

Rappel de la jurisprudence sur les rémunérations variables (cons. 3).

En l'espèce, c'est à bon droit que la Cour cantonale a qualifié le bonus de **gratification** dès lors que l'employeuse disposait d'une **marge d'appréciation** tant dans la fixation par le directeur du multiple relatif au financement du plan d'intéressement que dans la décision discrétionnaire de l'octroi et, cas échéant, du montant du bonus, en prenant notamment en compte plusieurs facteurs, dont les performances individuelles du recourant. Il importe peu que l'appréciation de ses performances individuelles n'ait **jamais modifié** le montant du bonus dans une mesure significative et que les montants des bonus versés aient été **proches du bonus cible**, cela n'entamant en rien la marge d'appréciation de l'intimée prévue contractuellement (cons. 4.4).

Le travailleur ne saurait déduire du **provisionnement** du bonus son versement ultérieur, cet argument méconnaissant la finalité d'une provision comptable (cons. 6.3).

Composition

Mmes les Juges fédérales

Hohl, Présidente, Kiss et Niquille.

Greffier : M. Douzals.

Participants à la procédure

A.,

représenté par Me Joël Vuilleumier,
recourant,

contre

B. S.à.r.l.,

représentée par Me Serge Pannatier,
intimée.

Objet

contrat de travail; bonus,

recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 22 avril 2020 par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Neuchâtel (CACIV.2020.10).

Faits :

A.

A.a. A. (ci-après: le travailleur, le demandeur ou le recourant) a été engagé en qualité de Tax Manager par B. S.à.r.l. (ci-après: B., l'employeuse, la défenderesse ou l'intimée) à compter du 1er octobre 2010.

Selon le contrat de travail conclu par les parties, le travailleur est employé dans le département " Finance Treasury & Tax ", sous la responsabilité de (" reporting to ") C., " EMEA Tax Director " (complètement selon l'art. 105 al. 2 LTF).

Aux termes du contrat, le salaire initial de base du travailleur s'élève à 140'000 fr. bruts par an. Le contrat précise que " [t]he remainder of Employee's target compensation will be comprised of eligible payments under the B. Incentive Plan (BIP), which payments will be based on Employee's overall job performance, Employee's performance to specific personal objectives, and group performance to B. business objectives. [The] annual bonus target is 10 % of [the] annual base salary. Bonus funding will be prorated based upon [the] hire date. Detailed provisions of BIP are provided in the BIP summary plan document attached. "

B. Incentive Plan (ci-après: le plan d'intéressement), réédité chaque année, précise les modalités d'octroi et de détermination du bonus comme suit, dans sa version pour l'année fiscale 2018:

" Overview: [...] The Plan and the monetary awards under it (' Bonus ') are discretionary so that B. decides whether to fund the Plan, how to fund it, who is eligible to participate in the Plan and the amount of any Bonus granted to a participant in the Plan. An employee's participation in the Plan is not a guarantee nor indication of future participation in future bonus plans, nor is the amount of any Bonus awarded to the employee a guarantee or indication of any future amount of any bonus. [complètement selon l'art. 105 al. 2 LTF] [...]

Plan Funding: Whether and how the Plan is funded, and therefore the extent to which funds are available to award as Bonuses, is determined at B.'s sole discretion based upon its achievement of specific financial and non-financial goals. [complètement selon l'art. 105 al. 2 LTF] [...]

After determining the base funding amount, a discretionary multiplier of up to plus or minus ten percent (10%) as determined by the Chief Executive Officer of B. [...] may be applied to the base funding amount [...]. [...]

Plan Bonus Awards: Whether a participant in the Plan is awarded a Bonus is determined in B.'s sole discretion. [complètement selon l'art. 105 al. 2 LTF]

Target Incentive Bonus. Each participant in the Plan is assigned a target incentive payout amount, which is a percentage of the participant's annual base salary (' Target Incentive '). [...]

