



POUVOIR JUDICIAIRE

C/22638/2018-4

CAPH/219/2021

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU 29 NOVEMBRE 2021**

Entre

Monsieur A _____, domicilié _____ [VD], appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 4 mars 2021 (JTPH/76/2021), comparant par Me Boris VITTOZ, avocat, avenue d'Ouchy 18, 1006 Lausanne, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

et

B _____, sise _____ [GE], intimée, comparant par Me Stéphanie FULD, avocate, rue Jacques-Balmat 5, case postale 5839, 1211 Genève 11, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 2 décembre 2021.

EN FAIT

A. a. Avant d'être engagé par B_____ par contrat de travail du 14 décembre 2012, A_____ était employé de C_____ depuis mars 2011 en qualité de "Managing Director", moyennant un salaire annuel brut de 325'000 fr. et le versement de frais annuels de 18'000 fr. Le contrat prévoyait ce qui suit: "*Any discretionary variable incentive award to be paid will be determined in accordance with the provisions of the Employment Regulations of C_____. Employees have no contractual or legal entitlement to an Award, even if such payments were made in previous years*".

A_____ allègue que sa rémunération annuelle s'élevait à environ 600'000 fr., y compris un bonus variable en espèces et en règlements différés de 250'000 fr.

Pour l'année 2011, il a perçu en 2012 un bonus de 122'500 fr. ("*Discr. Var. Inc. Awar cash*"). Du fait de son départ, il n'a touché aucun bonus en 2013 pour l'année 2012.

b. B_____ (ci-après : la banque) est sise à Genève.

De la politique de la banque en matière de bonus

c. Les bonus portant sur une année donnée étaient en principe attribués et payés l'année suivante, aux alentours du mois de mars.

d. Le règlement du personnel intitulé "*Employee Handbook*" spécifiait ce qui suit:

"Les employés sont admis à participer au programme de primes discrétionnaires en vigueur au sein de la banque. Ce programme vise à motiver le rendement actuel et futur des employés ainsi qu'à encourager la fidélité. Le niveau de la prime incitative discrétionnaire est lié au rendement individuel de l'employé, à la rentabilité du secteur d'activité de l'employé et à la rentabilité du Groupe B_____ au cours d'une année d'activité, ainsi qu'à la perspective raisonnable de l'année d'affaires à venir. Cela dépend également du respect des valeurs, des politiques et des normes de la banque par les employés. Si le contrat d'emploi prend fin ou est résilié (par l'employé ou l'employeur) au cours d'une année civile, l'employé n'a pas droit à une prime proportionnelle. Si le contrat de travail prend fin ou est résilié (par l'employé ou par la banque) avant ou jusqu'à la fin du mois au cours duquel la prime est versée, l'employé n'a pas droit à une prime. [...]. Toute attribution ou paiement d'un bonus est effectué sur une base discrétionnaire et volontaire et ne donne aucun droit pour toute attribution ou paiement futur d'un bonus. La banque se réserve le droit de mettre fin à son programme de primes discrétionnaires en tout temps et sans préavis."

e. A_____ allègue que les bonus étaient provisionnés dans le budget annuel et

subdivisés en "*bonus pools*" attribués aux unités de la banque, chaque employé étant rattaché à l'un des "*bonus pools*". Chaque responsable devait répartir le montant à disposition pour son équipe entre les membres de celle-ci. Cela fait, le montant du bonus de chaque employé était introduit dans un système dénommé "*Total Compensation Review*" et faisait l'objet d'une validation au cours d'une séance intitulée "*consistency meeting*", à laquelle participaient d'autres responsables et dont le but était d'assurer une égalité de traitement. Des "*guidelines*" sur la répartition des bonus étaient mis à la disposition des responsables de leur attribution.

