



**POUVOIR JUDICIAIRE
GERICHTSBEHÖRDEN**

ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

**Tribunal cantonal TC
Kantonsgericht KG**

Rue des Augustins 3, case postale 1654, 1701 Fribourg

T +41 26 304 15 00
tribunalcantonal@fr.ch
www.fr.ch/tc

102 2019 142

Arrêt du 2 septembre 2019

II^e Cour d'appel civil

Composition

Présidente : Dina Beti
Juges : Markus Ducret, Michel Favre
Greffier : Ludovic Farine

Parties

A. _____ **SA, défenderesse et appelante**, représentée par
Me Luke H. Gillon, avocat

contre

B. _____, **demandeur et intimé**, représenté par Me Eric Bersier,
avocat

Objet

Droit du travail – Gratification (art. 322d al. 1 CO), participation au
résultat de l'exploitation (art. 322a CO)

Appel du 29 mai 2019 contre la décision du Tribunal des
prud'hommes de l'arrondissement de la Sarine du 29 avril 2019

considérant en fait

A. Par contrat de travail, passé en la forme écrite, en date du 19 juin 2006, B. _____ a été engagé par C. _____ SA (actuellement A. _____ SA) en qualité de comptable à partir du 1^{er} août 2006 pour un salaire mensuel brut de CHF 8'000.-, versé treize fois l'an. Il a par la suite été promu - à tout le moins - directeur financier et administratif et a également été membre de la Direction de A. _____ SA. Son salaire mensuel est passé progressivement de CHF 8'000.- brut en 2006 à CHF 12'500.- brut en 2015, soit en deuxième position de toutes les rémunérations de la société. L'intimé a également touché, de 2007 à 2015, en sus de son salaire mensuel, les montants supplémentaires suivants :

- CHF 8'900.- en 2007 pour l'exercice 2006;
- CHF 9'300.- en 2008 pour l'exercice 2007;
- CHF 15'000.- en 2009 pour l'exercice 2008;
- CHF 22'100.- en 2010 pour l'exercice 2009;
- CHF 27'300.- en 2011 pour l'exercice 2010;
- CHF 35'500.- en 2012 pour l'exercice 2011;
- CHF 10'000.- en 2013 pour l'exercice 2012;
- CHF 4'500.- en 2014 pour l'exercice 2013;
- CHF 16'600.- en 2015 pour l'exercice 2014.

L'article 7 « Gratification » du contrat de travail de B. _____ avait la teneur suivante : « *Toute somme versée en plus de la rémunération prévue à l'article 6, notamment à titre de gratification, aura et conservera le caractère d'une prestation volontaire et exceptionnelle de l'employeur ne donnant naissance à aucune prétention de la part du collaborateur, même si elle a été versée pendant plusieurs années consécutives* ».

Par courrier du 27 mai 2015, B. _____ a résilié son contrat de travail avec effet au 31 juillet 2015. Le 1^{er} octobre 2015, il a, par l'intermédiaire de son mandataire, mis en demeure A. _____ SA de lui verser, d'ici au 16 octobre 2015, la somme de CHF 9'670.- brut, somme qu'il considérait correspondre à un salaire conditionnel, CHF 19'015.45 brut à titre de de salaire résultant de son solde de vacances et de lui remettre un certificat de travail. L'employeur a contesté les prétentions susmentionnées par courrier du 14 octobre 2015.

B. Le 2 février 2016, B. _____ a introduit devant le Président du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Sarine une requête à des fins de conciliation, dans le litige l'opposant à A. _____ SA. Seul B. _____, assisté de son mandataire, a comparu à l'audience de conciliation du 2 mars 2016, personne ne s'étant présenté au nom de A. _____ SA. Vu l'absence de la partie défenderesse et après que le demandeur eut complété ses conclusions, une autorisation de procéder a été délivrée, en date du 2 mars 2016, à B. _____.

Le 20 avril 2016, B. _____ a introduit devant le Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Sarine (ci-après : le Tribunal) une demande en paiement à l'encontre de A. _____ SA. Il a conclu à ce que la défenderesse soit condamnée à lui payer un montant total de CHF 28'685.45 brut, avec intérêt à 5% dès le 31 juillet 2015, montant correspondant aux prétentions qu'avait fait valoir B. _____ par devant son employeur le 1^{er} octobre 2015. Par mémoire du 23 juin 2016, A. _____ SA a conclu au rejet de la demande, frais à la charge de B. _____.