Bonus awards. B. then determines in its sole discretion whether to award a participant in the Plan a Bonus and, if so, in what amount. This determination is made based on a number of factors which may include, but are not limited to, the following: the amount of funding available for the Plan, the participant's Target Incentive, the participant's individual performance, [...]. "

A.b. Le 20 novembre 2017, le travailleur a résilié le contrat pour le 31 janvier 2018. Il a travaillé jusqu'au 17 décembre 2017, puis il a pris son solde de vacances.

A.c. Est litigieux entre les parties le bonus pour la période du 1er février 2017 au 31 janvier 2018 (année fiscale 2018), le travailleur ayant été employé durant toute cette période.

Le travailleur qualifie le bonus de salaire, tandis que l'employeuse considère qu'il s'agit d'une gratification à laquelle l'employé n'a pas droit puisqu'il ne lui était plus lié par contrat de travail au moment où ce bonus aurait dû être payé, soit en avril 2018.

B.

B.a. La conciliation ayant échoué et une autorisation de procéder lui ayant été délivrée, le travailleur a déposé sa demande contre l'employeuse le 4 février 2019 auprès du Tribunal régional du Littoral et du Val-de-Travers, concluant à ce que celle-ci soit condamnée à lui payer au moins 38'112 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er avril 2018.

Par jugement du 5 décembre 2019, le tribunal a entièrement rejeté la demande. Il a considéré que le bonus n'était ni déterminé ni objectivement déterminable et, partant, qu'il constituait une gratification.

B.b. Statuant le 22 avril 2020, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Neuchâtel a rejeté l'appel du travailleur. Elle a confirmé la qualification du bonus effectuée en première instance.

C.

Contre cet arrêt qui lui a été notifié le 24 avril 2020, le travailleur a formé un recours en matière civile auprès du Tribunal fédéral le 25 mai 2020, concluant à sa réforme en ce sens que l'employeuse est condamnée à lui verser le montant de 38'112 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} avril 2018. Subsidiairement, il conclut à l'annulation de l'arrêt attaqué et au renvoi de la cause à la cour cantonale pour administration de preuves et nouveau jugement dans le sens des considérants.

En substance, le recourant considère que le bonus relatif à l'année fiscale 2018 aurait dû être qualifié de salaire, et non de gratification facultative, invoquant la violation des art. 18 CO, 322a CO et la jurisprudence y relative, ainsi que des art. 8 CC, 152 CPC et 9 Cst.

L'intimée conclut au rejet du recours.

Les parties n'ont pas déposé d'observations complémentaires.

Le Tribunal cantonal se réfère à son arrêt.

Considérant en droit :

1.

Interjeté dans le délai fixé par la loi (art. 100 al. 1 et art. 45 al. 1 LTF) et dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF) rendue sur appel par le tribunal supérieur du canton de Neuchâtel (art. 75 LTF) dans une affaire civile (art. 72 al. 1 LTF) dont la valeur litigieuse dépasse 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est en principe recevable.

2.

2.1. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 140 III 115 consid. 2 p. 117; 137 I 58 consid. 4.1.2 p. 62; 137 II 353 consid. 5.1 p. 356) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266 et les références citées). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18 et les références citées). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes, en conformité avec les règles de la procédure, les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (ATF 140 III 86 consid. 2 p. 90). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18). Les critiques de nature appellatoire sont irrecevables (ATF 130 I 258 consid. 1.3 p. 261 s.).

Concernant l'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral n'intervient, du chef de l'art. 9 Cst., que si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables (ATF 137 III 226 consid. 4.2 p. 234; 136 III 552 consid. 4.2 p. 560; 134 V 53 consid. 4.3 p. 62; 133 II 249 consid. 1.4.3 p. 254 s.; 129 I 8 consid. 2.1 p. 9).

2.2. Le Tribunal fédéral applique en principe d'office le droit (art. 106 al. 1 LTF) à l'état de fait constaté dans l'arrêt cantonal (ou à l'état de fait qu'il aura rectifié). Cela ne signifie pas que le Tribunal fédéral

examine, comme le ferait un juge de première instance, toutes les questions juridiques qui pourraient se poser. Compte tenu de l'obligation de motiver imposée par l'art. 42 al. 2 LTF, il ne traite que les questions qui sont soulevées devant lui par les parties, à moins que la violation du droit ne soit manifeste (ATF 140 III 115 consid. 2 p. 116, 86 consid. 2 p. 88 s.). Il n'est en revanche pas lié par l'argumentation juridique développée par les parties ou par l'autorité précédente; il peut admettre le recours, comme il peut le rejeter en procédant à une substitution de motifs (ATF 135 III 397 consid. 1.4 p. 400).