Il expose que le montant du bonus était basé sur les performances individuelle, de l'équipe et de l'entreprise (critère "*What*") ainsi que sur le respect des valeurs de l'entreprise (critère "*How*"). Chaque employé fixait ses objectifs annuels en fonction de discussions avec son responsable. Il devait remplir un formulaire d'évaluation, lequel était complété par le supérieur et retourné à l'employé pendant ou après une séance consacrée à la performance de l'employé. En fonction de l'appréciation de la banque sur les critères précités, d'égale valeur, le bonus était plus ou moins élevé.

Il soutient que lorsque les conditions de performance et de comportement étaient remplies, la banque payait systématiquement les bonus, y compris aux employés licenciés sans faute grave, car ils récompensaient les efforts de l'année écoulée. Le non-versement complet du bonus n'intervenait qu'en cas de résiliation du contrat par l'employé ou par l'employeur pour faute grave ou si l'employé ne réagissait pas à un programme d'amélioration de sa performance.

Le représentant la banque, D_____, a déclaré que tous les bonus étaient discrétionnaires. Les bonus conditionnels étaient ceux qui étaient négociés à l'avance avec les employés. Les responsables hiérarchiques recevaient une enveloppe globale dont le montant était fixé de façon discrétionnaire. Le responsable analysait le "*What*" et le "*How*" pour répartir l'enveloppe entre les employés, à son entière discrétion et sans formule prédéfinie.

f. E_____, directrice du département des ressources humaines de la banque (ci-après: RH) à Genève, entendue en qualité de témoin, a exposé que le contrat standard des collaborateurs prévoyait la première année un bonus conditionnel et les années suivantes des bonus discrétionnaires payés, pour une partie, en espèces et, pour l'autre partie, en différé sur trois ans. Les bonus étaient soumis à un plan de compensation complémentaire, ce qui était historique au sein de la banque. Cela ne signifiait pas que la banque s'engageait à payer des bonus. Suivant leurs montants, les bonus n'étaient pas forcément soumis à ce plan. Il n'y avait pas de "*guidelines*" concernant l'attribution des bonus. Ceux-ci avaient pour fonction de récompenser les performances du collaborateur. Le fait d'en différer une partie avait un but de fidélisation. Les critères "*What*" et "*How*" avaient une importance

équivalente. Si un collaborateur avait atteint ses objectifs, il était possible qu'il ne touche pas de bonus. Elle n'avait pas le souvenir d'un cas concret où cela s'était produit. Aucun bonus n'était attribué en cas de licenciement pour cause de manque de performance. Un "*consistency meeting*" consistait en une table ronde regroupant le management pour valider les évaluations. Un de leur but était d'éviter des inégalités flagrantes. Il ne s'agissait pas d'une procédure systématique. Cela ne se faisait "*plus tellement*". Le management direct décidait tant du montant que du processus d'attribution du bonus.

F_____, responsable "RH" de la banque, entendue en qualité de témoin, a exposé qu'il y avait un lien direct entre la performance et le bonus. S'il y avait performance, il y avait forcément bonus, pour autant que les résultats de l'entreprise le permettent. Les bonus étaient le reflet de la performance passée et un encouragement pour le futur. Ceci expliquait pourquoi un collaborateur licencié ne touchait pas de bonus lorsqu'il était en période de préavis. Il s'agissait d'une règle du groupe, laquelle s'appliquait à tous les collaborateurs. Aucun employé licencié ne touchait de bonus, même si sa performance était satisfaisante. Les critères "*What*" et "*How*" avaient la même pondération.

G_____, directeur général de B_____, entendu en qualité de témoin, a exposé que le système d'évaluation annuelle des collaborateurs démarrait en décembre pour se terminer en janvier. Il n'y avait pas de pondération particulière entre les critères "*What*" et "*How*".

H_____, ancienne employée de la banque de 2011 à septembre 2014, a exposé avoir été directrice RH avant E_____. Jusqu'en 2014, les bonus étaient liés à la performance du groupe. La taille de l'enveloppe variait avec la conjoncture. Il y avait une dimension discrétionnaire. A performance égale, il était possible que deux collaborateurs ne touchent pas le même bonus en fonction de leur salaire de base. Selon le schéma standard, le bonus était garanti au moins pour la première année d'engagement (bonus conditionnel) et il était discrétionnaire ensuite. Un employé licencié ne recevait pas de bonus. Il arrivait que des indemnités calculées sur le nombre de mois de salaire soient payées après négociation. Le paiement d'un bonus dépendait notamment des performances du groupe, de la succursale, du "*business line*", du collaborateur et, si celui-ci était un manager, également de la performance de son équipe.

