou, couverture)
- Disponibilité des produits
- Taux de rupture et RSC
- Développement marge
- Manque de pilotage KPI
- Développement assortiment

Plan d'action				
Sujet	Description	Objectif	Responsable	Délai
Stock	Surveiller stock globale	MCHF 20	G._____, [...], DirCat	Fin août
Disponibilité	Refocus sur la disponibilité	95% taux dispo	G._____, [...], DirCat	02.2019
Rupture, RSC	Surveiller et installer KPI « rupture », augmenter % RSC	95% taux dispo	G._____, [...], DirCat	Juillet/août 2019
Marge	Mettriser et mis ne place un controle pour les remises et sécuriser la marche		G._____, DirCat, [...]	Juin, juillet 2019
KPI	CoDir financier controle de gestion avec comparaison des KPI	Suivi msl	G._____, [...]	Juin 2019
Assortiment	Développer des nouveautés comme plantes, rangement, vinyl, maison connecté, petit DIY, animaux, etc.	CA +5%	G._____ + DirCat	De suite

h) Selon X._____, l'objectif lié à la performance de l'intimée (soit l'objectif net susmentionné) était suivi « comme le lait sur le feu » chaque mois et les cadres supérieurs savaient très bien que leurs bonus dépendaient de la performance. Il a déclaré que sur les 30% du « bonus » que les cadres supérieurs pouvaient toucher, 75% étaient liés à la performance globale de l'intimée, soit le résultat net et les 25% restant étaient des indicateurs personnels.

i) Entendu sur la question des objectifs, I. _____ a déclaré avoir obtenu des informations sur les conditions à remplir pour percevoir la « prime variable ». Il a ajouté qu'il avait une idée globale des buts à atteindre, mais qu'il ne savait pas ce qu'il fallait faire pour y arriver.

E. _____ a déclaré qu'il avait toujours reçu les objectifs, à part peut-être une année, et qu'ils étaient chiffrés. Il a indiqué qu'il savait quel résultat atteindre pour obtenir le paiement de son « salaire variable ».

L. _____ a déclaré que les objectifs ne lui étaient pas communiqués directement et qu'il s'agissait d'indicateurs fondés sur les résultats de l'année précédente. Elle a indiqué qu'il y avait des objectifs globaux, imposés par la direction, qui devaient être atteints, par exemple la baisse du stock de tant de pourcent ; pour la marge, il y avait une progression chiffrée qui était attendue. Selon elle, l'objectif en termes de résultat était clair mais il n'était pas négociable et il n'y avait pas de plan d'action pour y arriver. Elle a ajouté qu'elle connaissait les objectifs chiffrés qu'elle devait atteindre pour obtenir le paiement de la partie du « salaire variable » qui était liée à cet objectif-là.

N. _____ a, pour sa part, déclaré qu'il n'avait pas reçu de feuille sur laquelle étaient notés les objectifs à atteindre et qu'il aurait dû signer. Il a également indiqué qu'il ne connaissait pas ses objectifs liés au bonus et a précisé qu'il avait fait ce reproche dans sa demande à l'encontre de l'intimée.

8. Le 12 septembre 2019 s'est tenue une réunion importante du comité de direction de l'intimée et du groupe [...]. L'appelant n'y a pas participé car il était en vacances. Selon son relevé d'absence, il était en vacances les 12 et 13 septembre 2019, soit deux jours (jeudi et vendredi). X. _____ a déclaré que la présence de l'appelant à cette réunion était indispensable et qu'il n'aurait jamais accepté qu'il soit absent. Il a ajouté

que l'appelant aurait à tout le moins dû être présent par téléphone, ce qui n'avait pas été le cas. Pour lui, c'était « la goutte d'eau qui a fait déborder le vase ». Quant à A._____, il a déclaré que l'absence de l'appelant avait choqué l'ensemble des membres du comité de direction, ainsi que l'ensemble des membres du groupe. Il a ajouté que cette absence avait été le « détonateur », la « goutte d'eau » qui avait motivé par la suite le licenciement de l'appelant.

L'appelant a indiqué qu'il était disponible par téléphone, mais que personne n'aurait cherché à le joindre, et que ces vacances étaient prévues de longue date et avaient été validées par sa hiérarchie. Ces éléments n'ont toutefois pas été établis.