3.

Le droit suisse ne contient aucune disposition qui traite spécifiquement du bonus, lequel peut consister dans le versement d'une somme d'argent ou encore dans la remise d'actions ou d'options (ATF 141 III 407 consid. 4.1 p. 407).

Dans chaque cas, il faut donc, dans une première étape, déterminer, par interprétation des manifestations de volonté des parties lors de la conclusion du contrat ou de leur comportement ultérieur au cours des rapports de travail (accord par actes concluants, c'est-à-dire tacite), 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 p. 383 ss; s'agissant des deux étapes, cf. arrêt 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.

Il en résulte qu'il faut bien distinguer entre les trois cas suivants: (1) le salaire - variable -, (2) la gratification à laquelle le travailleur a droit et (3) la gratification à laquelle il n'a pas droit. Ce n'est que lorsque le travailleur n'a pas de droit à la gratification - cas no 3 - que la question de la requalification du bonus en salaire, en vertu du principe de l'accessorité lorsque les salaires sont modestes ou moyens à supérieurs, se pose, ce principe étant en revanche inapplicable pour les très hauts revenus (arrêt 4A_327/2019 du 1er mai 2020 consid. 3.1).

3.1. On se trouve dans le cas no 1 lorsqu'un montant (même désigné comme bonus ou gratification) 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; il doit alors être considéré comme un élément du salaire (variable), que l'employeur est tenu de verser à l'employé (art. 322 s. CO; ATF 141 III 407 consid. 4.2.1 p. 408; 136 III 313 consid. 2 p. 317; 129 III 276 consid. 2 p. 278; 109 II 447 consid. 5c p. 448; arrêt 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 4.3.1). Tel est notamment le cas, en règle générale, des dirigeants d'entreprise (cf. arrêt 4A_468/2017 du 12 mars 2018 consid. 3).

En revanche, on se trouve en présence d'une gratification - dans les cas nos 2 et 3 - 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 manoeuvre 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; le bonus doit alors être qualifié de gratification (ATF 141 III 407 consid. 4.2.2 p. 408; 139 III 155 consid. 3.1 p. 157; arrêts 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 4.1.2; 4A_78/2018 précité consid. 4.3.2).

3.2. Il y a un droit à la gratification - cas no 2 - 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; il s'agit d'une gratification que l'employeur est tenu de verser (Anspruch auf die Gratifikation), mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 136 III 313 consid. 2 p. 317; 131 III 615 consid. 5.2 p. 620; arrêt 4A_78/2018 précité consid. 4.3.2.1).

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, il est convenu par actes concluants (tacitement), que son montant soit toujours identique ou variable: il s'agit donc d'une gratification à laquelle l'employé a droit (ATF 131

III 615 consid. 5.2 p. 620 s.; 129 III 276 consid. 2 p. 278 s.; arrêt 4A_78/2018 précité consid. 4.3.2.1), l'employeur jouissant d'une certaine liberté dans la fixation de son montant au cas où les montants étaient variables.

Il convient d'ajouter que, dans les deux situations, le travailleur n'a droit, aux termes de l'art. 322d al. 2 CO, 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 (arrêt 4A_78/2018 précité consid. 4.3.2.1).

3.3. Il n'y a pas de droit à la gratification lorsque, par contrat, les parties ont réservé tant le principe que le montant du bonus. Il s'agit alors d'une gratification facultative; le bonus n'est pas convenu et l'employé n'y a pas droit, sous réserve de l'exception découlant de la nature de la gratification (principe de l'accessorité).

De même, 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: il s'agit d'une gratification qui n'est pas due.