I_____, employé auprès de la banque à J_____ [Royaume-Uni], entendu en qualité de témoin, a déclaré qu'il existait des "*guidelines*" pour la fixation du bonus, soit un règlement général, mais pas de formule exacte édictée. Pour chaque employé, il convenait d'examiner le "*What*" et le "*How*", sans qu'une formule n'existe à ce sujet, en particulier quant à la pondération de ces critères. Il existait un système concernant un calcul additionnant le salaire fixe et le bonus, générant un rapport pour chaque employé, soit le "*Total compensation review*".

K_____, ancien directeur général de la banque à Genève, a déclaré y avoir travaillé de juin 2015 à fin août 2018. La politique était d'attribuer des bonus discrétionnaires. Les personnes qui rejoignaient la banque pouvaient se voir octroyer des bonus conditionnels pendant un ou deux ans, bien que rarement. Il existait des "guidelines" pour la répartition des bonus, soit un document qui était présenté aux responsables chaque année. Sauf exceptions, les personnes de même échelon hiérarchique avec les mêmes performances recevaient des bonus à peu près équivalents. Si l'un des deux critères ("What" et "How") n'était pas atteint, le bonus pouvait être réduit, mais en principe pas supprimé. A son souvenir, dans le cadre d'une discussion au sujet de l'attribution d'un bonus à un "relationship manager" qui ne donnait pas satisfaction sur ses performances, L_____ (cf. infra) avait affirmé que le bonus pouvait être attribué, mais qu'il serait supprimé l'année d'après si l'insatisfaction perdurait.

Du recrutement de A_____

g. A fin 2011, A_____ a été contacté par une société de chasseurs de têtes mandatée par la banque et au sein de laquelle exerçait une dénommée M_____. Une phase de recrutement a débuté entre les parties.

Le document de recrutement interne de la banque fait état de l'historique de la rémunération du précité dans les termes suivants : "*Actuel – Base : 350'000 fr.; Bonus attendu: 250'000 fr. à 300'000 fr.; 2012 attendu TC [Total Compensation]: 600'000 fr. à 650'000 fr. / 2011 – Base : 350'000 fr.; Bonus: 225'000 fr. TC: 575'000 fr. N.B. annualiser et seulement travaillé 9 mois et on lui a dit que le bonus était proratisé / 2010 – TC : 250'000 fr. N.B. A_____ a été hors du marché pendant 12 mois et payé 250 K par N_____ pour 12 mois de préavis / 2009 – TC : 550'000 fr. / 2008 – TC: 700'000 fr.*".

A_____ allègue que la banque lui a proposé de compenser la perte de bonus lié à son départ de C_____ et un bonus variable. Il avait exigé que celui-ci soit fixé par avance pour la première année, ce qui était conforme à la pratique dans la branche, dès lors que le montant du bonus initial fixait le niveau général du bonus des années suivantes. La banque avait accepté de fixer par avance le montant du bonus pour la première année à 325'000 fr., de sorte que les parties s'étaient mises d'accord sur une rémunération annuelle d'environ 700'000 fr., condition sans laquelle il n'aurait pas quitté son emploi. Il offre à titre de preuve l'audition de M_____. Il expose que, pour le surplus, la banque impose à ses employés une formulation uniformisée des contrats. Sur la base du document de recrutement précité, il soutient que la stratégie de recrutement à son égard était fondée sur le concept de "*Total Compensation*", soit en prenant en considération son revenu total auprès de C_____. Elle voulait lui offrir une rémunération globale supérieure à celle qu'il percevait.

La banque a contesté ces allégations ou les a qualifiées de non pertinentes.

