

L'interprétation du contrat selon le principe de la confiance consiste à rechercher comment une clause pouvait être comprise de bonne foi sur la base de l'ensemble des circonstances ; le sens d'un texte, apparemment clair, n'est pas nécessairement déterminant ; en l'espèce, interprétation de la clause relative au droit du travailleur à toucher une commission à la conclusion d'affaires (c. 4.1-4.6) ; en matière de **provision**, les parties peuvent convenir de l'**exigibilité** de celle-ci après la fin des rapports de travail ; il appartient à la partie qui s'en prévaut d'en apporter la **preuve** (c. 4.7).

#### Composition

Mmes et M. les Juges fédéraux Kiss, présidente,  
Kolly et Hohl.  
Greffière : Mme Monti.

#### Participants à la procédure

A. S.A.,  
représentée par Me Christophe de Kalbermatten,  
recourante,

contre

B.,  
représenté par Me Jean-Yves Schmidhauser,  
intimé.

#### Objet

contrat de travail; rémunération; interprétation selon le principe de la confiance,

recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 2 octobre 2014 par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud.

#### Faits :

A.

A.a. A. SA fournit notamment des machines de découpe dans les domaines de l'électronique et de la mécanique. La découpe est effectuée grâce à un système ... dont la précitée est l'un des inventeurs (procédé P.).

Les 30 et 31 mars 2011, cette société, représentée par son administrateur-président C., a entrepris des négociations avec B. en vue de la conclusion d'un contrat de travail. Dans un échange de courriels, l'administrateur a écrit en substance ce qui suit concernant la rémunération variable de l'intéressé (traduction libre de l'allemand) : "Nous insérerions dans le contrat que les partenariats OEM/JV déjà entamés (par ex. F., ... et ...) tomberont sous le coup de cette clause de gratification"; il

prévoyait en revanche d'exclure nommément quatre entreprises avec lesquelles des contrats avaient déjà été conclus.

A. SA a engagé B. par contrat du 5 avril 2011 pour le 1<sup>er</sup> mai 2011 en qualité de "Director Business Development". Son salaire annuel était de 150'000 fr. pour un taux d'activité à 100%. Le travailleur avait en outre droit à une rémunération variable régie par le document "Sales Compensation" (ci-après: le document sur la rémunération des ventes) et son annexe "Personal Assignment Form", qui faisaient partie intégrante du contrat. Pour l'année 2011, l'annexe en question avait la teneur suivante ("Year 2011 Personal Assignment Form"; ci-après: l'annexe sur les objectifs 2011) :

"I. Annualized Base Salary      CHF 150'000

II. Annual business development objective

Four OEM [réd.: Original Equipment Manufacturer] partner distribution agreements (signed by both parties).

III. Bonus/Commission Rates

1. For each small OEM partner agreement signed and which includes specific commercial objectives then a CHF 20'000 bonus is earned. Payment of 50% of the bonus (CHF 10'000) is payable in the month following the signature by both parties the OEM distribution agreement (sic!). The second 50% of the bonus payment (CHF 10'000) is due the month following the shipment of the first P. Integration module to the partner. A small OEM agreement is defined as an OEM partner where the expected P. integration module unit volume is less than 15 units annually three years of (sic!) the Effective date of the OEM partner agreement.

2. For each large OEM partner agreement signed and which includes specific commercial objectives then a CHF 40'000 bonus is earned. Payment of 50% of the bonus (CHF 20'000) is payable in the month following the signature by both parties the OEM distribution agreement (sic!). The second 50% of the bonus payment (CHF 20'000) is due the month following the shipment of the first P. Integration modules (sic!) to the partner. A large OEM agreement is defined as an OEM partner where the expected P. integration module unit volume is 15 units and greater annually three years from the Effective date of the OEM partner agreement.

IV. Additional Agreements

List of previously concluded agreements excluded from the commission calculation:

- ... (D)
- ... (India)
- ... (CH)
- ... (D)

V. Annual On Target Earnings

The On Target Earnings ('OTE') Associated with this plan for 2011 shall be: CHF 250'000 (i.e. base salary and 3 small OEM agreement (sic!) and one large OEM agreement)."

A.b. Un document confidentiel du 1<sup>er</sup> juillet 2011 destiné à attirer des investisseurs annonçait qu'un contrat OEM était en cours de discussion avec l'entreprise F. sise au Japon, soit l'un des plus importants fabricants de machines .... La structure de l'accord envisagé consisterait à ce que F. assemble la machine sur la base du module P. de A. et à ce que la machine soit commercialisée sous la marque A. ('Made by F.'). Le potentiel de vente de cette machine était estimé à des centaines d'unités.

A.c. Le 8 décembre 2011, le travailleur a résilié son contrat pour le 31 janvier 2012.