9. Lors d'un entretien le 19 septembre 2019 avec X._____ et M._____, l'appelant a été licencié. Les motifs du licenciement ont alors été communiqués à celui-ci, soit, en substance, qu'il ne donnait pas satisfaction à l'intimée. L'appelant n'a pas établi que le motif réel de son licenciement était d'une autre nature.

Selon l'intimée, l'appelant a été licencié en raison de ses performances insuffisantes et de son attitude. Entendu sur la question des raisons du licenciement, X._____ a déclaré que, durant les trois ou quatre derniers mois avant son licenciement, l'appelant ne faisait pas preuve de l'engagement attendu. Il a également déclaré que celui-ci était souvent absent, qu'il n'avait pas emménagé dans la région lausannoise alors que cela avait été convenu, qu'il n'était pas bien intégré dans le comité de direction, que ses performances étaient insuffisantes et que son absence à la séance du 12 septembre 2019 avait été la « goutte d'eau qui a fait déborder le vase ». Ce dernier élément a également été souligné par A._____, qui a en outre relevé qu'il n'y avait aucun suivi de ses plans d'actions, aucune atteinte de ses objectifs et des absences répétées et que l'intéressé avait une attitude avec ses collaborateurs qui n'était pas du tout exemplaire et pas en adéquation avec les fonctions qu'il occupait. A._____ a également déclaré que c'était les collaborateurs de l'appelant qui tenaient le service commercial à sa place, lui-même étant transparent

dans l'organisation. Selon lui, les N-1 de l'appelant avaient relevé un manque d'investissement de celui-ci et avaient mis en doute sa capacité à tenir son poste. Enfin, selon X._____, l'appelant n'avait pas tendance à trop déléguer mais il ne s'appliquait pas assez dans le détail et l'opérationnel. Entendu sur la qualité du travail de l'appelant, N._____ a déclaré pour sa part qu'il avait toujours eu une collaboration efficace avec celui-ci et qu'à son avis, l'appelant savait déléguer efficacement. Il a relevé qu'il n'avait pas connaissance de reproches sur la capacité de l'appelant à gérer son équipe. Selon I._____, l'appelant ne déléguait pas trop et il était motivé. E._____ et L._____ ont déclaré que l'appelant ne déléguait pas à outrance et savait organiser son service.

10. Par courrier du 19 septembre 2019, le licenciement de l'appelant a été confirmé pour le 20 octobre 2019.

11. En raison d'une incapacité de travail de l'appelant, la fin des rapports de travail a été reportée au 18 novembre 2019. N._____ s'est également fait licencier cette même année.

12. Par courrier du 15 novembre 2019, l'appelant a fait opposition à son congé et a indiqué être disposé à reprendre son travail.

13. L'appelant n'a pas perçu les primes « variable » et « de fidélité » pour l'année 2019, tout comme N._____ et I._____.

Pour cet exercice, aucun des membres du comité de direction n'a perçu la « prime variable » dans sa totalité, ni aucun des membres de l'équipe de l'appelant. S'agissant des premiers, à l'exception de I._____, licencié en mai 2019, et de l'appelant, ils ont perçu environ 7% de la « prime variable ». Quant aux seconds, ils ont perçu une prime exceptionnelle variant entre 25% et 51,72% de leur « prime variable » totale. Pour la plupart, le pourcentage réalisé concernait uniquement les indicateurs personnels (« indicateurs non financiers »). Cette prime pour l'année 2019 a été payée avec le salaire du mois de décembre.

Les témoins X._____ et A._____ ont déclaré que l'année 2019 avait été mauvaise en terme de résultats financiers.

14. a) Titulaire d'une autorisation de procéder à la suite de l'échec de la conciliation, l'appelant a, le 27 novembre 2020, déposé une demande auprès de la Chambre patrimoniale cantonale en concluant notamment, avec suite de frais et dépens, à ce que l'intimée lui doive les montants de 77'066 fr. 65 brut à titre de « salaire variable » et de « prime de fidélité (11/12^{ème}) », dont à déduire les cotisations sociales du premier pilier, ainsi que de 48'000 fr. net à titre d'indemnité pour licenciement abusif, le tout avec intérêt à 5% l'an dès le 19 novembre 2019, et soit astreinte à lui délivrer un certificat de travail conforme à la vérité et à la bienveillance.

