

En l'espèce, c'est **sans arbitraire** que la Cour cantonale a jugé que, à l'instar des autres managers régionaux, le travailleur s'était vu confier des tâches hors de son cahier des charges, ce qui lui donnait droit, en vertu du principe d'égalité de traitement, à la même rémunération variable que les employés ayant accompli des tâches équivalentes.

Note AW : *Cet arrêt applique la jurisprudence selon laquelle une rémunération variable peut être due sur le fondement de la protection de la personnalité (ATF 129 III 276). En l'espèce, la rémunération variable était établie selon une formule mathématique. Les objectifs n'avaient été atteints par aucun des cinq dirigeants. Les quatre autres avaient toutefois tout de même reçu le bonus. Il est intéressant de noter que le Tribunal fédéral se réfère directement au concept d'égalité de traitement. Il s'agit, concrètement, d'une application générale du principe « à travail égal, salaire égal ».*

Composition

Mmes les Juges fédérales

Hohl, Présidente, Kiss et May Canellas.

Greffière : Mme Godat Zimmermann.

Participants à la procédure

A. SA,

représentée par Me Astyanax Peca, avocat,
recourante,

contre

B.,

représenté par Me Christian Bettex, avocat,
intimé.

Objet

contrat de travail; gratification,

recours contre l'arrêt rendu le 10 mars 2021 par la
Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton
de Vaud (P319.025008-201353 119).

Faits :

A.

A.a. C. Sàrl faisait partie du Groupe A. qui exploite les fitness du même nom. D. était associé gérant président; il est aussi directeur général du groupe.

Les actifs et passifs de C. Sàrl ont été repris le 2 juillet 2020 par A. SA (ci-après: l'employeuse ou la défenderesse), dont D. est également administrateur.

A.b. Par contrat de travail du 16 novembre 2017, la défenderesse a engagé B. (ci-après: l'employé ou le demandeur) en qualité de responsable commercial et de manager régional dès le 1^{er} janvier 2018. A ce titre, il avait la gestion managériale de huit clubs en Suisse romande.

D'abord fixé à 6'000 fr., son salaire mensuel brut était de 7'000 fr. à partir du 1^{er} juillet 2018; s'y ajoutaient un forfait véhicule mensuel de 700 fr. et une participation de 500 fr. au maximum par mois aux frais d'essence.

Selon le chiffre 7 du contrat, l'employé devait bénéficier d'une gratification aux conditions suivantes: " Si le chiffre d'affaire du Groupe défini selon budget est atteint, CHF 20'000.- de bonus. Si celui-ci est dépassé de plus de 20%, CHF 30'000.- de bonus. S'il est entre deux, une augmentation linéaire jusqu'à 30'000.- sera octroyée en plus. "

En même temps que son contrat, l'employé a signé un cahier des charges relatif à la fonction de manager régional.

Dans le cadre de son activité, il s'est vu confier, dans le courant de l'année 2018, des tâches qui n'étaient pas mentionnées dans ce cahier des charges, comme l'organisation de divers événements.

A.c. Selon l'organigramme de la société, il y avait quatre autres managers régionaux, à savoir E., F., G. et H.. Ils ont tous quatre perçu un " bonus 2018 " de 20'000 fr. payé avec le salaire du mois de décembre 2018. Ils s'étaient également vu attribuer en 2018 des tâches supplémentaires qui ne figuraient pas dans leur cahier des charges.

Le 1^{er} janvier 2019, leurs contrats de travail respectifs ont été modifiés pour y intégrer, notamment, ces tâches supplémentaires. Ces contrats prévoient une clause similaire à celle de l'employé relative à l'octroi d'une rémunération variable.

A.d. Par lettre du 31 octobre 2018, l'employeuse a résilié les rapports de travail du demandeur avec effet au 30 novembre 2018 et l'a libéré de son obligation de travailler. Le licenciement a été reporté au 31 décembre 2018 en raison d'un arrêt maladie de l'employé.

A la demande de ce dernier, les motifs du licenciement lui ont été communiqués le 17 janvier 2019. L'employeuse lui a fait savoir qu'à la suite de son développement sur le marché de la Suisse allemande, son besoin s'orientait vers un responsable commercial parlant couramment l'allemand, compétence dont l'employé ne disposait pas. Elle a ajouté qu'aucun bonus ne lui serait versé dès lors que les objectifs fixés selon le contrat de travail n'avaient pas été atteints.