A la suite de la production par A. _____ SA de ses comptes consolidés pour l'année 2015, le 16 août 2018, B. _____ a fait valoir un droit au bonus pour l'année 2015 de CHF 15'942.50.

Le Tribunal a consacré à cette affaire ses séances du 6 juin 2017, 21 décembre 2017 et du 13 septembre 2018, au cours desquelles il a entendu les parties et plusieurs témoins. Il a rendu sa décision le 29 avril 2019. Il a condamné A. _____ SA à payer à B. _____ un montant brut de CHF 26'658.90, sous déduction des cotisations légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 31 juillet 2015, et rejeté tout autre chef de conclusion. Les frais ont été mis à la charge de A. _____ SA à raison de 5/6 et à la charge de B. _____ à raison de 1/6. Aucun frais judiciaire n'a été perçu et les dépens des parties ont été fixés globalement à CHF 12'000.-, débours compris, TVA en sus par CHF 951.-. Après compensation, il a été conclu que A. _____ SA verserait à B. _____ une indemnité à titre de dépens de CHF 8'000.-, débours compris, TVA en sus par CHF 634.-.

C. Par mémoire du 29 mai 2019, A. _____ SA a interjeté appel contre cette décision. Elle conteste la décision entreprise, en tant qu'elle concerne le paiement de la somme de CHF 15'941.10 et la répartition des dépens et a conclu, principalement, à sa modification en ce sens qu'elle ne soit condamnée à payer à B. _____ qu'un montant brut de CHF 10'717.80, sous déduction des cotisations légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 31 juillet 2015, à ce que les frais soient mis à la charge de B. _____ à raison de 2/3 et à sa charge à raison de 1/3, à ce que B. _____ lui verse, après compensation, CHF 4'000.- débours compris mais TVA en sus, et à ce que les frais de seconde instance soient mis à la charge de B. _____. Subsidiairement, elle a conclu au renvoi de la cause à l'Autorité de première instance pour nouvelle décision dans le sens des considérants, frais à la charge de l'intimé.

Par mémoire du 4 juillet 2019, B. _____ a conclu au rejet de l'appel, frais et dépens de seconde instance à la charge de l'appelante.

en droit

1.

1.1. L'appel est recevable notamment contre les décisions finales de première instance, pour autant que la valeur litigieuse soit supérieure à CHF 10'000.-. Est à cet égard déterminant le dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). La décision attaquée est une décision finale de première instance au sens de l'art. 236 CPC. La demande principale portait au moment du prononcé de première instance sur le versement de CHF 34'957.95 (19'015.45 + 15'942.50), entièrement contesté par la défenderesse, de sorte que l'appel est ouvert. La valeur litigieuse devant la Cour est quant à elle de CHF 15'941.10 (26'658.90 - 10'717.80), soit le montant admis par les premiers juges et contesté par l'appelante (art. 51 al. 1 let. a LTF).

1.2. La décision attaquée ayant été notifiée à l'appelante le 30 avril 2019, l'appel interjeté le 29 mai 2019 l'a été dans le délai légal de trente jours (art. 311 al. 1 CPC).

1.3. La cognition de la Cour est pleine et entière en fait comme en droit (art. 310 CPC). L'appel peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits.

1.4. Selon l'art. 316 al. 1 CPC, la Cour d'appel peut ordonner des débats ou statuer sur pièces. En l'espèce, du fait que toutes les pièces nécessaires au traitement de l'appel figurent au dossier, il n'est pas nécessaire d'assigner les parties à une audience.

2.

Le Tribunal a retenu dans la décision querellée que la défenderesse devait au demandeur, à titre d'indemnité pour les vacances non prises, un montant brut de CHF 10'717.80, sous déduction des cotisations légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 31 juillet 2015. L'appelante ne conteste pas devoir ce montant à l'intimé dans son appel du 29 mai 2018. Elle se limite à remettre en cause d'une part, le paiement d'un montant de CHF 15'941.10, sous déduction des cotisations légales et conventionnelles, avec intérêt moratoire à 5% l'an dès le 20 avril 2016 correspondant, selon le Tribunal, à un bonus dont le montant était objectivement déterminable et devant être considéré comme un élément du salaire, et d'autre part la répartition des dépens.