b) Le 31 mai 2021, l'intimée a conclu au rejet de la demande, avec suite de frais et dépens.

c) L'appelant a déposé une réplique le 10 novembre 2021 et l'intimée une duplique le 11 février 2022.

d) L'appelant, ainsi que M._____ et K._____, pour l'intimée, ont été entendus en leur qualité de partie le 20 septembre 2022. Les témoins U._____, X._____ et N._____ ont été entendus le 12 octobre 2022 ; les témoins I._____, E._____ et L._____ ont été entendus le 1^{er} novembre 2022 ; le témoin A._____ a été entendu par voie de commission rogatoire le 25 septembre 2023.

Au moment où ils ont été entendus, K._____, M._____ travaillaient encore pour l'intimée. A._____ et X._____ ont été licenciés en 2021 lorsque l'intimée a changé de propriétaire. Lors de son audition, X._____ a déclaré qu'il connaissait l'objet du procès, qu'il n'avait pas discuté directement avec l'avocat en charge du dossier, que c'était en effet M._____ qui s'en était chargée, mais qu'il avait participé à la rédaction du dossier en répondant aux questions de l'avocat de l'appelant. L._____ a été licenciée en 2020 et I._____ en 2019, soit la

même année que l'appelant. N._____ et E._____ ont démissionné en 2021, le premier cité ayant eu un litige judiciaire avec l'intimée concernant notamment le paiement de son bonus. U._____ a quant à elle quitté l'intimée en bons termes au moment de sa retraite.

e) Enfin, une audience de plaidoiries finales s'est tenue le 22 mai 2024.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée, si la décision attaquée a été rendue en application de la procédure ordinaire ou simplifiée (art. 311 al. 1 CPC en lien avec l'art. 314 al. 1 CPC *a contrario*).

1.2 Déposé en temps utile - les fêtes étant applicables (art. 145 al. 1 let. b CPC) - par une partie ayant un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

1.3 L'appel doit être motivé (art. 311 al. 1 CPC) et doit notamment exposer les motifs pour lesquels le jugement devrait être modifié, notamment en raison d'une constatation inexacte des faits. 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. 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 4 juillet 2023/268 ; CACI 5 mai 2022/241 ; CACI 8 juin 2020/223).

En l'espèce, l'appel contient un résumé des faits avant l'exposé des griefs. L'appelant n'en tire toutefois aucun grief, de sorte qu'il n'en sera pas tenu compte.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Jeandin, *in* Bohnet et alii [éd.], Commentaire romand, Code de procédure civile [ci-après : CR-CPC], 2^e éd., Bâle 2019, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC ; Jeandin, CR-CPC, n. 6 ad art. 310 CPC ; JdT 2011 III 43 et réf. cit.) et vérifie si le premier juge pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2). Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie 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 ; CACI 10 juillet 2023/285 consid. 2.1).

3.

3.1 Dans un premier moyen, l'appelant invoque une violation des art. 322 et 322a CO, reprochant à la Chambre patrimoniale cantonale d'avoir retenu que l'élément de son salaire intitulé « prime variable » était une gratification et non un salaire variable et qu'il n'avait pas démontré que les objectifs ne lui avaient pas été communiqués.

3.2

3.2.1 Le droit suisse ne contient aucune disposition qui traite spécifiquement du bonus (ATF 141 III 407 consid. 4.1). Dans chaque cas, il faut, dans une première étape, déterminer le contenu du contrat puis, dans une seconde étape, qualifier le bonus convenu d'élément du salaire (art. 322 s. CO) ou de gratification (art. 322d CO) (ATF 142 III 381 consid. 2.1 et 2.2 ; s'agissant des deux étapes, cf. TF 4A_461/2020 du 16 février 2021 consid. 4.1 et les références citées). S'il s'agit d'une gratification, il faut encore déterminer si les parties ont prévu un droit à la gratification ou non (TF 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3). Le Tribunal fédéral distingue ainsi les trois cas suivants : le salaire - variable - (cas n° 1), la gratification à laquelle le travailleur a droit (cas n° 2) et la gratification à laquelle celui-ci n'a pas droit (cas n° 3) (TF 4A_280/2020 précité consid. 3). Ce n'est que lorsque le travailleur n'a pas de droit à la gratification (cas n° 3) que la question de la requalification du bonus en salaire, en vertu du principe de l'accessorité, se pose, ce principe étant cependant inapplicable pour les très hauts revenus (TF 4A_280/2020 précité 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).