B.

B.a. Après avoir vainement tenté la conciliation, l'employé a saisi le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne d'une demande tendant au paiement par la défenderesse d'un montant brut non inférieur à 20'000 fr. avec intérêts - qui serait précisé une fois les preuves administrées - à titre de bonus.

Par jugement du 27 avril 2020, le tribunal a rejeté la demande. Il a retenu que la condition à laquelle le versement du bonus contractuel était subordonnée faisait défaut: le chiffre d'affaires réalisé par la société en 2018 n'avait pas atteint le montant budgétisé. Par ailleurs, le demandeur n'avait pas été victime d'une inégalité de traitement par rapport à ses anciens collègues; contrairement à ceux-ci, il avait uniquement assumé les tâches qui s'inscrivaient dans le cahier des charges ordinaires d'un responsable commercial.

B.b. Par acte du 14 septembre 2020, le demandeur a formé appel contre ce jugement.

Le 12 octobre 2020, la juge déléguée de la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud a imparti un délai non prolongeable de trente jours à la défenderesse pour déposer sa réponse, en précisant qu'à défaut il ne serait pas tenu compte de son écriture.

Par courrier du 12 novembre 2020, la défenderesse a demandé une prolongation du délai de réponse. Par lettre du 16 novembre 2020, la juge déléguée a rejeté cette demande de prolongation de délai.

Par arrêt du 10 mars 2021, la Cour d'appel civile a admis l'appel du demandeur et réformé le jugement entrepris en ce sens que la défenderesse devait payer au demandeur la somme de 20'000 fr., sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2019. Ses motifs seront évoqués dans les considérants en droit du présent arrêt, dans la mesure utile.

C.

La défenderesse forme un recours en matière civile. Elle conclut principalement au rejet de la demande.

Dans sa réponse, le demandeur propose le rejet du recours.

La défenderesse a tenu à répliquer, suscitant le dépôt d'une duplique de son adverse partie.

Pour sa part, la cour cantonale se réfère aux considérants de son arrêt.

Considérant en droit :

1.

Interjeté dans le délai fixé par la loi (art. 45 al. 1, art. 46 al. 1 let. a et art. 100 al. 1 LTF) par la défenderesse qui a succombé dans ses conclusions libératoires (art. 76 al. 1 LTF) et dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF) rendue sur appel par le tribunal supérieur du canton de Vaud (art. 75 LTF) dans une affaire civile (art. 72 al. 1 LTF) dont la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est en principe recevable.

2.

2.1. Le recours en matière civile peut être exercé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel (ATF 136 I 241 consid. 2.1; 136 II 304 consid. 2.4). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Il n'est donc limité ni par les arguments soulevés dans le recours, ni par la motivation retenue par l'autorité précédente (ATF 137 II 313 consid. 1.4; 135 III 397 consid. 1.4). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), le Tribunal fédéral n'examine en principe que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes. Il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui (ATF 142 III 364 consid. 2.4; 141 III 86 consid. 2; 140 III 115 consid. 2; 137 III 580 consid. 1.3). Les critiques de nature appellatoire sont irrecevables (ATF 145 IV 154 consid. 1.1; 142 III 364 consid. 2.4; 140 III 264 consid. 2.3). Par exception à la règle selon laquelle il applique le droit d'office, il n'examine la violation d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF; ATF 144 II 313 consid. 5.1; 142 II 369 consid. 2.1; 142 III 364 consid. 2.4; 139 I 229 consid. 2.2).

2.2. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes ou découlent d'une violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). "Manifestement inexactes" signifie ici "arbitraires" (ATF 143 I 310 consid. 2.2; 141 IV 249 consid. 1.3.1; 140 III 115 consid. 2; 135 III 397 consid. 1.5). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

Le Tribunal fédéral se montre réservé en matière de constatations de fait et d'appréciation des preuves, vu le large pouvoir qu'il reconnaît en ce domaine aux autorités cantonales. Il 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 140 III 264 consid. 2.3; 137 III 226 consid. 4.2; 136 III 552 consid. 4.2; 134 V 53 consid. 4.3; 129 I 8 consid. 2.1).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 et les références). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi les conditions d'une exception au sens de l'art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées. 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 et les références).