Des clauses contractuelles liant les parties

h. Par contrat du 14 décembre 2012, la banque a engagé A_____ en qualité de *Head of Global Investments & Solutions* [GI&S], EMEA [zone Europe, Moyen-Orient et Afrique] avec le titre de *Managing Director*, à partir du 1^{er} avril 2013. Il était stipulé un salaire annuel brut de 375'000 fr. et le versement sur une base annuelle de frais de représentation de 18'000 fr., d'indemnités de repas de 2'760 fr. et d'une contribution à l'assurance-maladie de 2'400 fr.

Sous le titre "*INCENTIVE AWARDS*", le contrat contenait notamment les clauses suivantes:

"Discretionary Incentive Award

La Société offre un régime d'intéressement discrétionnaire aux employés, la valeur, la forme, les conditions et le moment de la remise des primes d'intéressement discrétionnaires étant entièrement à la discrétion de la Société. Ce pouvoir discrétionnaire comprend le droit de refuser de faire des attributions incitatives discrétionnaires, de faire l'attribution ou une partie de l'attribution sous une forme autre qu'en espèces [...].

L'année de performance d'une prime incitative discrétionnaire s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre. Les employés qui occupent un emploi éligible au 31 octobre seront pris en considération pour participer au régime d'incitatifs discrétionnaires pour cette année de rendement, pourvu qu'ils demeurent en emploi éligible lorsque le paiement de la prime incitative discrétionnaire est effectué.

Le niveau de la prime incitative discrétionnaire dépendra du rendement de la personne, de l'équipe et de la Société et de votre adhésion aux valeurs, aux politiques et aux normes de la Société.

Les primes incitatives conditionnelles sont en principe communiquées dans le premier quart suivant la fin de l'année de rendement. L'attribution de toute prime incitative discrétionnaire est soumise à la condition que vous soyez en situation d'emploi éligible à la date du versement.

La Société se réserve le droit de décider de ne pas accorder de primes d'intéressement en vertu de son régime d'intéressement ou de modifier le moment et la nature de son régime d'intéressement.

Sous réserve que vous soyez en situation d'emploi éligible au moment de la prime et que les conditions de cette annexe soient réalisées, vous aurez droit à ce qui suit:

Buy out Award

A titre de compensation pour bonus non perçu de son ancien employeur du fait de la conclusion du présent contrat (Forfeited Award), une prime de 275'000 fr. au minimum (minimum Buy Out Incentive Award) selon annexe 4 du contrat [soit, selon dite annexe:] 170'000 fr. de Cash Incentive Awards, 31'176 fr. de Share Incentive Award, 31'176 fr. de Deferred Cash Award et 42'529 fr. de Complementary Pension Plan Contribution, soit au total 275'000 fr. de Conditional Incentive Award."

Le contrat prévoyait, s'agissant des actions, qu'elles étaient libérées sur trois ans selon les règles du "Share Value Plan", alors que l'attribution d'espèces différées était faite selon les règles du "Cash Value Plan" également sur trois ans.

"Conditional Incentive Award

Nonobstant la nature discrétionnaire des primes incitatives mentionnée plus haut, vous serez recommandé pour la prime incitative suivante (la "prime incitative conditionnelle") pour 2013. La prime incitative conditionnelle ne vous sera versée que si votre performance depuis la date de début des rapports de travail jusqu'à la date de versement de la prime incitative conditionnelle est jugée satisfaisante par votre supérieur hiérarchique (tel que documentée par écrit par votre supérieur hiérarchique, agissant de bonne foi et tenant compte des principes en vigueur en matière d'évaluation de performance de B_____).