Le 6 janvier 2012, A. SA a signé un contrat de partenariat avec la société F.. Le travailleur a exigé le

paiement de 40'000 fr. pour avoir permis la signature de cet accord. Le 31 janvier 2012, l'employeuse lui a proposé 7'500 fr. de suite et un montant identique dans les douze mois.

Le 19 mars 2012, le travailleur a déclaré pouvoir se contenter du montant de 30'000 fr. payable dans les dix jours. L'employeuse lui a répondu qu'elle avait décidé de lui allouer 20'000 fr. à bien plaisir, en précisant que le "bonus" lui était versé nonobstant le fait que les conditions stipulées dans son contrat de travail n'avaient pas été atteintes. Le 26 mars 2012, elle lui a versé 18'371 fr. 50 nets, après avoir déduit les charges sociales usuelles du montant de 20'000 fr.

B.

B.a. Le travailleur a ouvert action le 18 mai 2012 devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne. Il a conclu à ce que l'employeuse lui verse 20'000 fr. comme "solde de commission due", plus intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> février 2012.

L'employeuse a conclu au rejet de la demande et, à titre reconventionnel, au remboursement de 18'371 fr. 50 plus intérêts à 5% l'an dès le 26 mars 2012.

B.b. Divers témoins et l'administrateur-président de l'employeuse ont été entendus par le tribunal. Certaines déclarations sont résumées ci-dessous.

D., directeur des finances chez A. SA jusqu'en novembre 2012, a participé au recrutement du travailleur et à la rédaction de son contrat de travail. Selon ce témoin, le travailleur n'était pas chargé de vendre les machines de A.; il était responsable du développement des partenariats avec les sociétés tierces, ceci dans le but de développer les ventes. L'essentiel était que A. bénéficie de la réputation des sociétés tierces; il importait peu au final de savoir si c'était A. ou la société tierce qui vendait. F. était le quatrième plus grand constructeur de machines dans le monde. A travers cette entreprise, A. pouvait atteindre de grands clients. Un tel partenariat était décisif pour elle; il était prévu de vendre plusieurs dizaines de machines par année, après avoir établi plusieurs prototypes en partenariat avec F. Il s'agissait d'un gros contrat au sens de la réglementation sur les bonus. Avant l'arrivée du travailleur, A. était en contact depuis deux ou trois ans avec F., sans que l'affaire n'aboutisse. Le partenariat conclu était un contrat d'achat prévoyant que le "kit" fabriqué par A. était intégré par F. dans sa machine; c'était ensuite à A. de vendre le produit fini à des tiers. Il n'était pas exclu que F. puisse le vendre directement par la suite. Le témoin a précisé qu'il avait reçu une injonction lui interdisant de se rendre sur son lieu de travail et le contraignant à accomplir la durée restante de son contrat à domicile; toutefois, il estimait avoir eu une bonne relation avec l'administrateur-président de l'employeuse, si l'on exceptait la fin des rapports de travail.

E., ingénieur employé par A. SA de 2011 à 2012, a expliqué que le travailleur avait pour mission de développer "le business OEM", qui consiste soit à intégrer la technologie A. chez un intégrateur comme F. et à commercialiser le produit fini sous la marque A., soit à vendre la technologie A. à un intégrateur qui la met dans ses machines et la vend sous sa propre marque. Un partenariat avec un gros producteur comme F. permettait de profiter de ses compétences et de sa renommée et d'accéder à de très gros clients qui n'étaient pas forcément accessibles à A.. Ce partenariat présentait une grande importance stratégique. L'idée était de vendre du A. produit par F.; à la connaissance du témoin, il n'avait pas été envisagé de vendre du A. à F.. Les négociations avec cette entreprise avaient débuté avant l'engagement du témoin et du travailleur; interrompues à cause du tsunami, elles avaient repris en juin-juillet 2011.

L'administrateur-président de l'employeuse, soit C., a également été auditionné. Selon ses déclarations, le travailleur a été engagé pour essayer de favoriser les ventes par des partenaires, car l'employeuse n'avait pas elle-même une grosse capacité de production. Un contrat OEM de distribution signifie que le partenaire s'occupe de la distribution des produits A. qu'il a intégrés dans ses machines. Au début, la nature du partenariat avec F. n'était pas claire. Il s'agissait d'abord de prendre connaissance de la technologie, puis la collaboration s'était accentuée en 2011. A. ignorait s'il s'agirait de manufacture, de vente ou d'un autre type de contrat OEM; elle n'avait su qu'au cours de l'année 2011 qu'il ne s'agirait pas de vente. Le contrat conclu interdisait à F. de vendre

directement à des tiers des machines fabriquées pour A.. Celle-ci livrait à ses propres clients les machines achetées à F., sur lesquelles elle apposait sa marque.