Toutefois, il a été admis par exception que, en dépit de la réserve (sur le principe et sur le montant), un engagement tacite peut se déduire du paiement répété de la gratification pendant des décennies (jahrzehntelang), lorsque l'employeur n'a jamais fait usage de la réserve émise, alors même qu'il aurait eu des motifs de l'invoquer, tels qu'une mauvaise marche des affaires ou de mauvaises prestations de certains collaborateurs lorsqu'il l'a versée; il s'agit alors d'une gratification à laquelle l'employé a droit (ATF 129 III 276 consid. 2.3 p. 280 s.; arrêt 4A_78/2018 précité consid. 4.3.2.2).

Il en va de même lorsque la réserve du caractère facultatif n'est qu'une formule vide de sens (c'est-à-dire une clause de style sans portée) et qu'en vertu du principe de la confiance, il y a lieu d'admettre que l'employeur montre, par son comportement, qu'il se sent obligé de verser un bonus (arrêt 4A_78/2018 précité consid. 4.3.2.2 et les arrêts cités).

4.

Le travailleur recourant soutient, dans un premier temps, que son bonus est objectivement déterminable - ce qui correspond au cas no 1 -, et, partant, qu'il constitue un élément de son salaire (cf. supra consid. 3.1). Il reproche à la cour cantonale de n'avoir pas correctement déterminé la volonté réelle et commune des parties, arguant d'une violation de l'art. 18 CO, ainsi que de l'art. 322a CO et de la jurisprudence y relative.

4.1. Pour déterminer ce que les parties voulaient, le juge doit rechercher, dans un premier temps, leur réelle et commune intention, le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices (art. 18 al. 1 CO; ATF 132 III 268 consid. 2.3.2 p. 274 s., 626 consid. 3.1 p. 632; 131 III 606 consid. 4.1 p. 611). 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 p. 98 et les arrêts cités). Si le juge parvient à la conclusion que les parties se sont comprises ou, au contraire, qu'elles ne se sont pas comprises, il s'agit de constatations de fait qui lient le Tribunal fédéral (art. 105 al. 1 LTF), à moins qu'elles ne soient manifestement inexactes (art. 97 al. 1 et 105 al. 2 LTF), c'est-à-dire arbitraires au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 p. 98).

4.2. En l'espèce, la cour cantonale a retenu que le bonus prévu par le contrat et défini dans le plan d'intéressement n'est ni déterminé ni objectivement déterminable, dans la mesure où, bien que le critère du bonus incitatif cible soit soustrait à l'appréciation de l'employeuse, d'autres critères dépendent de son pouvoir discrétionnaire telles que la marge d'appréciation de 10 % que le CEO peut exercer lorsqu'il établit le pourcentage du financement du plan et l'appréciation des performances individuelles du travailleur.

Le fait que le bonus aurait peu varié des attentes qu'il pouvait atteindre, comme l'affirme le demandeur, ne rend pas le bonus déterminable car, pour qualifier un bonus de salaire ou de gratification, il importe de déterminer si l'employeur dispose d'une marge d'appréciation en ce qui concerne le principe de son octroi et/ou de sa quotité.

Le demandeur n'étant pas parvenu à démontrer que le bonus ne dépendait pas de l'appréciation subjective de sa prestation de travailleur par l'employeuse, le bonus n'est pas objectivement déterminable, mais doit être qualifié de gratification.

4.3. Le recourant reproche à la cour cantonale, tout d'abord, de ne pas avoir, dans la détermination de la volonté réelle et commune des parties, tenu compte des faits postérieurs à la conclusion du contrat. Plus précisément, il invoque que l'autorité précédente aurait uniquement conduit son raisonnement sur la base du contrat et du plan d'intéressement.

Ensuite, il fait valoir que l'intimée n'avait plus de marge de manoeuvre dès que le degré de financement était communiqué aux employés. Ladite marge ne portait ainsi pas sur une appréciation subjective de ses performances et la variation relative au degré de financement était commune à tous les employés. Par ailleurs, l'appréciation de ses performances individuelles n'avait jamais modifié le montant du bonus dans une mesure significative; les bonus n'avaient ainsi varié que de 1.01 % au total par rapport au bonus cible.

Enfin, le recourant avance que le montant du bonus est indéterminé lorsqu'il dépend pour l'essentiel de la marge de manoeuvre de l'employeur, ce qui n'est, selon lui, pas le cas en l'espèce.