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

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

Le bonus doit être qualifié d'élément du salaire lorsque son montant est déterminé ou objectivement déterminable, c'est-à-dire qu'il a été promis par contrat dans son principe et que son montant est déterminé ou doit l'être sur la base de critères objectifs prédéterminés

comme le bénéfice, le chiffre d'affaires ou une participation au résultat de l'exploitation, et qu'il ne dépend pas de l'appréciation de l'employeur (ATF 141 III 407 consid. 4.2.1 ; ATF 136 III 313 consid. 2 ; TF 4A_280/2020 précité consid. 3).

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

On se trouve en présence d'une gratification lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable, c'est-à-dire que son versement dépend du bon vouloir de l'employeur et que sa quotité dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de celui-ci en ce sens qu'elle n'est pas fixée à l'avance et qu'elle dépend de l'appréciation subjective de la prestation du travailleur par l'employeur (ATF 141 III 407 consid. 4.2.2 ; ATF 139 III 155 consid. 3.1 ; TF 4A_280/2020 précité consid. 3).

Dans l'arrêt TF 4A_378/2017 du 27 novembre 2017, le Tribunal fédéral a qualifié la part variable de gratification, alors que la clause prévoyait qu'au salaire s'ajoutait un « bonus » annuel de 10'000 fr. (prorata pour 2012) dont le versement était « conditionné aux objectifs fixés chaque année ». Notre Haute Cour a considéré que le versement de la part variable était conditionné à la réalisation d'objectifs que l'employeur devait fixer chaque année, en toute latitude. L'atteinte de ces objectifs ne faisait pas naître un salaire variable mais un droit au bonus pour l'employée (consid. 3.3).

Dans l'arrêt TF 4A_169/2021 du 18 janvier 2022 (non publié in ATF 148 III 186), le Tribunal fédéral a également qualifié la rémunération de gratification sur la base d'une clause rédigée en anglais et indiquant ce qui suit : « Variable Pay : 20 % of annual base salary, pro rata temporis (Payment in March of the following year, based on achievement of the agreed business and individual objectives) ». Il s'agissait du cas où le principe d'un bonus avait été convenu, mais où l'employeur disposait d'un certain pouvoir d'appréciation pour en déterminer le montant (consid. 3).

La doctrine est aussi d'avis que les gratifications peuvent être soumises à conditions, lesquelles pourront se rapporter à l'appréciation du

travail de l'employé ou l'atteinte de certains résultats ou buts, y compris de nature objective, par exemple en lien avec un certain chiffre d'affaires ou un nombre de ventes sur une période donnée (Raedler, Les différents types de rémunération du travailleur et les conditions pouvant les affecter, in : Panorama IV en droit du travail, Wyler [éd.], Berne 2023, p. 657).

L'interprétation des manifestations de volonté relatives à l'octroi d'un bonus obéit aux principes habituels (cf. TF 4C.340/2005 du 24 janvier 2006 consid. 2.3 à 2.5). Le juge doit tout d'abord s'attacher à mettre à jour la réelle et commune intention des parties, opération qualifiée d'interprétation subjective, qui repose sur l'appréciation des preuves. Si cette opération n'aboutit pas, il doit établir le sens que chaque partie pouvait et devait de bonne foi donner aux manifestations de volonté de l'autre cocontractant ; cette interprétation dite objective relève du droit (ATF 142 III 239 consid. 5.2.1).

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

Lorsque le principe du bonus a été convenu, expressément ou tacitement, le travailleur n'a toutefois droit à une part proportionnelle de la gratification en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui y donne lieu que s'il en a été convenu ainsi, ce qu'il lui incombe de prouver en vertu de l'art. 8 CC (art. 322d al. 2 CO ; TF 4A_280/2020 précité 3.2 ; TF 4A_78/2018 précité consid. 4.3.2.1). L'employeur peut par