B.c. Par jugement du 4 décembre 2013, le Tribunal prud'homal a rejeté tant la demande principale que la demande reconventionnelle. Concernant la première, il a jugé que le contrat signé avec l'entreprise F. n'entraîne pas dans la catégorie des accords donnant droit à une commission en vertu de l'annexe sur les objectifs 2011 (cf. au surplus infra consid. 2.2).

B.d. Le travailleur a déféré cette décision à la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal. Statuant le 2 octobre 2014, cette autorité a admis l'action principale et condamné l'employeuse à verser au travailleur la somme de 20'000 fr. sous déduction des cotisations légales et conventionnelles, plus intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> février 2012 (cf. au surplus infra consid. 2.3). Elle a confirmé le jugement en tant qu'il rejetait l'action reconventionnelle.

C.

L'employeuse saisit le Tribunal fédéral d'un recours en matière civile, dans lequel elle conclut à la confirmation du jugement de première instance, et partant au rejet de l'action du travailleur. Celui-ci conclut au rejet du recours. L'autorité précédente se réfère à son arrêt.

Considérant en droit :

1.

La valeur litigieuse minimale de 15'000 fr. requise pour les conflits de travail est atteinte (art. 74 al. 1 let. a LTF en liaison avec l'art. 51 al. 1 let. a LTF). Les autres conditions de recevabilité du recours en matière civile sont également satisfaites sur le principe; toutefois, l'examen de la recevabilité des divers griefs formulés dans le mémoire de recours est réservé.

2.

2.1. Dans une argumentation qui confond partiellement des questions de fait et de droit, la recourante reproche à la Cour d'appel d'avoir établi les faits et apprécié les preuves de façon arbitraire, respectivement d'avoir mal interprété l'annexe sur les objectifs 2011, pour arriver à la conclusion erronée que le travailleur avait droit à une commission de 40'000 fr. pour la signature du contrat avec F. Elle plaide en particulier que l'accord signé n'entre pas dans la catégorie des opérations commerciales donnant droit à une commission.

2.2. Dans un premier temps, la recourante a obtenu gain de cause devant le Tribunal de prud'hommes. Interprétant ladite annexe selon le principe de la confiance, celui-ci a considéré que le droit à la commission présupposait la conclusion de "contrats de distribution avec un partenaire OEM" (OEM partner distribution agreements). En se référant à la doctrine, le tribunal a défini le contrat de distribution comme un accord liant deux parties indépendantes, en vertu duquel le fournisseur, en échange d'un prix et/ou d'une redevance, vend un produit et/ou concède l'usage d'un bien immatériel au distributeur pour lui permettre de vendre un bien et/ou de fournir un service à ses clients. Le tribunal a constaté que le partenariat convenu avec F. ne correspondait pas à cette définition. En effet, le fabricant japonais devait produire une machine en intégrant la technologie de l'employeuse A. SA, laquelle s'engageait à acheter le produit fini pour le revendre à ses clients. Elle n'encaissait donc aucune substance ni aucun revenu. Il importait peu que lors des pourparlers, l'employeuse ait cité le nom de F. comme exemple d'affaire susceptible de donner droit à une commission; car à cette époque, le type de partenariat envisagé était encore incertain, le contrat n'ayant du reste été ratifié que neuf mois plus tard. Certes, le témoin D. avait affirmé que le travailleur n'avait pas la tâche de vendre des machines produites par A.; toutefois, ce témoignage

devait être accueilli avec réserve dès lors que son auteur avait eu des litiges en lien avec ses tâches professionnelles, ayant en particulier reçu l'injonction de terminer son contrat de travail à domicile. A cela s'ajoutait un élément décisif, à savoir que l'employeuse, au moment d'engager le travailleur, rencontrait de gros problèmes de cash-flow qui étaient reconnaissables pour celui-ci. En bref, le travailleur devait de bonne foi comprendre que son droit à la commission supposait la conclusion d'un contrat de distribution tel que défini ci-dessus, soit un contrat permettant à l'employeuse d'engranger des liquidités.

2.3. La Cour d'appel du Tribunal cantonal est arrivée au résultat inverse en invoquant les motifs suivants: rien ne permettait de dire que le partenariat recherché avec F. depuis deux ou trois ans au moment où l'employeuse avait promis la gratification n'était pas le contrat finalement conclu avec cette entreprise. Au contraire, le témoin D. avait précisé qu'il importait peu au final de savoir si c'était l'employeuse ou la société tierce qui vendait la machine. En outre, la présentation du 1<sup>er</sup> juillet 2011 démontrait que très peu de temps après l'engagement du travailleur survenu le 1<sup>er</sup> mai 2011, la nature du partenariat envisagé avec F. était déjà connue. Enfin, l'on ne comprenait pas pourquoi l'employeuse aurait expressément inclus F. dans la liste des partenariats déjà en cours de négociations, mais qui pouvaient néanmoins donner droit à une commission, si le partenariat envisagé alors ne tombait pas sous le coup de l'annexe sur les objectifs 2011. En bref, l'accord signé avec F. était un contrat de partenariat OEM justifiant le versement d'une gratification. Le fait que l'employeuse manquait de liquidités à cette époque n'y changeait rien.