Le recourant en conclut que le bonus est objectivement déterminable et constitue, partant, un élément de son salaire.

4.4. Contrairement à ce qu'affirme le recourant, et comme il le relève lui-même dans ses écritures, la cour cantonale a tenu compte d'éléments postérieurs à la conclusion du contrat, soit notamment l'absence de renouvellement de la réserve du caractère facultatif du bonus lors de son versement. Cet élément n'est, en tout état de cause, pas déterminant dans le contexte du cas no 1 (cf. supra consid. 3.1).

Le recourant ne saurait être suivi lorsqu'il affirme que la marge de manoeuvre de l'intimée était réduite et ne portait pas sur ses performances individuelles. En effet, il ressort du plan d'intéressement que l'intimée disposait d'une marge d'appréciation tant dans la fixation par le CEO du multiple relatif au financement du plan que dans la décision discrétionnaire de l'octroi et, cas échéant, du montant du bonus, en prenant notamment en compte plusieurs facteurs, dont les performances individuelles du recourant (cf. supra consid. A.a). Par ailleurs, le recourant ne peut, en bonne logique, soutenir que, une fois que l'intimée a exercé sa marge d'appréciation en fixant le multiple relatif au financement du plan, elle ne dispose plus de ladite marge de manoeuvre; ce raisonnement relève de la tautologie. Il importe par ailleurs peu que, comme l'allègue le recourant, l'appréciation de ses performances individuelles n'aient jamais modifié le montant du bonus dans une mesure significative et que les montants des bonus versés aient été proches du bonus cible, cela n'entamant en rien la marge d'appréciation de l'intimée prévue contractuellement.

Le recourant erre lorsqu'il fait valoir que le montant de son bonus ne dépend pas, pour l'essentiel, de la marge de manoeuvre de l'intimée. Le principe du bonus dépend du bon vouloir de l'intimée et sa quotité n'est pas fixée à l'avance et dépend de l'appréciation subjective de la prestation du recourant par l'intimée; le bonus convenu par les parties correspond dès lors aux caractéristiques qui sont celles, de jurisprudence constante, d'une gratification.

En tout état de cause, le cas no 1 vise, typiquement, l'hypothèse du salaire d'un dirigeant d'entreprise, qui est fixé en fonction du bénéfice ou du chiffre d'affaires de la société, et non celui d'un employé subalterne. Or, le recourant était placé sous la responsabilité de C. et n'occupait pas une position dirigeante au sein de l'intimée, ce qui constitue un indice supplémentaire en faveur de la qualification du bonus en tant que gratification.

C'est dès lors à bon droit que la cour cantonale a qualifié le bonus du travailleur de gratification.

5.

Dans un deuxième temps, le recourant invoque le cas no 2 et considère que l'intimée et lui étaient d'accord sur le principe du versement du bonus (cf. supra consid. 3.2). Selon lui, il a donc droit à la gratification convenue.

5.1. En l'espèce, la cour cantonale a considéré que, quand bien même la réserve quant au caractère facultatif du versement du bonus n'avait pas été renouvelée lors de chaque versement, l'exigence du renouvellement de la réserve lors de chaque paiement n'était pas nécessaire car le caractère facultatif de la gratification avait été réservé par contrat. Le demandeur ayant eu conscience de l'existence d'une telle réserve dans le contrat et dans le plan d'intéressement, il ne pouvait, de bonne foi, croire que le bonus était devenu obligatoire. Les réserves prévues contractuellement étaient, dès lors, efficaces.

5.2. Le recourant reproche à la cour cantonale d'avoir retenu que les réserves effectuées par l'intimée étaient efficaces, dans la mesure où elles n'avaient été renouvelées ni lors des versements des bonus ni lors de leur établissement, ce qui infirmait, selon lui, les réserves contenues dans le plan d'intéressement.

Il invoque, par ailleurs, que c'est à tort que la cour cantonale a considéré que le plan d'intéressement a été édité postérieurement aux versements des bonus.