ailleurs subordonner le paiement de la gratification à la réalisation de conditions, dans les limites de l'art. 27 al. 2 CC (TF 4A_158/2019 du 26 février 2020 consid. 4 ; TF 4A_219/2013 du 4 septembre 2013 consid. 3.1 ; TF 4C.426/2005 du 28 février 2006 consid. 5.1). Ainsi est-il admissible d'exiger que le travailleur soit effectivement employé dans l'entreprise à l'échéance de la gratification, ou encore de n'allouer aucune gratification à l'employé qui est encore au service de l'employeur au moment de l'occasion donnant lieu à la gratification, mais dont le rapport de travail a déjà été résilié (TF 4A_158/2019 précité consid. 4 ; TF 4A_513/2017 du 5 septembre 2018 consid. 5.1 ; TF 4A_26/2012 du 15 mai 2012 consid. 5.2.2). Par exemple, dans l'arrêt TF 4A_26/2012 précité, le Tribunal fédéral a retenu que l'employeur, qui avait annoncé dans chacun de ses courriers à l'employé que seuls les collaborateurs dont le contrat de travail n'était pas résilié au moment du paiement du bonus pouvaient en bénéficier, avait subordonné le droit à la gratification à la condition que les rapports de travail ne soient pas résiliés lorsque le paiement de celle-ci devait intervenir. Partant, le paiement du bonus 2008, qui devait intervenir au premier trimestre 2009, n'était pas dû en tant que l'employé avait déjà démissionné le 27 octobre 2008 (pour le tout : CACI 1^{er} juillet 2024/296 consid. 5.2.2.3).

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

l'employé a droit (ATF 129 III 276 consid. 2.3 ; TF 4A_78/2018 précité consid. 4.3.2.2 ; pour le tout : CACI 1^{er} juillet 2024/296 consid. 5.2.2.3).

Lorsque l'employé n'a pas un droit contractuel au versement du bonus, il faut encore examiner si le bonus a un caractère accessoire par rapport au salaire de base. En effet, la gratification doit rester un élément accessoire du salaire de base et ne peut aller au-delà d'un certain pourcentage de ce salaire (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2 ; ATF 139 III 155 consid. 5.3). Le besoin de protection du travailleur l'emporte alors sur la liberté contractuelle des parties (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2). Le critère de l'accessoriété, en vertu duquel le bonus doit être requalifié en salaire, ne s'applique toutefois que pour les salaires modestes et les salaires moyens à supérieurs. Pour les très hauts revenus, le Tribunal fédéral a considéré que le principe de la liberté contractuelle devait primer, car il n'y a pas de besoin de protection du travailleur qui justifierait une requalification du bonus en salaire en vertu du principe de l'accessoriété (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2 et 5.3.1). Dans ce cas, le bonus reste donc une gratification facultative à laquelle l'employé n'a pas droit (TF 4A_327/2019 précité consid. 3.2). Comme déjà indiqué, le salaire d'un employé doit être qualifié de très haut lorsque la totalité de la rémunération qu'il a effectivement perçue au cours d'une année donnée équivaut ou dépasse cinq fois le salaire médian suisse (secteur privé) (ATF 142 III 456 consid. 3.1 ; pour le tout : CACI 1^{er} juillet 2024/296 consid. 5.2.2.3).

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

moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés, mais non lorsque l'employeur favorise simplement quelques employés (ATF 129 III 276 consid. 3.1 ; TF 4A_651/2017 précité consid. 3.3 et les références citées ; pour le tout : CACI 1^{er} juillet 2024/296 consid. 5.2.2.3).

3.3 Lorsqu'une condition est convenue et que son accomplissement dépend, dans une certaine mesure, de la volonté d'une des parties auxquelles le contrat impose des obligations, cette partie n'a en principe pas une liberté entière de refuser cet accomplissement et de se dégager ainsi de ses obligations contractuelles. Elle doit au contraire agir de manière loyale et conforme aux règles de la bonne foi ; en cas de violation de ces exigences, la condition est censée accomplie selon l'art. 156 CO. Le degré de liberté subsistant pour la partie concernée, d'une part, et les devoirs à elle imposés par les règles de la bonne foi, d'autre part, sont déterminés dans chaque cas d'espèce en fonction de l'ensemble des circonstances, notamment de l'objet et du but du contrat (TF 4A_705/2011 du 20 décembre 2011 consid. 5 et les références citées).