2.4. L'on examinera tout d'abord les moyens de fait de la recourante, pour passer ensuite aux moyens de droit.

3.

3.1. Le Tribunal fédéral statue sur la base de l'état de fait retenu dans l'arrêt attaqué (art. 105 al. 1 LTF). Il peut toutefois rectifier ou compléter des faits lorsqu'ils ont été établis en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF, ou de façon manifestement inexacte, c'est-à-dire arbitraire, ce qu'il incombe en principe au recourant de dénoncer (art. 97 al. 1 et art. 105 al. 2 LTF; ATF 133 IV 286 consid. 6.2). Dans la mesure où il entend dénoncer un arbitraire au sens de l'art. 9 Cst., le recourant doit satisfaire aux exigences de motivation plus strictes imposées par l'art. 106 al. 2 LTF; il doit invoquer expressément ce droit constitutionnel et exposer de manière claire et circonstanciée, si possible documentée, en quoi consiste la violation. Le Tribunal fédéral n'entre pas en matière sur des critiques purement appellatoires dirigées contre l'état de fait ou l'appréciation des preuves (ATF 137 II 353 consid. 5.1; 134 II 244 consid. 2.2; 133 II 249 consid. 1.4.2 et 1.4.3).

Au vu de ce qui précède, l'on peut d'ores et déjà écarter la version des faits présentée par la recourante en tant qu'elle diverge de l'arrêt attaqué sans faire l'objet de griefs exprès.

3.2.

3.2.1. La recourante reproche au Tribunal cantonal d'avoir versé dans l'arbitraire en constatant que l'objectif visé par ses négociations avec F. n'était pas la conclusion d'un contrat de distribution OEM. La Cour d'appel se serait fondée à tort sur les déclarations du témoin D. alors qu'il n'était pas capable de se prononcer de façon objective; elle aurait en outre négligé la déposition de l'administrateur C., dont il ressortirait que l'employeuse avait toujours eu l'idée de faire évoluer les négociations avec F. vers un accord de distribution OEM.

3.2.2. La recourante fait une lecture imprécise de l'arrêt attaqué. Celui-ci constate précisément ce qui suit: "Rien ne permet de dire que le partenariat recherché par l'intimée [i.e. A. SA] depuis deux ou trois ans au moment où elle a promis la gratification n'était pas le contrat qui a finalement été conclu avec F.". En réalité, la recourante reproche à la Cour d'appel de ne pas avoir retenu qu'en

mars 2011, soit à l'époque où l'employeuse avait reconnu la possibilité d'obtenir une commission en cas de contrat avec F., les négociations avec cette entreprise tendaient à obtenir un contrat de distribution stricto sensu, qui n'avait finalement pas été conclu. Quoi qu'il en soit, la Cour d'appel a expliqué pour quels motifs elle n'écartait pas le témoignage de D. et n'accordait qu'une valeur relative aux déclarations de l'administrateur de l'employeuse. La recourante se contente de vouloir substituer sa propre appréciation, sans expliquer où résiderait l'arbitraire dans celle portée par les juges d'appel; ce défaut de motivation suffit à écarter le grief. Par surabondance, l'on ne discerne pas d'arbitraire dans l'appréciation de la cour cantonale, étant précisé que la déposition verbalisée du témoin D. ne contient nulle trace d'un aveu selon lequel il n'aurait pas eu de perception directe de la situation des négociations avec F. De même, l'on cherche vainement dans la déposition de l'administrateur C. un passage où celui-ci affirmerait que l'idée avec F. avait toujours été d'obtenir un contrat de distribution OEM. Au contraire, l'organe a expliqué qu'au début, sa société ignorait ce que F. envisageait de faire avec elle et quel type de contrat pourrait être conclu (manufacture, vente ou autre). Le grief de la recourante ne peut donc qu'être rejeté dans la mesure où il est recevable.

### 3.3.

3.3.1. Le Tribunal cantonal aurait en outre retenu arbitrairement que F. figurait dans une liste de partenariats susceptibles de générer une commission quand bien même cette entreprise ne répondait pas aux conditions posées dans l'annexe sur les objectifs 2011. Aucune pièce n'établirait l'existence d'une telle liste intégrée dans le contrat de vente.

3.3.2. Le grief procède d'une mauvaise compréhension du passage de l'arrêt résumé ci-dessus (consid. 2.3). En évoquant la liste des partenariats, la Cour d'appel se réfère manifestement aux pourparlers écrits de mars 2011, au cours desquels l'employeuse a cité F. comme exemple d'affaire déjà en cours de négociations, qui serait néanmoins susceptible de donner droit à une commission en cas d'aboutissement. La recourante ne démontre pas en quoi cette constatation-ci, fondée sur une pièce versée au dossier et les explications de l'administrateur concerné, serait arbitraire; cela suffit à clore toute discussion.

3.4. Les autres moyens de la recourante portent sur des questions de droit, plus précisément sur l'interprétation selon le principe de la confiance. La remarque vaut en particulier à l'égard du grief dénonçant une prétendue application arbitraire des art. 8 CC et 157 CPC, dans lequel la recourante reproche à la Cour d'appel d'avoir retenu sans preuve que le droit à la provision valait aussi pour les contrats d'achat tels que celui conclu avec F.. L'on ne trouve pas d'autre remise en cause dûment motivée des circonstances de fait pertinentes pour l'interprétation objective (cf. infra. 4.2).

### 4.

4.1. La recourante dénonce une interprétation erronée des clauses contractuelles, en particulier de l'annexe sur les objectifs 2011, qui aurait conduit la Cour d'appel à reconnaître indûment au travailleur le droit à une commission de 40'000 fr. L'argument principal consiste à soutenir que le travailleur devait favoriser en 2011 la conclusion de quatre contrats de distribution avec des partenaires OEM; or, il n'en aurait conclu qu'un seul, qui ne serait de surcroît pas un contrat de distribution.

**4.2. L'interprétation objective, ou interprétation selon le principe de la confiance, consiste à rechercher comment une clause contractuelle pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances. L'on peut ainsi imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même s'il ne correspond pas à sa volonté intime.** L'application du principe de la confiance est une question de droit que le Tribunal fédéral peut examiner librement (art. 106 al. 1 LTF). Pour trancher cette question de droit, il faut cependant se fonder sur le contenu

de la manifestation de volonté et sur les circonstances, lesquelles relèvent du fait. Sont déterminantes les circonstances ayant précédé ou accompagné la manifestation de volonté, à l'exclusion des événements postérieurs.

**Le sens d'un texte, apparemment clair, n'est pas forcément déterminant. Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de ladite clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu. Il n'y a cependant pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte lorsqu'il n'y a aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à la volonté des parties** (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1 p. 188; 133 III 61 consid. 2.2.1).

4.3. L'annexe sur les objectifs 2011 précise sous chiffre I que le salaire de base est de 150'000 fr. Le chiffre II énonce l'objectif assigné pour l'année 2011, soit la signature de quatre contrats de distribution avec des partenaires OEM ("four OEM partner distribution agreements"). Le chiffre V fixe le salaire cible ("On Target Earnings") à 250'000 fr. pour 2011, montant qui inclut le salaire de base, trois petits contrats OEM et un grand contrat OEM. L'on rappelle que selon le chiffre III, un petit contrat donne droit à une commission de 20'000 fr. et un grand contrat, à une commission de 40'000 fr. En additionnant ces montants, l'on aboutit effectivement à 250'000 fr. (150'000 fr. + [3 x 20'000] + 40'000). Cela étant, l'article III précise que chaque petit contrat OEM (each small OEM partner agreement), respectivement chaque grand contrat OEM (each large OEM partner agreement) donne droit à une commission. 50% de celle-ci est payable le mois suivant la signature du contrat par les deux parties; le solde est payable le mois suivant l'expédition au partenaire du premier module d'intégration P.

**L'on constate que le paiement des commissions, qui sont textuellement dues pour chaque signature de contrat, n'est pas subordonné à une quelconque constatation de l'atteinte des objectifs fixés sous chiffre II et V pour l'année 2011. Il n'est pas non plus question d'acomptes ni de droit au remboursement s'il devait s'avérer que le travailleur n'atteint finalement pas l'objectif de quatre contrats. Dans ce contexte, le travailleur pouvait de bonne foi partir du principe qu'il avait le droit de toucher une commission dès la signature d'un premier contrat, indépendamment de la réalisation des objectifs fixés pour atteindre un salaire de 250'000 fr.; s'il n'atteignait pas du tout cet objectif ou que partiellement, l'employé touchait un salaire inférieur à 250'000 fr., mais de 150'000 fr. au moins.**

L'employeuse invoque l'art. 6 du contrat de travail, en vertu duquel "il est convenu qu'une part variable par an sera versée l'année suivante si les objectifs fixés avec la Direction sont atteints". L'art. 6 renvoie toutefois au document "Sales Compensation Policy and Personal Assignment Form", soit le document sur la rétribution des ventes et l'annexe sur les objectifs 2011. Or, l'interprétation découlant de cette annexe conduit à la conclusion que le travailleur a droit à une commission même en cas de réalisation partielle des objectifs. Pour le surplus, la recourante ne tire aucun argument du document sur la rétribution des ventes; il n'y a donc pas à examiner cette question.

Le grief étant infondé, c'est le lieu d'examiner si le contrat conclu avec F. entrait ou non dans la catégorie des accords donnant droit à une commission.

4.4. L'article II de cette annexe, qui fixe l'objectif annuel pour le travailleur, parle d' "OEM partner distribution agreements". La Cour d'appel traduit cette locution par "contrats de distribution avec des partenaires Original Equipment Manufacturer". Même si cette expression n'est ensuite plus utilisée telle quelle dans le reste de l'annexe, il faut admettre qu'elle vaut aussi pour les autres articles, en particulier pour l'article III régissant les conditions des commissions. Celui-ci parle du reste tantôt de "partner agreement", tantôt de "distribution agreement"; il faut inférer qu'il s'agit d'un simple raccourci.

**En langage commercial, le terme OEM (Original Equipment Manufacturer) s'utilise dans les rapports entre le fabricant de pièces d'origine et le fabricant d'un produit fini. Selon le contexte, il peut désigner l'un ou l'autre de ces partenaires. En l'occurrence, il ressort des témoignages que l'employeuse produit elle-même des machines (et partant des produits finis) et fournit aussi des**

pièces détachées (module P.) à des intégrateurs. Le travailleur était chargé de développer ce deuxième aspect. Le terme "partenaires OEM" ne pose en soi pas de problème particulier.

Est en revanche plus délicate la question du sens du terme "contrat de distribution" ("distribution agreement"). Il ne s'agit pas d'un contrat nommé, et le droit suisse ne définit pas non plus le terme de distribution. Selon la doctrine, la distribution désigne les divers systèmes commerciaux liés à la mise sur le marché de biens ou de services. Il faut opérer une distinction entre distribution intégrée, où le fournisseur distribue lui-même ses produits, et distribution non intégrée, où celui-ci recourt à des distributeurs indépendants. D'aucuns définissent le contrat de distribution comme un accord entre deux parties indépendantes, par lequel le fournisseur, en échange d'un prix et/ou d'une redevance, vend un produit et/ou concède l'usage d'un bien immatériel au distributeur pour lui permettre de vendre un bien et/ou de prêter un service à ses clients (CHRISTOPH MÜLLER, Les contrats de distribution, in Droits de la consommation et de la distribution, 2013, p. 61 s. et les auteurs cités). Le Tribunal de prud'hommes s'est précisément fondé sur cette définition. Il a considéré qu'il n'y avait pas de motif de s'écarter de ce sens "littéral" et que le contrat conclu avec F. ne répondait pas à cette définition.

La Cour d'appel ne s'est pas prononcée expressément sur les modalités du contrat conclu entre l'employeuse et F. L'on peut inférer que sur ce point, elle a suivi les premiers juges qui, sur la base de témoignages concordants, ont retenu que F. a été chargée de produire une machine en intégrant le module P. conçu par l'employeuse, laquelle s'est engagée à acheter la machine pour la revendre sous sa propre marque, en y apposant la mention "made by F.". Il est ainsi acquis que l'employeuse n'a pas conclu un contrat de distribution au sens défini ci-dessus, lequel procurerait à l'employeuse une rentrée d'argent à plus ou moins brève échéance.

Se pose ainsi la question de savoir si le travailleur pouvait objectivement considérer que la notion de "contrat de distribution avec un partenaire OEM" s'entend dans un sens plus large permettant d'inclure le contrat obtenu avec F.

La Cour d'appel a répondu par l'affirmative, en tirant argument du fait que lors des pourparlers avec le travailleur en mars 2011, l'employeuse avait précisément cité F. comme exemple d'entreprises avec lesquelles elle était déjà en négociations, mais qui pouvaient néanmoins donner droit à une commission pour le travailleur s'il parvenait à faire conclure un accord avec elles. Il n'est pas établi que le contrat finalement obtenu ne corresponde pas aux attentes qu'étaient celles de l'employeuse lorsqu'elle a mentionné la possibilité d'une commission en mars 2011; en particulier, rien n'indique que l'employeuse, comme elle le plaide dans son recours, s'attendait à conclure un contrat de distribution stricto sensu qui n'a finalement pas été conclu. A la lecture des décisions cantonales, rien n'indique non plus que le type d'affaires donnant droit à une commission aurait été redéfini entre les pourparlers des 30 et 31 mars 2011 et la conclusion du contrat de travail le 5 avril 2011. Dans ce contexte, la mention expresse de l'entreprise F. lors des pourparlers plaide déjà en faveur d'une interprétation large de la notion de contrat de distribution.

A cela s'ajoute le but poursuivi par l'employeuse. Celle-ci produit elle-même des machines mais, selon son administrateur-président, n'a pas une grosse capacité de production; elle devait donc se tourner vers des fabricants. De fait, le travailleur a été engagé pour développer des partenariats avec des sociétés tierces intégrant sa technologie, afin d'augmenter ainsi les ventes. L'important était que A. bénéficie de la réputation des sociétés tierces; il importait peu au final que ce soit A. ou la société tierce qui vende le produit fini. Des témoignages concordants soulignent l'importance capitale du partenariat avec une entreprise telle que F., qui devait permettre l'accès à de gros clients que l'employeuse ne pouvait obtenir seule. D'après le jugement de première instance, la solution obtenue avec F. permettait à l'employeuse de se faire une renommée et d'émerger sur le marché asiatique.

**Dans ce contexte, l'on ne voit pas pour quels motifs le droit à la commission aurait dû se restreindre à un seul type d'affaires, soit celles où l'employeuse se serait contentée de vendre son module P. à un fabricant et de toucher ainsi de l'argent à plus ou moins brève échéance. Si ce type d'affaires pouvait être utile pour obtenir rapidement des liquidités, l'employeuse avait un intérêt au moins aussi important, voire plus, à développer ses relations avec des partenaires clés et**



**s'ouvrir à terme des marchés avec d'importants clients que l'employeuse ne pouvait pas obtenir toute seule.**

La recourante plaide que le contrat donnant droit à la commission devait contenir le nombre d'unités à acheter par le cocontractant; ce serait donc le signe que la commission ne valait que pour les contrats de vente générant des entrées d'argent pour la recourante.

En réalité, l'annexe 2011 n'exige rien de tel. Le contrat doit simplement contenir des objectifs commerciaux spécifiques. Le paiement du solde de la commission est lié non pas à l'encaissement d'une somme d'argent, mais à l'expédition ("shipment") du premier module d'intégration P. au partenaire commercial. Quant au critère destiné à distinguer entre petit et grand contrat, il se fonde sur une projection du volume annuel de modules d'intégration P., trois ans après la date effective du contrat. La tournure utilisée, maladroite, est difficile à traduire; elle semble se référer au nombre annuel de modules P. intégrés par le partenaire, voire au nombre de modules livrés par l'employeuse. Quoi qu'il en soit, la tournure ne parle en tout cas pas de volume des ventes attendues du module au partenaire, ce qui prive d'assise l'argumentation de la recourante. Au contraire, les conditions posées à l'article III de l'annexe montre que l'objectif premier de l'employeuse n'est pas la rentrée d'argent à court terme, mais bien plutôt les possibilités de développement après une phase d'adaptation.

**En bref, il apparaît que le terme "distribution" peut revêtir divers sens. Dans les circonstances concrètes, le travailleur n'avait objectivement pas à lui donner le sens d'un contrat de distribution stricto sensu, permettant à l'employeuse d'encaisser de l'argent pour la vente de son module ou la cession de l'usage d'un bien immatériel. La Cour d'appel n'a pas enfreint le droit fédéral en considérant que l'affaire conclue avec l'entreprise F. entrait dans la notion de "contrat de distribution avec un partenaire OEM", telle que prévue dans l'annexe contractuelle litigieuse.**

4.5. La recourante conteste la qualification de grand contrat ("large [...] agreement") au sens de l'article III.2 de l'annexe sur les objectifs 2011. Elle se contente de répéter son argument selon lequel le contrat obtenu, qui n'est pas un contrat de vente, s'abstient de fixer le nombre d'unités à acheter par le cocontractant.

La cour cantonale constate qu'après une phase de prototypes, il était question de produire plusieurs dizaines de machines par année, la présentation du 1er juillet 2011 évoquant même des centaines de machines. La recourante ne remet pas ces faits en question. Sur la base de ceux-ci, la cour cantonale était fondée à retenir l'existence d'un grand contrat, étant entendu que l'art. III.2 n'exigeait pas de réaliser effectivement les objectifs escomptés.

4.6. La recourante reproche encore à la Cour d'appel d'avoir "constaté manifestement à tort" que la clause contractuelle relative au partage de la commission entre plusieurs employés s'appliquait uniquement à la vente individuelle de machines, et non pas aux partenariats tels que celui conclu avec F.

Le document sur la rétribution des ventes contient une rubrique "Split compensation", qui réserve la possibilité de partager la commission lorsque deux ou plusieurs employés de vente contribuent à une vente particulière (litt.: "made a contribution to a particular sales deal"). En l'occurrence, la Cour d'appel a fourni deux motifs alternatifs de ne pas réduire la commission. D'une part, elle a constaté que la clause précitée ne s'appliquait pas au type d'affaire en cause. D'autre part, elle a retenu que le contrat avec F. n'avait pu être signé que grâce à la contribution décisive du travailleur. La recourante ne remet pas en cause ce fait par une argumentation dûment motivée; encore une fois, il ne suffit pas d'émettre des affirmations de type appellatoire dans un exposé des faits sans chercher à démontrer où résiderait l'arbitraire. Or, cette constatation sur la contribution essentielle du travailleur suffit déjà à exclure une réduction de la commission.

4.7.

**4.7.1. Dans un ultime grief, la recourante reproche à l'intimé de ne pas avoir démontré que le solde**

**de la provision était exigible.** Elle se contente de citer l'article III de l'annexe sur les objectifs 2011, en vertu duquel la seconde moitié de la commission doit être payée le mois suivant l'expédition du premier module d'intégration P. au partenaire.

4.7.2. La Cour cantonale a jugé que le solde de 20'000 fr. était dû (sous déduction des cotisations légales et conventionnelles) avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> février 2012 - soit le lendemain de l'échéance du contrat de travail résilié. Elle a invoqué l'art. 339 al. 1 CO.

**L'art. 339 CO réglemente l'exigibilité des créances lorsque le contrat de travail prend fin. Selon l'alinéa 1, toutes les créances qui découlent de ce contrat deviennent exigibles à ce moment. L'alinéa 2 permet aux conditions suivantes de différer l'exigibilité de la provision au sens de l'art. 322b CO: lorsque le travailleur a droit à une provision pour des affaires dont l'exécution a lieu entièrement ou partiellement après la fin du contrat, l'exigibilité peut être différée par accord écrit, mais en général pour six mois au plus; l'exigibilité ne peut pas être différée de plus d'une année s'il s'agit d'affaires donnant lieu à des prestations successives, ni de plus de deux ans s'il s'agit de contrats d'assurance ou d'affaires dont l'exécution s'étend sur plus d'une demi-année.**

**La recourante ne plaide pas - et n'a pas plaidé en appel - que la volonté réelle concordante des parties, concernant l'article III de l'annexe, était de régler l'exigibilité de la commission au-delà de l'échéance du contrat de travail.** L'on ne saurait aboutir à une telle conclusion sur la base d'une interprétation objective de cette clause, dont il faut inférer qu'elle se limite à régler l'exigibilité en cours de contrat. Cela entraîne le rejet du grief.

5.

En définitive, le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable. Par conséquent, les frais de la présente procédure, fixés conformément à l'art. 65 al. 4 let. c LTF, sont mis à la charge de la recourante, qui versera des dépens à la partie adverse (art. 66 al. 1 et art. 68 al. 1 et 2 LTF). L'intimé dit s'en remettre à l'appréciation de la cour de céans quant au montant de l'indemnité, tout en déposant une liste des opérations de son avocat. Celui-ci y recense un total de 13 heures 25 minutes et fixe le montant de ses honoraires et débours à 5'127 fr. 65, TVA comprise.

Selon l'art. 3 al. 1 du Règlement sur les dépens alloués à la partie adverse (...) dans les causes portées devant le Tribunal fédéral (RS 173.110.210.3), les honoraires sont en règle générale proportionnels à la valeur litigieuse; ils sont fixés, dans les limites du tableau figurant aux art. 4 et 5, d'après l'importance de la cause, ses difficultés, l'ampleur du travail et le temps employé par l'avocat.

En l'occurrence, la valeur litigieuse, déterminée en fonction des conclusions prises devant le Tribunal fédéral (art. 3 al. 2 du Règlement précité), est inférieure à 20'000 fr. En effet, le recours tend au rejet de l'action en paiement du travailleur, tandis que l'arrêt attaqué, dont le travailleur intimé souhaite la confirmation, alloue à celui-ci 20'000 fr. sous déduction des cotisations légales et conventionnelles. Si l'on se réfère à la déduction pratiquée par l'employeuse sur la première tranche de provision payée, le montant net équivaut à 18'371 fr. 50 (cf. supra let. Ac). Or, pour une valeur litigieuse inférieure à 20'000 fr., l'art. 4 du Règlement (Tarif en matière de recours) prévoit des honoraires compris entre 600 et 4'000 fr.

Dans une cause n'ayant pas nécessité un travail extraordinaire, il faut s'en tenir à la fourchette prévue par le tarif (cf. a contrario art. 8 al. 1 du Règlement). Tout bien considéré, il se justifie de fixer l'indemnité de dépens à 2'500 francs.

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 600 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.

La recourante versera à l'intimé une indemnité de 2'500 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 7 septembre 2015

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

La Présidente : Kiss

La Greffière : Monti