5.3. Le recourant perd de vue que, comme l'a rappelé la cour cantonale, la règle selon laquelle le versement sans réserve du bonus durant au moins trois années consécutives (cf. supra consid. 3.2) n'est pas applicable lorsque les parties ont contractuellement réservé tant le principe que le montant du bonus (cf. supra consid. 3.3).

Il ne saurait donc tirer argument de l'absence de renouvellement de la réserve dudit caractère discrétionnaire lors de la fixation et du versement des bonus car cette réserve était prévue par le plan d'intéressement, auquel renvoyait le contrat (cf. supra consid. A.a).

Par ailleurs, le fait que le plan d'intéressement est établi antérieurement ou postérieurement aux versements du bonus n'est pas déterminant pour l'issue du litige car il ne ressort pas de l'état de fait constaté par la cour cantonale que son contenu ait été modifié sur les points ici litigieux, ce que le recourant n'invoque du reste pas. Il n'est donc pas nécessaire de modifier l'état de fait constaté par la cour cantonale dans ce sens.

6.

Dans un troisième temps, le recourant invoque le cas no 3 et l'exception à celui-ci, soit la clause de style rendant inefficace la réserve du caractère facultatif du bonus (cf. supra consid. 3.3).

6.1. En l'espèce, la cour cantonale a jugé que le demandeur n'avait pas démontré que les réserves quant au caractère facultatif du bonus étaient vides de sens. En substance, elle a retenu (1) que la situation du demandeur n'était pas comparable à celle des employés qui avaient fait l'objet d'un licenciement collectif par la défenderesse et qui avaient perçu l'entier de leur bonus cible, dans la mesure où ceux-ci étaient des " good leavers ", au contraire du demandeur qui avait unilatéralement mis fin au contrat, (2) que le demandeur n'avait pas établi qu'un bonus lui aurait été versé alors qu'il n'y avait pas droit et (3) qu'il n'avait pas allégué avoir perçu un bonus " durant des décennies ".

6.2. Le recourant invoque que l'intimée se sentait obligée de verser un bonus à ses employés parce que (1) elle communiquait chaque année le degré de financement du bonus, (2) le CEO de l'intimée a écrit: " I hope all of you are happy with the result. ", (3) le bonus était provisionné par l'intimée et (4) celle-ci octroyait chaque année un bonus à chaque employé et n'a jamais fait usage de la réserve prévue dans le plan d'intéressement à l'égard de quelque collaborateur que ce soit.

6.3. Les arguments du recourant ne convainquent pas.

Premièrement, la communication du degré de financement du bonus ne remet pas en cause les autres éléments de marge d'appréciation dont dispose l'intimée (cf. supra consid. A.a et 4.4) et le caractère facultatif du bonus, tel qu'il est prévu contractuellement.

Deuxièmement, le recourant n'explique pas, ou du moins pas suffisamment, l'argument qu'il entend tirer de la citation du CEO de l'intimée. Il ne paraît pas surprenant qu'un chef d'entreprise espère que ses employés soient satisfaits, sans que cela n'implique que la société se sente obligée de leur verser un bonus.

Troisièmement, le recourant ne saurait déduire du provisionnement du bonus son versement ultérieur et méconnaît la finalité d'une provision comptable.

Quatrièmement, il ne ressort pas des constatations factuelles de l'autorité précédente que l'employeuse aurait octroyé chaque année un bonus à chaque employé. Le recourant a, sur ce point, requis sans succès l'administration de preuves supplémentaires (cf. infra consid. 8). Quand bien même l'affirmation du recourant serait correcte, il n'en demeurerait pas moins que cet élément ne remettrait pas en cause la marge de manoeuvre dont bénéficiait contractuellement l'intimée dans la fixation du bonus (cf. supra consid. A.a et 4.4) et, donc, la qualification retenue par la cour cantonale.

7.

Au vu de ce qui précède, c'est à bon droit que la cour cantonale a qualifié le bonus prévu dans le contrat de gratification facultative.

Les griefs de violation des art. 18 et 322a CO ainsi que de la jurisprudence relative à cet article-ci sont rejetés.

8.