Lorsque le paiement du bonus est conditionné à l'appréciation positive de la performance personnelle du travailleur et que la réalisation de cette condition est discutée, il n'appartient pas au juge de s'immiscer dans la conduite de l'entreprise et d'évaluer lui-même la performance du travailleur prétendant au bonus. Cette évaluation est réservée à l'employeur. Celui-ci doit néanmoins se conformer aux règles de la bonne foi. Par exemple, il ne saurait adopter une attitude contradictoire (cf. ATF 136 III 190 consid. 2 p. 192) et arguer d'une performance prétendument déficiente pour refuser le bonus, alors qu'il aurait précédemment exprimé sa complète satisfaction. L'employeur ne saurait non plus porter une appréciation négative seulement parce que les rapports de travail ont entre-temps pris fin et qu'il n'a plus aucun intérêt à récompenser le travailleur (TF 4A_378/2017 précité consid. 3.4.1 ; TF 4A_705/2011 précité consid. 5). Enfin, le fait que l'employeuse se soit abstenue de lui fixer chaque année des objectifs particuliers alors que le versement du bonus était conditionné à de tels objectifs ne signifie pas qu'elle aurait renoncé par actes concludants à subordonner le paiement de cette rétribution à

toute condition y compris celle, élémentaire, de la bonne et fidèle exécution des tâches correspondant au cahier des charges de l'employée (TF 4A_378/2017 précité consid. 3.4.4).

3.4

3.4.1 L'appelant expose tout d'abord que le témoin X. _____ avait toutes les raisons de témoigner en faveur de l'intimée, contrairement à ce que les premiers juges ont retenu. Puis, il estime que ces derniers se seraient contredits en retenant qu'une partie des objectifs financiers de l'appelant était liée aux résultats financiers de l'intimée, mais que l'appréciation et fixation des objectifs dépendait aussi de celle-ci. Il soutient que la part d'une rémunération qui dépend d'objectifs, soit des systèmes de rémunération variables, ne constituerait pas une rémunération, mais un salaire. Or, selon l'offre contenue dans le courriel du 26 septembre 2018, le salaire variable correspondait à 30% du salaire fixe annuel et les objectifs devaient être définis par les parties.

En l'occurrence, les griefs de l'appelant sont infondés. Les parties sont d'accord sur le fait que la part de l'appelant dépendait d'objectifs. Toutefois, ces objectifs financiers ne dépendaient pas directement des résultats de l'intimée – comme ils auraient pu l'être par un pourcentage du chiffre d'affaires –, mais l'intimée devait chaque année fixer les objectifs puis déterminer à la fin de chaque année si les résultats, fixés selon l'appréciation de l'intimée, étaient atteints. Il appartenait ainsi bien à l'intimée de décider si les objectifs fixés par elle avaient été atteints, ce que l'appelant ne conteste en réalité pas.

On se trouve ainsi bien – quoi que l'appelant en dise et comme l'ont retenu les premiers juges – dans un cas de « gratification à laquelle le travailleur a droit » si des objectifs sont atteints. On se trouve ainsi exactement dans l'hypothèse où le versement du bonus est conditionné à la réalisation d'objectifs fixés par l'employeur, qui a la tâche et la latitude de fixer ces objectifs chaque année, de juger s'ils sont atteints et de verser le bonus si les prestations fournies par l'employé sont appréciées positivement (cf. consid. 3.2.1 *supra* [cas n° 2]).

Pour le reste, s'agissant de la crédibilité du témoin X._____, les premiers juges ont précisément exposé les raisons pour lesquelles le témoignage était parfaitement crédible, à savoir qu'il n'avait plus de lien avec l'intimée et n'avait donc plus d'intérêt dans la procédure, qu'il n'avait pas d'inimitié particulière avec l'appelant, que son témoignage était précis, crédible et concordait avec celui d'A._____, que bien qu'il aurait aidé à la rédaction des écritures de l'intimée en répondant aux questions de son conseil, ses déclarations étaient nuancées et détaillées et ne confirmaient pas en bloc les allégations de celle-ci. L'appelant ne renverse aucunement cette appréciation.

Par ailleurs, l'appelant ne se prononce pas sur le fait qu'il devait également remplir des critères « personnels », donc purement subjectifs, pour avoir droit à cette prime, comme l'ont relevé les premiers juges. Au surplus, on peut encore relever que même si on devait suivre l'argumentation de l'appelant et retenir qu'il s'agissait de critères financiers « objectivement déterminables », il ne démontre aucunement qu'il aurait atteint les objectifs dont il se prévaut.