3.

Le demandeur était employé de la défenderesse aux termes d'un contrat de travail qui a débuté le 1er janvier 2018 pour prendre fin le 31 décembre de la même année. Ceci ne fait pas débat. Le litige se cristallise autour du bonus au sens de l'art. 322d CO, auquel le demandeur prétend pour l'année en question. La condition à laquelle le versement du bonus était subordonnée n'est pas réalisée. C'est là désormais un point acquis. L'employé prétend toutefois à une somme de 20'000 fr. en invoquant le principe de l'égalité de traitement par rapport à ses quatre collègues managers régionaux - de même rang hiérarchique - qui ont bénéficié chacun d'un montant équivalent.

3.1. Sur ce chapitre, les premiers juges avaient donné tort à l'intimé. Les autres managers régionaux avaient bénéficié de gratifications, mais celles-ci étaient en lien avec les tâches supplémentaires qu'ils avaient dû assumer, alors que l'employeuse n'avait confié aucune tâche de cet acabit au demandeur, lequel n'avait que quelques mois d'ancienneté dans l'entreprise. Certes, l'employé s'était occupé de l'organisation de certains événements, mais ces tâches - qui se situaient au niveau des clubs de fitness et non du groupe - s'inscrivaient dans le cahier des charges ordinaire d'un responsable commercial, cette fonction impliquant la recherche et l'acquisition de clientèle. Il n'avait donc pas été victime d'inégalité de traitement.

3.2. La cour cantonale s'est prononcée dans un sens contraire. Elle a constaté que l'employé s'était vu attribuer dans le courant de l'année 2018 des tâches telles que l'organisation de divers événements. Si ces tâches ne figuraient pas dans le cahier des charges relatif à la fonction de manager régional, signé par l'employé, elles ne figuraient pas non plus dans le cahier des charges de responsable commercial, qu'il n'avait d'ailleurs pas signé. Ce dernier document faisait mention de partenariats d'entreprise et d'actions commerciales; ces tâches imposaient la recherche de nouveaux clients, la vente privée, la négociation des conditions de partenariat, le développement d'actions commerciales ou la représentation lors de salons, expositions ou " events ", mais ne s'apparentaient pas à l'organisation d'événements. Cette dernière tâche constituait ainsi une tâche supplémentaire, semblable à celles confiées aux quatre autres managers régionaux, ce qui était corroboré par le témoignage de I., ancien directeur adjoint du groupe. Selon l'arrêt attaqué, l'employeuse a dès lors violé le principe de l'égalité de traitement en n'accordant pas une gratification à l'employé, alors qu'elle en a fait bénéficier les quatre autres managers régionaux qui se trouvaient dans une situation identique.

4.

Pour établir si l'employé s'était vu ou non confier des tâches supplémentaires telles que l'organisation de divers événements, la cour cantonale disposait notamment, outre le témoignage de I., de celui de F., manager régional, et des déclarations de D., en qualité de partie.

4.1. Dans son appel, l'intimé a allégué à titre de fait nouveau que, lors de son audition, le témoin F., sous la pression de D., avait menti en déclarant ignorer si des tâches supplémentaires, comme l'organisation d'événements particuliers, avaient été attribuées à l'employé. A titre de moyens de preuve, il a produit notamment deux pièces, numérotées 4 et 5. La pièce 4 consiste en un document signé le 9 septembre 2020 par J., manager chez A.. Il en ressort que F. aurait confié audit manager, à l'occasion d'un déjeuner le 31 août 2020, qu'il n'avait pas pu dire la vérité lorsqu'il avait été entendu comme témoin devant le Tribunal de prud'hommes; il aurait été briefé par D. sur ce qu'il devait dire.

La pièce 5, intitulée " Questionnaire en vue d'un contrôle relatif aux conditions de travail en entreprise ", émane de l'Inspection du travail de la Ville de Lausanne et porte la date du 31/08 (à moins qu'il s'agisse de 09) /2020. F. y déclare avoir fait l'objet de pression psychologique, de harcèlement et de menaces dans le poste de manager régional; il désigne D. à titre de personne concernée.