2.1. Dans son mémoire d'appel, l'appelante soutient d'abord que la décision de première instance découle d'une constatation inexacte d'une partie des faits (art. 310 let. b CPC), et qu'elle a été rendue en violation du droit (art. 310 let. a CPC). En substance, elle relève que les montants versés à l'intimé de 2007 à 2015 en sus de son salaire constituaient une gratification discrétionnaire au sens de l'art. 322d CO et non pas un élément du salaire au sens de l'art. 322 s. CO et que c'est donc à tort qu'elle a été condamnée au versement d'un montant de CHF 15'941.10, en faveur de l'intimé. L'appelante reproche ainsi au Tribunal d'avoir faussement interprété la volonté des parties et ce faisant d'avoir procédé à une appréciation manifestement erronée des faits, conduisant à une violation des art. 18 et 322d CO.

Enfin, l'appelante fait valoir que l'intimé a agi de manière contraire à la bonne foi et a commis un abus de droit manifeste dans la mesure où ce dernier connaissait le caractère facultatif du bonus mais a tout de même soulevé le fait que l'absence de réserve lors de chaque versement constituait une preuve qu'il s'agissait en réalité d'un salaire variable. Selon elle, en confirmant à tort la thèse de l'intimé, le Tribunal a violé les art. 2 al. 2 et 3 CC.

2.2. Quant à l'intimé, il conteste en tout point les conclusions de l'appelante. Il affirme que, selon la volonté des parties telle que manifestée depuis 2007, le bonus, versé chaque année sans exception, était objectivement déterminable et constituait en cela un élément du salaire et que la clause contractuelle relative au bonus n'était qu'une pure clause de style, jamais respectée par les parties. Au vu de ces conclusions, l'intimé déduit de la méthode de calcul utilisée depuis 2007 (à l'exception de l'année 2013), avoir droit à un bonus pour l'année 2015, pro rata temporis, de CHF 15'941.10, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 juillet 2015.

2.3.

2.3.1. Selon la jurisprudence récente du Tribunal fédéral (cf. arrêt TF 4A_430/2018 du 4 février 2019 consid. 5), il faut distinguer les trois cas suivants: (1) le salaire - variable -, (2) la gratification à laquelle l'employé a droit et (3) la gratification à laquelle il n'a pas droit.

On se trouve dans le cas n° 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).

En revanche, on se trouve en présence d'une gratification - dans les cas n°s 2 et 3 - lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable.

Il y a un droit à la gratification - cas n° 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, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer. 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, 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.

Il n'y a pas de droit à la gratification - cas n° 3 - 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. 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, 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. 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.

2.3.2. Aux termes de l'art. 18 al. 1 CO, pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la véritable nature de la convention.

Pour déterminer le contenu d'une clause contractuelle, le juge doit donc rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune volonté des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices. Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales -, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.1 et consid. 5.2.2).

2.4.

2.4.1. En l'espèce, l'article 7 « Gratification » du contrat de travail de l'intimé du 19 juin 2006 (cf. pièce 2 demandeur) indique que « *Toute somme versée en plus de la rémunération prévue à l'article 6, notamment à titre de gratification, aura et conservera le caractère d'une prestation volontaire et exceptionnelle de l'employeur ne donnant naissance à aucune prétention de la part*

du collaborateur, même si elle a été versée pendant plusieurs années consécutives ». Pourtant et contrairement à ce que fait valoir l'appelante, la réserve générale du caractère facultatif du bonus figurant dans le texte de l'article susmentionné, même s'il n'a pas été modifié durant les rapports de travail et qu'il a été accepté par les parties, ne suffit pas à affirmer que les montants versés à l'intimé revêtent indéniablement la nature de gratification facultative. En effet selon la jurisprudence susmentionnée, afin de déterminer la volonté réelle des parties, il faut certes observer à la fois la teneur de la clause contractuelle, mais aussi le contexte général de la relation contractuelle, c'est-à-dire les faits et déclarations ultérieurs à la conclusion du contrat. En l'occurrence, le tableau de répartition des bonus (cf. pièce 4 demandeur) montre que de 2007 à 2015 (correspondant aux exercices 2006 à 2014), l'intimé a reçu, sans exception, un bonus annuel. Il a d'ailleurs été l'un des deux seuls membres de la Direction à percevoir en 2014 un bonus pour l'année 2013 et cela même si les finances de l'entreprise n'étaient pas bonnes (cf. pièce 5 demandeur). L'employeur a donc versé durant neuf années consécutives une gratification à l'intimé. Il est adéquat de se demander alors si D. _____, Directeur général du groupe A. _____ SA, émettait une réserve quant au caractère facultatif de la gratification à chacun des versements effectués à l'intimé. Devant le Tribunal, il a notamment déclaré ce qui suit : *« Par rapport aux bonus, B. _____ venait vers moi avec un résultat d'entreprise qu'il me communiquait. Il n'y avait pas que cette question. C'était lors de de ces discussions qu'il me proposait un bonus à donner aux cadres de l'entreprise. Ce que j'acceptais ou pas, suivant les années moins bonnes ou meilleures. J'étais la seule personne qui fixait ces bonus*» (cf. DO 133). Dans le même sens, E. _____, membre du Conseil d'administration de l'appelante, a indiqué devant le Tribunal que D. _____ *« précisait que ce n'était pas parce que l'année a été bonne qu'on recevrait un bonus l'année suivante, ce n'était pas fixe* » (cf. PV d'audience du 13 septembre 2018, p. 5). Cependant, lors de son audition du 21 décembre 2017, D. _____ a également déclaré : *"Je ne crois pas avoir refusé une fois le bonus proposé par B. _____. C'est possible qu'une fois, dans la discussion j'ai refusé en raison du fait que c'était une année moins favorable"*. De son côté, l'intimé a déclaré s'agissant du bonus : *« J'étais la personne qui procédais aux calculs. Puis je montrais le résultat à D. _____. Et ensuite la provision était passée dans les comptes pour le bouclement. Tous les calculs qui ont été présentés ont été validés par D. _____* » (cf. DO 130). Au vu de ce qui précède, l'appelante ne semble pas avoir expressément témoigné à l'intimé, à chaque paiement, une réserve quant au caractère facultatif du bonus. Il ne lui a jamais refusé de bonus et ce même si les résultats de l'entreprise étaient défavorables, comme en 2013. Il convient alors de déduire, selon la jurisprudence précitée, que le paiement du bonus est devenu, du fait d'actes concluants, obligatoire dans son principe puisque l'employeur a effectué des versements plus de trois années consécutives et sans en réserver, par une déclaration adressée au travailleur, le caractère facultatif.

Par ailleurs, la Cour constate, avec le Tribunal, que le montant de la gratification était en l'espèce objectivement déterminable. L'appelante conteste cette affirmation, précisant que le texte de l'article 7 du contrat de travail susmentionné, dont l'intimé avait pris connaissance, ne montre en rien la manière dont le bonus serait déterminé ou déterminable, invoquant également le fait que D. _____ ne connaissait pas la base de calcul des différents bonus versés (cf. DO 133). Cependant, les pièces du dossier montrent que les montants annuels des bonus résultaient d'un calcul arithmétique effectué par l'intimé, en tant que directeur administratif et financier. En effet, l'intimé explique dans sa demande du 20 avril 2016 que le bonus qui lui était versé chaque année était basé sur un calcul arithmétique équivalant à un pourcentage du cash-flow par rapport au chiffre d'affaires net, selon un tableau de répartition du bonus établi à l'avance par l'employeur (cf. pièce 5 demandeur). Cette méthode a été précisée par l'intimé devant le Tribunal de manière détaillée : *« La première année où j'ai dû procéder à l'estimation du calcul, sur la base d'une*

formule interne à l'entreprise, l'idée était de déterminer un cash-flow simplifié, que l'on comparait au chiffre d'affaires consolidé du groupe. Et finalement, le ratio cash-flow divisé par chiffre d'affaires donnait le pourcentage de cash-flow. Ce pourcentage était divisé par 80, moins 0.00002, ce qui donnait un coefficient. Ce coefficient était multiplié au chiffre d'affaires et donnait le montant du bonus qui était accordé aux personnes qui pouvaient en bénéficier » (cf. DO 129). De plus, l'intimé, aux pages 6 et 7 de sa réplique du 23 septembre 2016, détaille le calcul mathématique susmentionné pour les années 2009 à 2014, excepté l'année 2013 où le cash-flow était négatif. Les résultats obtenus correspondent toujours aux montants versés chaque année à l'intimé (cf. pièces 4 et 5 demandeur). A noter que l'appelante ne conteste pas les montants versés à l'intimé ressortant du tableau de répartition des bonus (cf. pièce 5 demandeur) mais seulement la méthode de calcul, qu'elle prétend ne pas connaître. Cependant, le fait que les bonus versés coïncident toujours avec les résultats obtenus via la méthode arithmétique alléguée par l'intimé ne peut être l'effet d'un hasard. Si l'on applique pour l'exercice 2014, à titre d'exemple et comme l'a fait le Tribunal (cf. jugement attaqué, consid. 6g, p.13-14), le calcul mathématique présenté par l'intimé, afin de déterminer le montant du bonus, on aboutit à CHF 16'600.-, montant que l'intimé a touché en 2015 pour l'exercice 2014, ce versement n'étant pas contesté par l'appelante.

En outre, l'intimé allègue que la méthode de calcul appliquée pour déterminer le bonus était connue de l'appelante dans la mesure où celle-ci provenait de la société F. _____ SA, dont D. _____ a été l'administrateur de 2000 à 2003. Le fichier Excel du calcul du bonus présente la méthode mathématique présentée par l'intimé (cf. pièce 45 demandeur) et semble provenir de la société F. _____ au vu de ce qui est inscrit dans les propriétés du fichier puisqu'en face de la mention auteur du fichier est noté F. _____ et le fichier a été créé le 11.07.2003, date à laquelle l'intimé n'était pas encore employé de l'appelante (cf. pièce 46 demandeur). L'intimé a d'ailleurs précisé à propos du fichier Excel du calcul du bonus: *« C'est Monsieur D. _____ ou Madame G. _____ qui m'a présenté ce tableau »* (cf. DO 129). Dans le même sens, H. _____, ancienne responsable RH, a témoigné ainsi devant le Tribunal : *« Je sais qu'il y a eu certains bonus. Je pense qu'il existait une méthode de calcul mais je n'ai pas connaissance de la formule [...] Les bonus passaient par des variables que je saisissais et qui faisaient partie du traitement du salaire. »* (cf. PV d'audition du 13 septembre 2018, p. 3). Au vu des preuves précitées, la méthode arithmétique semble bien être interne à l'entreprise et il semble peu probable que le Directeur général de l'appelante, qui se voyait chaque année présenter le montant du bonus par l'intimé, ne se soit jamais interrogé sur l'origine des montants versés aux membres de la Direction, et ce même s'il avait toute confiance envers l'intimé.

2.4.2. Compte tenu de ces éléments, force est de constater que les bonus annuels touchés par l'intimé ont été déterminés sur la base de critères objectifs et qu'ils résultaient d'un calcul arithmétique prédéfini. En ce sens, les bonus versés ne dépendaient pas de la libre appréciation de l'employeur mais seulement de la méthode de calcul prédéfinie. Cette conclusion ne peut être remise en cause par le versement d'un bonus extraordinaire en 2013 à l'intimé, alors même que la méthode de calcul aboutissait à un résultat négatif. En effet, D. _____ était en droit, en tant qu'administrateur président et directeur général de l'appelante, de verser un bonus même si la méthode n'aboutissait pas à un résultat positif. De plus, la méthode de calcul prédéfinie a été à nouveau utilisée l'année suivante, en 2014, et a abouti au versement d'un bonus. Ainsi la gratification versée ne dépendait pas de la discrétion de l'employeur ni dans son principe, ni dans son montant. Il s'agit en l'occurrence d'un bonus dont le montant était objectivement déterminable, soit d'un bonus qui, selon la jurisprudence, doit être considéré comme un élément du salaire. Puisqu'il s'agit d'un élément du salaire, la gratification doit être payée pro rata temporis, en cas de résiliation des rapports de travail en cours d'année. A cet égard, l'attestation de la fiduciaire de

l'appelante datée du 8 novembre 2016 (cf. pièce 5 défenderesse) témoignant du fait que l'appelante n'a versé aucun bonus, ni effectué de provision de bonus en relation avec l'exercice 2015, n'est pas pertinente en l'espèce puisque les montants versés font partie du salaire de l'intimé et que celui-ci est dû par l'employeur à l'employé pour le temps où ce dernier a été à son service (art. 322 al. 1 CO).

Afin de déterminer le montant dont a droit l'intimé pour l'exercice 2015 et comme l'a, à juste titre, établi le Tribunal, il est nécessaire d'appliquer le calcul arithmétique aux chiffres qui ressortent des comptes consolidés audités pour l'exercice 2015 produits le 16 août 2018 par la défenderesse (cf. annexe 3). Pro rata temporis jusqu'à l'expiration des rapports de travail – soit jusqu'au 31 juillet 2015 -, cela représente un montant arrondi de CHF 15'941.10 $[(27'327.65.- / 12) \times 7]$, sous déduction des cotisations légales et conventionnelles, en faveur de l'intimé, avec intérêt à 5% l'an dès le 31 juillet 2015. On relèvera à cet égard que l'appelante conteste le principe même du versement d'une gratification, mais ni le fait qu'elle est due pro rata temporis, ni le calcul effectué par le Tribunal.

2.4.3. En ce qui concerne l'argument de l'appelante, selon lequel l'intimé a agi de mauvaise foi et a commis un abus de droit en soutenant que le bonus versé constituait un élément du salaire alors qu'il était instruit du caractère discrétionnaire du bonus, celui-ci ne peut être suivi dans la mesure où il a été démontré précédemment que l'analyse de la réelle et commune intention des parties, déduite des circonstances du cas d'espèce, aboutissait à la conclusion que les versements annuels correspondaient, non pas à des gratifications facultatives, mais bien à des éléments du salaire. L'intimé pouvait, tout comme le Tribunal et la Cour l'ont fait, déduire des circonstances de ses rapports de travail, qu'il disposait d'un droit au bonus en tant qu'élément de son salaire, et ce même après avoir quitté son poste. De plus, l'intimé n'agit pas de mauvaise foi et ne commet pas d'abus de droit dès lors qu'il admet avoir pris connaissance de son droit de recevoir un bonus pour l'année 2015 à la suite de la consultation d'un conseil juridique, et ce, même s'il ne s'y attendait pas à la fin de ses rapports de travail (cf. DO 131).

Ce qui précède conduit au rejet de l'appel et à la confirmation de la décision attaquée sur ce point.

3.

3.1. Vu l'issue du litige, il n'y a pas lieu de modifier la répartition des dépens alloués au demandeur en première instance (art. 318 al. 3 CPC a contrario). L'appelante ne conteste par ailleurs cette répartition que comme conséquence de ses conclusions principales et non à titre indépendant.

3.2. Pour la procédure d'appel, les frais sont mis à la charge de l'appelante qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

En application de l'art. 114 let. c CPC, il n'est pas perçu de frais judiciaires.

Les dépens sont fixés de manière globale (art. 64 al. 1 let. b et f RJ), compte tenu de la nature, de la difficulté et de l'ampleur de la procédure et du travail nécessaire de l'avocat ainsi que de l'intérêt et de la situation économiques des parties, mais pour un montant maximal de CHF 6'000.-, hors circonstances spéciales non présentes en l'espèce (art. 63 al. 1 et 2 et 64 al. 2 RJ). En l'occurrence, la Cour arrête l'indemnité due par l'appelante à l'intimé à CHF 1'000.-, plus TVA par CHF 77.- (7.7%).

la Cour arrête :

I. L'appel est rejeté.

Partant, la décision du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Sarine du 29 avril 2019 est confirmée.

II. Les frais d'appel sont mis à la charge de A. _____ SA.

Il n'est pas perçu de frais judiciaires.

Les dépens d'appel de B. _____ dus par A. _____ SA sont fixés à CHF 1'000.-, plus la TVA par CHF 77.-.

III. Notification.

Cet arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile au Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent sa notification. La qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF). L'acte de recours motivé doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Fribourg, le 2 septembre 2019/lfa

La Présidente :

Le Greffier :