3.4.2 L'appelant conteste également l'appréciation de la Chambre patrimoniale cantonale selon laquelle il connaissait les objectifs à atteindre. Il relève que ni les objectifs en question, ni leur évaluation n'ont été mis par écrit. Il reprend à cet égard divers passages du témoignage de X._____, qui expose en substance que l'appelant connaissait parfaitement les objectifs, mais que certes pour 2019 il n'y avait rien eu de formalisé.

L'appelant expose qu'il n'existe aucun document faisant état de ses objectifs à atteindre et que l'intimée n'en a produit aucun, malgré la requête de production de pièces qu'il avait formulée sur ce point. Ainsi, l'intimée devait être tenue responsable de ce « flou », de sorte que la part variable de son salaire devait lui être versée.

Les premiers juges ont retenu en particulier qu'il ressortait de l'instruction que l'appelant connaissait les objectifs à atteindre, nonobstant le fait qu'ils n'avaient pas été communiqués formellement sur un document à signer. Par ailleurs, il ressortait des témoignages et des comptes rendus du comité de direction qu'A._____ devait envoyer les fiches - soit le document formalisant les objectifs - que les employés recevaient en principe chaque année. Or, ce document n'avait pas été transmis aux employés en 2019, mais cela ne signifiait toutefois pas que les objectifs étaient inconnus, *a fortiori* des membres du comité de direction qui avaient précisément pour tâche de les transmettre à leurs subordonnés.

De plus, d'après les témoins, les objectifs financiers de l'intimée étaient communiqués aux cadres, qui devaient ensuite établir une stratégie pour les atteindre, chaque membre du comité devant préparer des objectifs précis. L'appelant participait chaque semaine à des réunions au cours desquelles les chiffres de l'intimée étaient discutés. Il était ainsi improbable que l'appelant, ou n'importe quel autre membre du comité, ait pu participer à toutes ces réunions sans avoir une connaissance des objectifs financiers globaux à atteindre. Le témoin X._____ avait encore rajouté que l'objectif lié à la performance était particulièrement suivi par les cadres qui savaient que leur bonus en dépendait.

L'appelant ne parvient pas à démontrer - ni même à rendre plausible - qu'il ne savait rien de tout cela. Certes, il n'y a manifestement eu aucune communication formelle écrite, mais il n'y a aucune exigence de forme. Il faut ainsi retenir que ces questions ont été systématiquement discutées par oral, notamment au cours des séances hebdomadaires du comité, et qu'en sa qualité de membre de la direction, l'appelant ne peut se prévaloir de son ignorance au sujet des objectifs financiers de l'entreprise.

Il convient encore d'ajouter que quand bien même on devait retenir que l'intimée s'est abstenue de lui fixer des objectifs particuliers

pour 2019 alors que le versement du bonus était conditionné à de tels objectifs, cela ne signifie pas qu'elle aurait renoncé par actes concludants à subordonner le paiement de cette rétribution à toute condition y compris celle, élémentaire, de la bonne et fidèle exécution des tâches correspondant au cahier des charges de l'employé (consid. 3.3 supra *in fine*). Or, l'appelant n'avait pas donné pleine et entière satisfaction et l'intimée n'avait d'ailleurs pas exprimé que cela avait été le cas, de sorte qu'on ne pouvait pas reprocher à cette dernière d'avoir adopté une attitude contradictoire en s'opposant, dans les circonstances précitées, au paiement du bonus.

Partant, le grief est également infondé.

4.

4.1 Au vu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté en application de l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC et le jugement attaqué confirmé.

4.2 Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 812 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant qui succombe (art. 106 al. 1 CPC) et qui en a déjà fait l'avance.

4.3 Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à procéder (art. 312 al. 1 *in fine* CPC).

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

I. L'appel est rejeté.

II. Le jugement est confirmé.

III. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 812 fr. (huit cent douze francs), sont mis à la charge de l'appelant G._____.

IV. L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

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

- Me Christian Favre (pour G._____),
- Me Tanja Schmidt (pour Q._____ SA),

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

- M. le Président de la Chambre patrimoniale cantonale.

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

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

contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :