

CHAMBRE DES RECOURS

Séance du 10 mars 2009

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : MM. F. Meylan et Creux
Greffier : M. Jaillet

Art. 452 al. 2 CPC

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **F._____ SA**, à Renens, défenderesse, contre le jugement rendu le 15 septembre 2008 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant la recourante d'avec **J._____**, à Villette, demandeur.

Délibérant en audience publique, la cour voit :

En fait :

A. Par jugement du 15 septembre 2008, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a partiellement admis la requête du demandeur J._____ (I), dit que la défenderesse F._____ SA doit à ce dernier paiement de la somme de 19'167 fr. plus intérêt à 5% l'an dès le 27 mars 2007 (II), rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (III) et rendu son jugement sans frais ni dépens (IV).

B. La Chambre des recours fait sien dans son entier l'état de fait du jugement, dont il ressort en résumé ce qui suit:

1. Le service du personnel de la défenderesse a vu son responsable quitter son poste au 31 décembre 2004. Selon celui-ci, le service des RH était principalement administratif, et le rôle de son successeur devait être le développement de l'aspect stratégique. Le service des RH connaissait des conflits internes, particulièrement en rapport avec l'infirmierie. L'intérim a été assuré par K._____, alors responsable de la logistique du Groupe A.F._____. Selon ce dernier, les précédents responsables des ressources humaines n'étaient "pas du métier". Selon la collaboratrice des ressources humaines et assistante du demandeur, le service était perturbé, et l'une des missions du demandeur allait être de ressouder les ressources humaines et d'améliorer leur crédibilité.

Le 17 mars 2005, les parties ont signé un contrat de travail, par lequel la défenderesse a engagé le demandeur J._____, professionnel du domaine des ressources humaines avec une solide expérience, en qualité de « Responsable des Ressources Humaines et à ce titre membre de la Direction » (point 1), dès le 1^{er} août 2005 (point 2). La rémunération convenue par le contrat du 17 mars 2005 était de 15'750 fr. brut par mois, plus un demi salaire brut versé fin juin et un treizième salaire brut versé fin novembre (point 5).

Les parties ont signé, le même jour, une annexe 1 au contrat de travail, qui complétait le contrat de travail sur les trois points suivants :

"Complément au point 1 du contrat de travail

En qualité de responsable des ressources humaines de l'entreprise F. _____ SA, Monsieur J. _____ participera aux travaux de comité « Ressources Humaines » du Groupe A.F. _____.

Complément au point 5 du contrat de travail

En complément de la rémunération citée dans le contrat de travail du 17 mars 2005, Monsieur J. _____ bénéficiera des paiements suivants :

1. CHF 13'000.- Frais forfaitaires annuels. Ce montant sera calculé prorata temporis de la période d'activité du collaborateur et sera versé dans le premier mois de son engagement.

Pour 2005

2. CHF 45'000.- Intéressement annuel (part variable) en fonction de la marche de l'entreprise et de l'atteinte par Monsieur J. _____ des objectifs annuels qui lui seront fixés. Ce montant sera calculé prorata temporis de la période d'activité du collaborateur et sera versée dans le premier trimestre de l'année suivante, à savoir la première fois en 2006.

Pour les années suivantes

3. L'intéressement annuel (part variable) mentionnée au point 2 ci-dessus sera portée à CHF 70'000.-."

2. Le montant de la part variable des salaires des cadres n'est pas déterminé par le service des Ressources humaines, mais par les supérieurs hiérarchiques, après révision par un comité de rémunération, selon les explications données par le directeur financier du Groupe A.F. _____, membre dudit comité de rémunération. La part variable attribuée dépend à hauteur de 80% de l'atteinte des objectifs personnels du cadre, et pour 20% de l'atteinte des objectifs de la société.

Selon G. _____, responsable de F. _____ SA et de la logistique du groupe, la part variable se base sur les objectifs personnels du cadre, pour 60% de la part variable, pour 30% selon les résultats de la société locale, et pour 10% en fonction selon les résultats du groupe. Cette répartition peut encore être modifiée en fonction des responsabilités et de la position hiérarchique. Pour les cadres, l'attribution de la part variable est revue par le CEO du groupe, en plus du supérieur hiérarchique. Selon G. _____, il n'existe aucune directive écrite sur la manière de calculer les

parts variables revenant aux cadres, il s'agit de « décisions de la direction ».

Une directive du 16 mai 2006 destinée aux membres du comité exécutif du Groupe A.F._____ donne quelques précisions sur la structure de la rémunération des cadres supérieurs, en précisant que la part variable peut représenter jusqu'à 40% du salaire global, et qu'elle est attribuée en fonction des performances individuelles, des résultats de la structure locale et des résultats du groupe, sans précision sur le poids de chaque facteur sur le montant finalement alloué.

Le Tribunal a retenu, sur ce point, qu'il n'existait pas de directives uniformes sur les facteurs déterminant l'attribution de la part variable aux cadres, et que, manifestement, la situation de chacun était traitée sur un mode individuel par ses supérieurs hiérarchiques.

3. Dès le 1^{er} mars 2006, un nouveau directeur production-logistique pour le Groupe A.F._____ a repris la fonction précédemment occupée par celui qui avait décidé de l'engagement du demandeur. Cette fonction inclut le département des ressources humaines du site de Lausanne. Il s'agit de G._____, devenu ainsi le supérieur hiérarchique du demandeur.

G._____ a déclaré ce qui suit : "Dès le départ, nous avons repris les plans d'action pour voir quelles étaient les priorités sur le site. Puis, dès mai-juin, il y a eu différents soucis et des projets qui n'avançaient pas normalement avec des complications. Les relations de travail sont devenues difficiles. Nous avons dû régler quelques situations devenues urgentes et, dès l'été, les relations de travail étaient vraiment difficiles à gérer pour les membres de direction. Chaque membre de direction a des objectifs fixés au début de l'année. Nous les avons repris au début de mon activité et nous les avons revus en cours de route pour préparer des plans d'action. Un feedback était donné régulièrement au demandeur pour les objectifs que nous étions convenus. Le demandeur a toujours réagi avec empathie et écoute, mais je me suis rendu compte que

les mesures prévues n'étaient pas réalisées, et pas dans l'esprit de l'entreprise, l'écart était important". Le tableau des objectifs 2006 a été transmis par le demandeur à G._____, pour discuter des tâches à accomplir en priorité.

G._____ a constaté les difficultés du secteur achats des ressources humaines, ce qui a nécessité l'intervention d'un consultant externe. Il a également "constaté des manquements souvent chez J._____, soit des dossiers d'engagement qui n'étaient pas complets, ce qui s'est vu par la suite. Il y avait des demandes de permis ouvertes (jusqu'à une dizaine) pour de nouveaux employés travaillant déjà en Suisse à la fin du printemps. Sans être au courant du détail relevant des opérations, j'ai entendu parler de retards et de dysfonctionnements dont j'ai discuté avec J._____ et auxquels il n'avait pas été remédié deux mois plus tard. Le suivi administratif des employés n'était pas assez rigoureux. A une reprise, J._____ n'a pas respecté les conditions financières convenues pour un engagement. Il a reconnu son erreur (...) Il (J._____) a ainsi pris des engagements qu'il n'avait pas à prendre et je me suis trouvé devant le fait accompli. J'estime que ce sont des fautes graves vu les responsabilités de J._____".

Le président de la commission du personnel de F._____ SA a déclaré que, selon lui, le demandeur était quelqu'un de confiance, avec qui il était possible de dialoguer. Toutefois, il a constaté que plusieurs règlements urgents n'ont été terminés par J._____ que plusieurs mois après la fin des négociations, alors qu'il s'agissait de sujets sensibles tels le paiement des vacances pour les travailleurs en équipe ou les piquets.

Le Tribunal a retenu que le demandeur avait effectivement rencontré des difficultés dans l'exercice de ses fonctions, sans pouvoir toutefois déterminer s'il s'agissait d'une inadéquation avec la culture d'entreprise de la défenderesse, manifestement lourde, ou de problèmes d'une autre nature.

4. Par lettre du 19 septembre 2006 signée par G. _____ notamment, le demandeur a été licencié pour le 30 novembre 2006. Il a été libéré de son obligation de travailler.

Selon G. _____, une réunion a eu lieu à l'occasion du licenciement du demandeur, où il n'a pas été question des modalités financières de la fin des rapports de travail. Toujours selon ce témoin, une deuxième réunion a eu lieu, avec cette fois K. _____, G. _____ et le demandeur, au cours de laquelle les modalités du départ de ce dernier ont été discutées. K. _____, lui, ne se souvient pas d'un entretien auquel il aurait assisté, et encore moins de la teneur des discussions.

Un courrier électronique du demandeur, du 17 octobre 2006, a la teneur suivante :

" K. _____,
Je reviens sur notre discussion de vendredi dernier et propose de formaliser ce que nous avons convenu. Ensuite, je te saurai gré de bien vouloir me confirmer ceci comme convenu par retour de mail (avec copie à M. G. _____).
Vacances : paiement de 15 jours ouvrables avec le salaire de novembre 2006
13^{ème} : paiement du 13^{ème} salaire pro rata (soit 11/12^{ème}) avec le salaire de novembre 2006
Bonus : paiement du bonus 2006 pro rata du montant prévu dans le contrat (soit 11/12^{ème} de KF 70') en mars 2007
Certificat de travail : intermédiaire à remettre d'ici au 31 octobre 2006 et définitif au 30 novembre 2006
Notes de frais : selon décomptes remis le 13 octobre 2006
Merci d'avance et meilleures salutations."

Le 30 octobre 2006, G. _____ a répondu, avec copie à K. _____, ce qui suit :

"Cher Monsieur,
Monsieur K. _____ est en vacances et n'a probablement pas eu le temps de vous faire parvenir le courrier avant fin octobre.
Donc je vous confirme par la présente que :

- Vous recevrez votre certificat de salaire tout début novembre
- Que le solde des vacances sera payé (validé ok)

- Que les frais « ouverts » ont été traités. Nous avons enlevé les trajets [...] comme l'indique notre règlement interne. (validé ok et normalement payé)
 - Votre salaire sera décompté sur 11 mois 2006 prorata ainsi que votre participation qui elle sera versée en mars-avril 2007.
- Je pense avoir répondu à vos questions."

5. Le demandeur a été informé par courrier du 26 mars 2007 qu'un montant de 45'000 fr. lui était versé à titre de part variable de la rémunération.

Le 29 mars 2007, le demandeur a adressé à G. _____ un courrier électronique, dont la teneur est la suivante :

"Monsieur G. _____,
J'ai reçu hier un courrier m'informant du montant de mon bonus 2006, à savoir CHF 45'000.-.
Selon l'annexe de mon contrat de travail, daté du 17 mars 2005, l'intéressement annuel pour 2006 a été fixé à CHF 70'000.-.
Par un mail adressé le 17 octobre 2006 à l'attention de M. K. _____, consistant à régler les éléments finaux de notre relation contractuelle, je demandais à l'entreprise F. _____ SA de m'indiquer si le paiement de mon intéressement 2006, à savoir 11/12^{ème} de 70 KF (soit CHF 64'166.-) me serait payé.
Votre réponse du 30 octobre 2006 indique que ma participation 2006 sera décomptée sur 11 mois, prorata temporis, et payée en mars 2007. Votre courrier ne fait pas mention d'une réserve quant au chiffre indiqué ci-dessus.
En fonction de cette information, je m'attendais à recevoir le montant susmentionné et suis surpris et fâché de constater un manquo de plus de 19 KF.
La jurisprudence fédérale en matière d'attribution des bonus étant suffisamment précise, j'entends obtenir mon dû, par voie juridique si nécessaire.
L'intéressement chez F. _____ SA est facteur de plusieurs éléments : Résultats de F. _____ SA, résultats de la production-logistique du Groupe A.F. _____ et atteinte des objectifs individuels annuels. Je souhaite connaître quels sont les facteurs qui ont été pris en compte et dans quelle proportion.
(...)"

La défenderesse a répondu par un courrier daté du 20 avril 2007. Elle considère notamment que la part variable du demandeur a été revue à la baisse en raison du fait que ses "performances professionnelles n'ont pas été en adéquation avec les exigences du poste". Plusieurs avertissements sont évoqués, liés à la qualité et au volume de travail.

Un échange de correspondances entre le conseil du demandeur et la défenderesse a suivi. Dans sa lettre du 13 juin 2007, la défenderesse énumère notamment les situations dans lesquelles le demandeur n'a pas répondu à ses attentes. Il s'agit des éléments suivants, à propos desquels les intéressés ont été entendus comme témoins : le conflit avec l'infirmière rattachée au service des ressources humaines est reproché au demandeur, de même que les difficultés avec la commission du personnel et d'autres situations où les solutions proposées par le demandeur n'auraient pas été adéquates.

6. Par demande du 7 août 2007, J. _____ a conclu, avec suite de frais et dépens, au paiement par F. _____ SA de la somme de Fr. 19'167.-, plus intérêts à 5 % l'an dès le 27 mars 2007 et de la somme de Fr. 10'000.-, plus intérêts à 5 % l'an dès le 20 septembre 2006, au titre d'indemnité pour tort moral.

7. En droit, les premiers juges ont considéré en substance que, lors des discussions sur les modalités financières de la fin des rapports de travail, il y avait eu un accord entre les parties sur une modification de la notion de bonus et de ses modalités de calcul et que la part variable du salaire due au demandeur, calculée au prorata sur onze mois, aurait dû se monter à 64'166 francs.

C. F. _____ SA a recouru contre ce jugement le 1^{er} décembre 2008, concluant principalement à son annulation, l'affaire étant renvoyée au Tribunal de prud'hommes pour nouveau jugement, subsidiairement à sa réforme en ce sens qu'elle n'est débitrice d'aucun montant envers le demandeur et ne lui doit aucun montant à quelque titre que ce soit.

Dans son mémoire, J. _____ a conclu au rejet du recours.

En droit :

1. Le recours a été déposé dans les 30 jours dès la notification du jugement motivé. Il comporte des conclusions claires et une motivation conforme à l'art. 48 LJT (Loi sur la juridiction du travail du 17 mai 1999; RSV 173.61). Il est recevable.

2. Conformément à l'art. 444 al. 1 ch. 3 CPC (Code de procédure civile du 14 décembre 1966; RSV 270.11), applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT, le recours en nullité formé pour violation de règles essentielles de la procédure - dont l'appréciation arbitraire des preuves - n'est recevable que lorsque l'informalité résultant de la violation prétendue ne peut pas être corrigée dans le cadre d'un recours en réforme. Or, le Tribunal cantonal statuant en instance de réforme peut, en vertu de l'art. 452 al. 1 ter et 2 CPC, corriger ou compléter l'état de fait sur la base de du dossier. Dans la mesure où la recourante soulève des moyens de nullité en relation avec l'appréciation arbitraire des preuves par les premiers juges, son recours doit être écarté.

3. En vertu de l'art. 452 al. 2 CPC, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT, le Tribunal cantonal, saisi d'un recours en réforme contre un jugement d'un tribunal de prud'hommes, revoit la cause en fait et en droit. Les parties ne peuvent articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus en première instance ou de ceux qui peuvent résulter, cas échéant, d'une instruction complémentaire au sens de l'art. 456 a CPC (cf. JdT 2003 III 3).

4. La recourante fait grief aux premiers juges d'avoir interprété sa volonté "*au-delà de ce que les termes même de l'échange indiquent*" et d'avoir à cet égard méconnu tant les témoignages recueillis que les circonstances entourant la fin des relations contractuelles des parties. Elle leur reproche en particulier d'avoir arbitrairement interprété les éléments

objectifs de l'e-mail de son directeur du 30 octobre 2006. Contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, rien dans les courriels échangés ne permet de dire que finalement il y a eu un accord sur une modification de la notion de bonus et de ses modalités de calcul telles qu'elles résultent du processus d'attribution en vigueur au sein de l'entreprise. Selon la recourante, il serait illogique et incompréhensible que l'employeur ait voulu accorder le maximum d'un bonus par définition variable à un collaborateur licencié en cours de contrat, en réduisant celui-ci uniquement par rapport à des critères de temps. Le terme de paiement en mars 2007 devait précisément permettre de connaître les résultats de l'entreprise et de les appliquer conformément aux règles sur l'attribution des bonus.

5. Le litige porte exclusivement sur le montant de la part variable du salaire 2006 versé à l'intimé à la suite de son licenciement. La recourante estime qu'après avoir versé à ce titre un montant de 45'000 fr. à l'intimé à fin mars 2007 (cf. jugement p. 26), elle ne lui doit plus rien. L'intimé, de son côté, réclame la différence entre ce montant et les 11/12èmes de 70'000 fr., soit 64'166 fr., ce qui représente 19'167 fr. faisant l'objet de la conclusion I de sa demande que lui ont allouée les premiers juges.

a) La question de la part variable du salaire de l'intimé est réglée dans l'annexe 1 du contrat de travail signé entre les parties le 17 mars 2005 (cf. P. 2). Qualifiée de "*complément au point 5 du contrat de travail*" (cf. P. 1), la clause en question est libellée comme suit :

"En complément de la rémunération citée dans le contrat de travail du 17 mars 2005, Monsieur J. _____ bénéficiera des paiements suivants :

1. CHF 13'000 Frais forfaitaires annuels [...]

Pour 2005

2. CHF 45'000 Intéressement annuel (part variable) en fonction de la marche de l'entreprise et de l'atteinte par Monsieur J. _____ des objectifs annuels qui lui seront fixés. Ce montant sera calculé

pro rata temporis de la période d'activité du collaborateur et sera versée dans le premier trimestre de l'année suivante, à savoir la première fois en 2006.

Pour les années suivantes

3. L'intéressement annuel (part variable) mentionnée au point 2 ci-dessus sera porté à CHF 70'000.-."

b) Il ressort de cette formulation que le montant stipulé comme part variable est dépendant d'une part des résultats de l'entreprise, d'autre part de l'atteinte des objectifs fixés au collaborateur. Dans cette mesure, sa fixation est laissée en partie à l'appréciation de l'employeur, ce qui donne à cette part de la rémunération convenue entre parties davantage le caractère d'une gratification que d'un élément du salaire (cf. Reinert, Variable Gehaltssysteme aus arbeitsrechtlicher Sicht, PJA 2009 pp. 3 ss., spéc. pp. 6-7, et les références de jurisprudence citées ; Wyler, Droit du travail, 2^{ème} éd., 2008, pp. 166-167 ; Duc/Subilia, Commentaire du contrat individuel de travail, 1998, n. 17 à 21 ad art. 322d CO, pp. 172-173 ; Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2^{ème} éd., 1996, n. 6 ad art. 322d CO, p. 118). Certes, le montant stipulé apparaît comme un chiffre fixe, sans qu'il soit précisé s'il s'agit d'un minimum ou d'un maximum. Toutefois, le fait de le subordonner à des conditions, dont plus spécialement celle des bonnes performances du collaborateur durant la période de référence, le fait apparaître comme un montant maximum qui sera dû par l'employeur au cas où les résultats de l'entreprise et les bonnes performances du collaborateur le permettent.

c) Faisant abstraction de la nature juridique de cette rémunération, les premiers juges ont considéré que le montant réclamé par l'intimé au titre d'intéressement 2006 était dû à ce dernier sur la base de l'accord que les parties avaient passé entre elles suite au licenciement intervenu le 19 septembre 2006 pour le 30 novembre 2006. Conclu oralement puis concrétisé par un échange de mails, l'accord en question portait sur le montant de la part variable que toucherait l'intimé. Cela étant, les premiers juges se sont abstenus d'examiner les performances individuelles de l'intimé en 2006 *"puisque la part variable a été convenue*

contractuellement entre parties durant le délai de congé du demandeur" (cf. jugement p. 32).

d) Tout d'abord, il sied de relever que les parties ne se sont nullement entendues sur la fin des rapports de travail, puisque l'intimé a été licencié pour des "fautes graves", selon les termes du directeur entendu comme témoin, qu'il a été libéré de son obligation de travailler, qu'il a été choqué d'être licencié du jour au lendemain et qu'il était inquiet pour la suite de sa carrière (cf. jugement pp. 24-25). On ne se trouve donc pas dans le cas d'un « accord de résiliation » (sur cette notion, cf. Wyler, op. cit., p. 455). Ensuite, il convient de se demander s'il y a eu accord de volontés sur les modalités de la résiliation, en particulier sur le "versement d'un montant conventionnel", comme l'ont retenu les premiers juges (cf. jugement p. 31). A cet égard, le jugement retient que deux entretiens ont eu lieu entre les représentants de l'employeur et l'intimé à l'occasion du licenciement de celui-ci, le premier sans qu'il soit question des modalités financières de la fin des rapports de travail, le second où les modalités du départ de l'intimé ont été discutées. Suite à ce second entretien, l'intimé a adressé un e-mail de confirmation au responsable des ressources humaines qui le remplaçait, lequel ne se souvenait pas d'avoir participé à l'entretien et déclaré qu'il ne s'était pas occupé de la partie financière, la fixation des parts variables ne faisant pas partie de ses attributions (cf. annexe A à l'audience de jugement du 2 septembre 2008). L'intimé y énumérait un certain nombre de postes, à savoir : les vacances (paiement de 15 jours ouvrables avec le salaire de novembre) ; le 13^{ème} salaire (pro rata, idem) ; le bonus (pro rata du montant prévu dans le contrat "soit les onze douzièmes 70'000 fr." en mars 2007) ; le certificat de travail (intermédiaire et définitif) et la note de frais (selon décomptes du 13 octobre 2006). C'est en définitive le directeur qui lui a répondu, également par e-mail, une quinzaine de jours plus tard et qui lui a confirmé comme suit les postes évoqués : certificat de salaire (début novembre) ; solde de vacances (validé ok) ; frais "ouverts" sauf trajets [...] (validé ok et normalement payé) ; et sur le point ici litigieux : "votre salaire sera décompté sur 11 mois 2006 prorata ainsi que votre participation qui elle sera versée en mars-avril 2007".

e) Si l'on analyse de près l'accord intervenu, on remarque que l'employeur a pris le soin, en face des rubriques "solde de vacances" et "frais", d'apposer la mention "validé OK". Une telle mention fait en revanche défaut en ce qui concerne le salaire et la participation, seule étant portée la mention que le salaire sera versé prorata sur 11 mois ainsi que la participation qui sera versée en mars-avril 2007. On ne saurait inférer de ce texte que l'employeur validait du même coup le montant de la participation à verser à l'intimé. Il eût fallu à tout le moins que référence soit faite au chiffre articulé par l'intimé. L'accord ne portait donc que sur le principe du versement de la participation, pour les 11 premiers mois de 2006, en mars-avril 2007.

f) Reste à examiner si, sur la base du contrat lui-même, la recourante était habilitée à fixer elle-même le "bonus" au montant qu'elle a versé à l'intimé. Comme on l'a vu ci-dessus, l'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation lorsque, comme en l'espèce, la part variable correspondant à l'intéressement annuel est subordonnée à l'atteinte par le collaborateur d'objectifs fixés par l'employeur. Ce point revêt une certaine importance lorsque l'employé quitte l'entreprise en cours d'exercice et plus particulièrement lorsqu'il est congédié par l'employeur. La doctrine majoritaire admet, dans un tel cas, que la gratification puisse être réduite d'un tiers voire même de la moitié (cf. Wyler, *op. cit.*, p. 170 ; Reinert, *loc. cit.*, p. 11 ; Brühwiler, *op. cit.*, p. 118 ; Streiff/von Kaenel, *Arbeitsvertrag*, 6^{ème} éd., 2006, pp. 234-235 et les références de jurisprudence citées par ces auteurs; plus nuancé : Rehbindler, *Berner Kommentar*, 1985, n. 11 ad art. 322d CO, pp. 266-267).

Il ressort des témoignages, plus spécialement de celui du directeur financier de la recourante (cf. Annexe B1 à l'audience du 11 décembre 2007), que la calculation des parts variables ("bonus") versées aux cadres de l'entreprise s'opérait dans le cadre d'une enveloppe, soumise à un comité de rémunération interne qui décidait de la part de rémunération versée à chacun d'entre eux. Cette opération intervenait une fois connus les résultats du groupe pour l'exercice écoulé. Pour ce qui

est de l'intimé, la non-atteinte des objectifs fixés couplée à son licenciement a motivé la réduction de l'enveloppe budgétée pour parvenir au montant finalement alloué. Si l'on considère que la part variable calculée au prorata sur onze mois aurait pu aller jusqu'à 64'166 fr., on observe que le montant finalement alloué à l'intimé de 45'000 fr. représente une réduction d'un peu moins d'un tiers par rapport à ce montant. Au vu des avis de doctrine susmentionnés et de la jurisprudence à laquelle ils se réfèrent, une telle réduction n'apparaît pas critiquable dans les circonstances de l'espèce.

Il s'ensuit que le recours, bien fondé, doit être admis.

6. Portant sur un litige de droit du travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (art. 343 CO [Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220]; 10 al. 2 LJT ; 235 TFJC [Tarif des frais judiciaires en matière civile; RSV 270.11.5]).

La recourante a droit à des dépens de deuxième instance, arrêtés à 1'800 fr. (cf. art. 5 ch. 2 Tav [Tarif des honoraires d'avocat dus à titre de dépens; RSV 177.11.3]).

Par ces motifs,
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,
statuant en audience publique,
p r o n o n c e :

I. Le recours est admis.

II. Le jugement est réformé dans son dispositif comme suit:

I. Rejette la requête.

II. et III. Supprimés.

Il est confirmé pour le surplus.

III. L'arrêt est rendu sans frais

IV. L'intimé J._____ doit verser à la recourante F._____ SA la somme de 1'800 fr. (mille huit cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.

IV. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 10 mars 2009

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies à :

- Me Robert Fox (pour F._____ SA),
- Me Elie Elkaïm (pour J._____).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 19'167 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

Le greffier :