La Cour d'appel civile a jugé que les pièces 4 et 5, postérieures à la dernière audience de l'autorité de première instance, étaient recevables et seraient donc prises en compte.

A l'issue de l'appréciation des preuves, les juges cantonaux ont retenu en fait que, comme il l'alléguait, l'employé s'était occupé en 2018 de l'organisation de divers événements, en exécution des nouvelles tâches qui lui avaient été attribuées comme aux autres managers régionaux. Ils se sont fondés sur les déclarations du témoin I., qui ne travaillait plus pour la recourante et n'avait donc pas intérêt à ne pas dire la vérité. Au contraire, les propos de D. - qui déclarait avoir délégué des tâches supplémentaires aux managers régionaux, sauf à l'intimé, en raison de leur ancienneté - n'ont pas été jugés probants, dès lors qu'ils émanaient d'une partie et que l'intéressé, au regard des pièces 4 et 5 produites en appel, avait briefé le témoin F. et exercé des pressions sur lui. La cour cantonale n'a pas non plus accordé du crédit aux déclarations du témoin F., lequel, selon les pièces précitées, avait admis avoir, sous l'influence de D., menti lors de son audition du 30 septembre 2019. En outre, les juges précédents ont constaté que l'organisation d'événements était une tâche qui ne ressortait ni du cahier des charges de manager régional, ni de celui de responsable commercial.

4.2. Dans un premier moyen, la recourante reproche à la cour cantonale d'avoir violé l'art. 317 al. 1 CPC en déclarant recevables les deux nouveaux moyens de preuve produits en appel par l'intimé. Si l'on saisit bien son propos, elle estime que la date figurant sur chacune des pièces 4 et 5, floue pour l'une d'entre elles, n'était pas suffisante pour retenir que les conditions de l'art. 317 al.1 CPC étaient réalisées.

4.2.1. L'art. 317 al. 1 CPC prévoit que les faits et moyens de preuve nouveaux sont admissibles en appel pour autant qu'ils soient invoqués ou produits sans retard (let. a) et qu'ils n'aient pas pu l'être en première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Ces conditions sont cumulatives (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1).

4.2.2. La cour cantonale a constaté que les pièces querellées étaient postérieures à la dernière audience du Tribunal de prud'hommes, ce qui l'a déterminée à conclure que les conditions de l'art. 317 al. 1 CPC étaient réunies. Contrairement à ce que la recourante semble prétendre, aucun élément n'incite à penser que l'intimé aurait appris les faits ressortant de ces pièces bien avant qu'elles ne soient établies. Le grief n'est dès lors pas fondé.

4.3. La recourante se plaint ensuite d'une violation des art. 168 al. 1, 170 et 171 CPC ainsi que de son droit d'être entendue (art. 29 al. 2 Cst. et art. 53 CPC). Elle est d'avis que la pièce 4 s'apparente à une déclaration écrite faite pour les besoins de la cause, qui ne fait pas partie des moyens de preuve dont l'art. 168 al. 1 CPC dresse une liste exhaustive. Ne respectant pas la forme du témoignage (audition, exhortation à dire la vérité, possibilité de poser au témoin des questions complémentaires), elle aurait dû être écartée.

Le grief soulevé par la recourante tombe d'emblée à faux. Aux termes de l'art. 150 al. 1 CPC, la preuve a pour objet les faits pertinents et contestés. En l'espèce, le moyen de preuve décrié était censé démontrer un fait nouveau allégué par le demandeur dans son appel, soit que le témoin F., sous l'influence de D., avait menti lors de son audition: il savait que des tâches supplémentaires avaient été confiées à l'employé. Or, la défenderesse n'a pas déposé de réponse à l'appel (art. 312 CPC) et n'a donc pas contesté le fait en question, recevable au regard de l'art. 317 al. 1 CPC. Elle est dès lors réputée l'avoir admis, l'art. 153 al. 2 CPC étant réservé (dans ce sens, FRANÇOISE BASTONS BULLETTI, in Code de procédure civile, Petit commentaire, Chabloz/Dietschy-Martenet/Heinzmann éd., 2021, n° 5 ad art. 312 CPC). Que la cour cantonale ait tenu ce fait pour acquis n'est donc pas critiquable.

4.4. La recourante poursuit en faisant valoir que la cour cantonale s'est livrée à une appréciation arbitraire des preuves.

4.4.1. En tant que ce grief concerne la force probante des pièces 4 et 5 évoquées plus haut, le débat est vain puisque la recourante n'a pas contesté le fait dont il s'agit.

Au surplus, le fait que le témoin F. a été influencé par D. permettait assurément à la cour cantonale, sans verser dans l'arbitraire, de ne pas accorder du crédit aux déclarations des susnommés lors de leur audition en relation avec l'attribution ou non à l'intimé de tâches supplémentaires telles que l'organisation de divers événements.

4.4.2. Toujours au chapitre de l'appréciation arbitraire des preuves, la recourante fait valoir également que la cour cantonale ne disposait d'aucun élément pour admettre que l'employé " aurait participé à des projets nommés Golden Week et/ou Outdoor ", comme il le prétendait. L'évocation de ces projets n'est toutefois pas cruciale, ce qui dispense d'ouvrir ce débat que la recourante n'amorce d'ailleurs pas dans la forme prescrite (cf. consid. 2 supra).

4.4.3. La recourante reproche encore à la cour cantonale d'avoir accordé du crédit au témoignage de I. qui ne serait pas clair sur le point de savoir si l'employé " s'était activé hors de son cahier des charges " .

Sur le fait litigieux, la cour cantonale s'est fondée sur les déclarations du témoin I. - qualifiées de claires et précises - selon lesquelles tous les responsables s'étaient vu attribuer de nouvelles tâches, y compris l'intimé en ce sens qu'il devait principalement s'occuper des événements. Le Tribunal fédéral ne décèle aucun arbitraire dans la manière dont l'autorité précédente a apprécié ce moyen de preuve.

4.4.4. Dans le même ordre d'idées, la recourante soutient que l'organisation d'événements était une tâche qui était inhérente au cahier des charges de responsable commercial de l'employé. Ce cahier des charges, versé au dossier, n'est toutefois pas signé. Quand bien même, il ne recense pas expressément ce type de tâches et l'interprétation que la recourante en donne est contestable. Quant au caractère notoire que la recourante brandit en guise d'argument de dernier recours, il est tout sauf évident.

4.4.5. En conclusion, la cour de céans ne décèle nulle trace d'un quelconque arbitraire dans l'appréciation des preuves qui a conduit la cour cantonale à tenir pour établi que, à l'instar des autres managers régionaux, l'intimé s'était vu confier en 2018 des tâches hors de son cahier des charges.

5.

En dernier lieu, la recourante soutient que la cour cantonale aurait violé l'art. 328 CO en faisant bénéficier l'intimé du principe d'égalité de traitement avec les quatre autres managers régionaux.

L'employeuse ne conteste pas en soi que l'employé puisse prétendre au versement d'une gratification pour 2018 en se fondant sur le principe de l'égalité de traitement (sur l'application de ce principe en matière de gratification et ses limites, cf. ATF 129 III 276 consid. 3.1). La recourante fonde bien plutôt sa critique sur les situations prétendument différentes dans lesquelles les managers régionaux se seraient trouvés. Or, les faits qu'elle allègue pour donner une certaine consistance à son argumentation ne ressortent pas de l'arrêt attaqué, qui fait foi à cet égard (cf. consid. 2 supra). Quant aux interrogations que la recourante soulève, elles sont impropres à fonder le grief d'illégalité dont elle fait son fer de lance.

C'est donc à tort que la recourante se plaint d'une violation de l'art. 328 CO.

6.

Sur le vu de ce qui précède, le recours ne peut qu'être rejeté, dans la mesure où il est recevable.

La recourante prendra à sa charge les frais de la procédure fédérale (art. 66 al. 1 LTF), fixés selon le tarif réduit (art. 65 al. 4 let. c LTF), et versera à son adverse partie une indemnité à titre de dépens (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 800 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.

La recourante versera à l'intimé une indemnité de 1'300 fr. à titre de dépens.

4.

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

Lausanne, le 16 décembre 2022

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

La Présidente : Hohl

La Greffière : Godat Zimmermann