Dans un dernier grief, le recourant reproche à la cour cantonale une violation des art. 8 CC, 152 CPC et 9 Cst., dans la mesure où elle a, selon lui, arbitrairement refusé ses réquisitions de preuve relatives à la production des comptes des années 2011 à 2018 de l'employeuse ainsi que des Employee Compensation Statements de tous les employés. Selon lui, ces preuves lui auraient permis de démontrer que la quotité du bonus était déterminable, que l'employeuse se sentait obligée de verser un bonus à ses employés et, partant, que les réserves relatives au caractère discrétionnaire du bonus étaient vides de sens.

8.1. Le droit à la preuve - qui découle tant du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. que, en droit privé fédéral, de l'art. 8 CC et qui est, depuis l'entrée en vigueur du CPC, également consacré à l'art. 152 CPC -, octroie à toute personne à laquelle incombe le fardeau de la preuve le droit, pour établir un fait pertinent contesté, de faire administrer les moyens de preuve adéquats, pour autant qu'ils aient été proposés régulièrement et en temps utile (ATF 143 III 297 consid. 9.3.2 p. 332; 133 III 295 consid. 7.1 p. 299; arrêt 4A_438/2019 du 23 octobre 2019 consid. 4.2).

En revanche, le droit à la preuve n'est pas mis en cause lorsque le juge, par une appréciation anticipée, arrive à la conclusion que la mesure requise n'apporterait pas la preuve attendue, ou ne modifierait pas la conviction acquise sur la base des preuves déjà recueillies (ATF 143 III 297 consid. 9.3.2 p. 332; 140 I 285 consid. 6.3.1 p. 299; 138 III 374 consid. 4.3.2 p. 376; 129 III 18 consid. 2.6 p. 25; arrêt 4A_66/2018 précité consid. 2.1 et 2.1.1 et les arrêts cités). Le recourant doit alors invoquer l'arbitraire (art. 9 Cst.) dans l'appréciation des preuves, en motivant son grief conformément aux exigences plus strictes de l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2 p. 62; 134 II 244 consid. 2.2 p. 246).

8.2. En l'espèce, la cour cantonale a refusé de rouvrir la procédure probatoire ou de renvoyer la cause au tribunal de première instance car les preuves sollicitées n'étaient pas susceptibles de modifier son appréciation; la production des comptes des années 2011 à 2018 de l'employeuse ne remettait pas en cause le caractère non déterminable d'autres composantes du bonus et les Employee Compensation Statements de tous les employés n'étaient pas déterminants car le demandeur n'avait pas affirmé qu'il aurait reçu un bonus durant une année pour laquelle il n'aurait pu y prétendre et, partant, il ne pouvait tirer argument du fait que la réserve réitérée était vide de sens.

8.3. Le recourant ne démontre pas que l'appréciation anticipée des preuves effectuée par la cour cantonale serait arbitraire.

S'agissant des comptes de l'intimée, il ressort du plan d'intéressement que le montant de base de financement du plan d'intéressement ne constitue, comme l'a relevé l'autorité précédente, que l'un des critères pris en compte dans la décision de l'intimée relative au bonus. Les autres éléments emportant une marge d'appréciation de la part de celle-ci n'étant pas remis en cause, la production des pièces requises par le recourant n'aurait pas modifié la qualification du bonus retenue par la cour cantonale.

En ce qui concerne les Employee Compensation Statements de tous les employés, le recourant ne fait ici valoir que le fait que ceux-ci auraient tous perçu un bonus et non que les critères de fixation du montant du bonus auraient été, pour chacun d'entre eux, appliqués de la même manière, de telle façon que la marge d'appréciation et la réserve de l'intimée auraient potentiellement été vidées de leur sens.

Partant, c'est à bon droit que la cour cantonale n'a pas fait droit aux réquisitions de preuve du demandeur.

Le grief est rejeté.

9.

Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté. Les frais judiciaires et les dépens seront mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 66 al. 1 et art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 2'000 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.

Le recourant versera à l'intimée une indemnité de 2'500 fr. à titre de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux parties et à la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Neuchâtel.

Lausanne, le 3 mars 2021

Au nom de la Ire Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Hohl

Le Greffier : Douzals