La prime incitative conditionnelle doit comprendre une prime incitative en espèces. La valeur de la prime incitative conditionnelle et les conditions de performance (la "condition de performance") que vous serez tenu de remplir pour que ces primes soient versées sont indiquées à l'annexe 3" [soit, selon dite annexe:] 325'000 fr. de Conditionnal Incentive Award [décomposée en] Cash Incentive Award pour 196'118 fr., Share Incentive Award pour 39'926 fr., Deferred Cash Award pour 39'926 fr. et Complementary Pension Plan Contribution pour 49'030 fr.; Afin de satisfaire à la condition de performance associée à la prime d'intéressement conditionnelle, vous devrez au minimum obtenir une note de performance globale pour l'année de performance 2013, évaluée par votre supérieur hiérarchique et la haute direction de la Société, de "répond à toutes les attentes". Cela sera fondé sur les objectifs convenus avec O_____ et sur les avis obtenus des principaux actionnaires"; [...]

L'attribution de toute prime incitative conditionnelle sera soumise à la condition que vous soyez en situation d'emploi éligible à la date de la prime concernée. Toutefois, sous réserve du paragraphe ci-dessous concernant les Mesures Disciplinaires, la Société convient qu'un versement en espèces vous sera payable si (i) avant l'octroi de tout "Conditional Incentive Award", la Société vous notifie une résiliation de votre emploi pour d'autres raisons que pour faute grave ou

pour un grave manquement aux exigences du Groupe B_____ en matière de Risque ou de Compliance, ou (ii) le "Conditional Incentive Award" n'est pas octroyé mais vous remplissez les conditions requises pour l'octroi du "Conditional Incentive Award" concerné. Le paiement en espèces sera égal à la valeur du "Conditional Incentive Award" à condition que vous ayez satisfait entièrement à la Condition de Performance, et sera calculé a pro rata par référence à la mesure dans laquelle vous avez satisfait à la Condition de Performance à la date de cessation de votre emploi ou, si elle est antérieure, à la fin de l'Année de Performance. [...]

La prime incitative conditionnelle ne doit pas être interprétée comme donnant lieu à un droit ou à une attente légitime à l'égard de toute autre prime, ni comme une assurance quant au niveau de toute prime qui pourrait être versée à l'avenir, qui demeure en tout temps à la discrétion de la Société.

Delivery of Incentive Award

Nonobstant toute disposition de l'accord, la structure, la forme, la méthode, le calendrier et les conditions de paiement de tout Buy Out Award, de toute prime incitative conditionnelle et de toute prime incitative discrétionnaire (les "Primes") seront déterminés par la Société à sa seule discrétion. Afin d'éviter toute doute, cela inclut le droit d'attribuer la prime ou une partie de la prime sous une forme autre qu'en espèces (...) et de reporter ou d'attribuer un élément de la prime aux termes d'un plan incitatif Barclay; [...]

Eligible Employment

La prise en considération de prime ou le paiement de rémunération et bénéfices sera soumis à la condition que vous soyez en situation d'"emploi éligible" à la date de versement ou d'attribution de la prime. Emploi éligible signifie que vous devez être un employé de la Société, ne pas être en période de préavis après avoir donné votre démission ou après avoir été licencié et ne pas avoir cessé votre emploi sans l'avoir notifié au préalable.

Future Award

L'attribution de primes au titre d'une année de rendement ne doit pas être interprétée comme donnant lieu à un droit ou à une attente légitime à l'égard d'une prime incitative ou autre dans l'avenir, ni comme une assurance quant au niveau de toute prime incitative ou autre attribution qui vous sera attribuée au cours des années ultérieures, laquelle restera à la discrétion de la Société".

Il était renvoyé aux règlements du personnel de la banque, dont le "Employee Handbook", comme faisant partie intégrante du contrat de travail, et aux règlements du fond de pension de l'entreprise.

i. A_____ allègue avoir été affilié à un fonds de pension complémentaire pour recevoir des prestations complémentaires calculées sur le montant de son bonus.

De la volonté des parties

j. Selon A_____, en dépit des termes du contrat, les parties voulaient une rémunération annuelle d'environ 700'000 fr., composée d'une base de 375'000 fr. et d'un bonus de l'ordre de 325'000 fr. La banque lui avait toujours versé un "Cash Incentive Award", un "Cash Value Plan" (bonus en espèces différé), un "Share Value Plan" (bonus en actions différé) et une contribution au plan de pension complémentaire. Aucun bonus intitulé "Discretionary Incentive Award" ne lui avait été versé.

La banque soutient que les parties n'étaient pas convenues d'un bonus déterminé ou objectivement déterminable pour 2015 à 2018. En 2013, A_____ avait reçu un "Buy Out Award" et un "Conditional Incentive Award". Pour 2013 et 2014 (cf. infra), un "Conditional Incentive Award" avait été convenu dans sa quotité pour autant que les objectifs soient atteints. Dès 2015, le bonus était discrétionnaire. Devant le Tribunal, le représentant de la banque a déclaré qu'au sein de celle-ci, tous les bonus étaient discrétionnaires. Il pouvait arriver que des "Awards" soient convenus avec certains employés, ce qui avait été le cas pour le précité. Le "Buy Out Award" de 275'000 fr. servait à compenser le bonus discrétionnaire que ce dernier n'avait pas touché chez son ancien employeur du fait de sa démission et était limité à 2013. Il avait reçu un deuxième bonus conditionnel pour 2014 (cf. infra). A partir de 2015, la règle générale s'était appliquée, soit un bonus discrétionnaire. Le seul élément de la rémunération de A_____ garanti était son salaire de 375'000 fr.

k. Le témoin E_____ a exposé que le contrat liant les parties était standard. A_____ bénéficiait la première année d'un bonus conditionnel et les années suivantes de bonus discrétionnaires payés en espèces et en différé sur trois ans. Le témoin H_____ a déclaré que le schéma standard de la banque s'appliquait au contrat de A_____. Son bonus était discrétionnaire et non conditionnel.

Du bonus perçu pour 2013

l. Selon un document de la banque non daté intitulé "Profil de rémunération 2013", A_____ devait recevoir pour 2013 une rémunération recommandée de 700'000 fr. soit, outre la rémunération fixe, 325'000 fr. de "Recommended Incentive Awards", sous forme de "Cash Incentive Award" (130'000 fr.), "Cash Value Plan" (81'250 fr.), "Share Value Plan" (81'250 fr.) et "Company Contribution to Complementary Pension" (32'500 fr.).

Il était rappelé ce qui suit: "This incentive award is designed to motivate both present and future employee performance. Any granting of, or payment of, an

incentive award is made on a discretionary and voluntary basis and gives no automatic right for any future grand of, or payment of, the said award. If the employment contract expires or is terminated (by you or by the bank) before or by the end of February (date of payment of the incentive award), you will not be entitled to receive any incentive award".

m. En février 2014, A_____ a perçu 130'000 fr. à titre de "bonus" pour 2013 selon son certificat de salaire annuel.

Selon la banque, il s'agissait du "Cash Incentive Award" faisant partie du "Conditional Incentive Award" de 325'000 fr. convenu pour 2013 aux termes du contrat de travail.

Du bonus perçu pour 2014

n. Par courrier du 4 août 2014, contresigné par A_____, la banque a informé celui-ci de sa décision de lui attribuer une prime incitative conditionnelle de 325'000 fr. pour l'année 2014 aux conditions suivantes :

"i. L'évaluation de votre performance pour 2014 est établie comme suit: i) exceptionnelle; ou ii) très forte; ou iii) forte; ou iv) bonne (...). Votre performance sera évaluée par votre supérieur hiérarchique qui agira de bonne foi: (A) à la fin de l'année de rendement 2014 dans le cadre du processus habituel de calcul de la rémunération; ou (B) si votre emploi a pris fin plus tôt (sous réserve des dispositions des alinéas (ii) à (iv) ci-dessous) au moment de votre départ; et

ii. Votre emploi n'a pas été résilié pour faute grave ou pour manquement grave à un contrat ou pour manquement grave aux exigences en matière de risque et/ou de conformité du groupe B_____ (et vous n'êtes pas en période de préavis pour l'une des raisons susmentionnées); et

iii. Vous n'avez pas mis fin à votre emploi ou notifié B_____ la cessation volontaire de votre emploi; et

iv. Vous vous êtes toujours conformé en tout temps aux modalités de la présente lettre et à vos conditions d'emploi.

La structure, la forme, la méthode, le moment et les conditions d'attribution de toute prime incitative conditionnelle seront déterminés à la seule discrétion de la banque". [...]

La prime incitative conditionnelle ne doit pas être interprétée comme donnant lieu à un droit ou à une attente légitime à l'égard d'un incitatif ou d'une autre attribution à l'avenir, ni comme une assurance quant au niveau d'un incitatif ou

d'une autre attribution qui pourrait vous être accordé au cours des années ultérieures, qui demeure à la discrétion de la Société".

o. Selon son "*Profil de rémunération 2014*", A_____ devait recevoir pour 2014 une rémunération recommandée de 725'000 fr. soit, outre la rémunération fixe, 350'000 fr. de "*Recommended Incentive Awards*", sous forme de *Cash "Incentive Award"* (202'438 fr.), "*Cash Value Plan*" (48'476 fr.), "*Share Value Plan*" (48'476 fr.) et "*Company Contribution to Complementary Pension*" (50'610 fr.). Ce document contenait les mêmes clauses générales que celui de 2013.

p. A_____ a perçu, en 2015, en sus des éléments fixes du salaire, 381'500 fr. brut (dont 202'438 fr. de "*conditional cash bonus*" et 141'587 fr. en tant qu'indemnités diverses selon son certificat de salaire annuel) et des actions pour 41'251 fr. brut.

Selon la banque, le montant de 381'500 fr. comprenait 202'438 fr. en tant que "*Conditional Incentive Award*" et également 37'475 fr. en tant que bonus différé.

Du bonus perçu pour 2015

q. Le témoin I_____ a déclaré avoir été le superviseur de A_____ de fin 2014 à début 2017. Il avait été impliqué dans la détermination du bonus du précité.

Le 18 décembre 2015, l'évaluation de A_____ pour l'année 2015 est intervenue en présence de celui-ci et de I_____. Le résultat noté a été le suivant: "*strong*" pour le "*What*" et "*strong*" pour le "*How*".

r. Selon son "*Profil de rémunération 2015*", A_____ devait recevoir pour 2015 une rémunération recommandée de 725'000 fr. soit, outre la rémunération fixe, 350'000 fr. de "*Recommended Incentive Awards*", sous forme de "*Cash Incentive Award*" (208'578 fr.), "*Cash Value Plan*" (44'639 fr.), "*Share Value Plan*" (44'639 fr.) et "*Company Contribution to Complementary Pension*" (52'144 fr.). Ce document contenait les mêmes clauses générales que ceux de 2013 et 2014.

s. A_____ a perçu, en 2016, en sus des éléments fixes du salaire, 262'212 fr. brut (dont 208'578 fr. de "bonus" selon son certificat de salaire annuel) et des actions pour 30'355 fr. brut.

Selon la banque, le montant de 262'212 fr. comprenait 208'578 fr. en tant que "*Discretionary Incentive Award*", dont ni le principe ni la quotité n'avait été convenus par les parties, celles-ci n'ayant convenu d'aucun "*Conditional Incentive Award*" pour l'année 2015. Le solde de 53'634 fr. était versé en tant que bonus différé.

Du bonus perçu pour 2016

t. A_____ allègue que, durant son engagement, sa performance et son attitude au travail avaient toujours été bonnes et qualifiées comme telles dans les appréciations qui en avaient été faites. Aucun reproche ne lui avait été adressé.

Selon la banque, A_____ avait une position managériale, impliquant de gérer et superviser ses équipes. A compter de 2016, cette gestion s'était avérée insatisfaisante. Les équipes EMEA ne voyaient pas en lui un *leader* crédible, ce qui avait fait l'objet de remarques dans l'évaluation 2016 (cf. infra). Il avait été relevé que celui-ci devait s'efforcer d'améliorer l'encadrement de son équipe et sa collaboration avec les autres départements.

u. Le témoin I_____ a déclaré que lorsqu'il en était le superviseur, A_____ travaillait de façon très professionnelle. Les résultats de celui-ci étaient sujet à débat s'agissant de ses performances. Compte tenu du niveau hiérarchique de A_____, il y avait une forte attente. Il avait été dit un certain nombre de fois que la banque souhaitait de l'amélioration de sa part, y compris lors d'une évaluation annuelle. Il ne s'agissait pas d'un avertissement formel, mais d'injonctions claires à améliorer son travail. Ces discussions avaient eu lieu de façon bilatérale, entre A_____ et lui, A_____ et P_____ (cf. infra) ainsi qu'entre ce dernier et lui, à son souvenir aux alentours de fin 2015. Malgré ces remarques, un bonus du même ordre que celui de l'année précédente avait été attribué à A_____ pour 2016.

Le témoin E_____ a exposé avoir entendu que pour l'année 2016, un manque de performance de A_____ avait été relevé. Elle ignorait pourquoi un bonus lui avait néanmoins été payé. Comme le *leadership* se situait à J_____ [Royaume-Uni], elle n'avait pas participé à la décision sur l'attribution de ce bonus.

Le témoin K_____ a déclaré ne pas avoir été le chef direct de A_____, mais avoir collaboré avec celui-ci jusqu'à son départ en janvier 2018. Le précité était organisé et travailleur.

v. Le 2 février 2017, l'évaluation de A_____ pour l'année 2016 est intervenue en présence de celui-ci et I_____. Il y figure les commentaires suivants de ce dernier : "A_____ est devenu un partenaire stratégique de l'équipe dirigeante de l'EMEA et a fait de grands progrès dans ses relations avec ses collègues du GI&S. Ce dernier point est encore en cours et constitue un domaine à améliorer encore en 2017"; "A_____ a reconstruit son équipe et fait en sorte que l'équipe soit bien soutenue mais aussi concentrée. A_____ doit forger une culture forte et cohésive au sein de son équipe – sur laquelle il peut s'associer efficacement avec des partenaires fonctionnels clés (en particulier les services juridiques et de conformité) et le front office". Le résultat noté a été le suivant: "strong" pour le "What" et "strong" pour le "How".

w. Selon son "*Profil de rémunération 2016*", A_____ devait recevoir pour 2016 une rémunération recommandée de 738'500 fr. soit, outre la rémunération fixe, 363'500 fr. de "*Recommended Incentive Awards*", sous forme de "*Cash Incentive Award*" (210'088 fr.), "*Cash Value Plan*" (50'445 fr.), "*Share Value Plan*" (50'445 fr.) et "*Company Contribution to Complementary Pension*" (52'522 fr.). Ce document contenait les mêmes clauses générales que ceux des années précédentes.

x. En sus des éléments fixes du salaire, A_____ a touché, en 2017, 276'335 fr. brut (dont 210'088 fr. à titre de "bonus" selon son certificat de salaire annuel) et des actions pour 55'552 fr. brut.

La banque allègue que le montant de 276'335 fr. se décomposait en 210'088 fr. en tant que montant discrétionnaire et 66'246 fr. en tant que bonus différé.

De la restructuration de la banque

y. Selon Q_____, "*Chief Operating Officer*" auprès de la banque, entendu en qualité de témoin, en 2017, après une séparation de B_____ [à] J_____ en deux entités, A_____ a commencé à travailler sous la responsabilité de L_____.

Le témoin I_____ a déclaré ne pas avoir été impliqué dans la détermination du bonus de A_____ pour l'année 2017, dès lors qu'il n'était plus son superviseur depuis début 2017.

Le témoin K_____ a déclaré qu'avant la restructuration A_____ avait une première ligne hiérarchique à J_____ [Royaume-Uni] et une seconde à Genève, ainsi qu'à Monaco, car le responsable, P_____, pour la région Europe et Moyen-Orient, était basé à Monaco. L_____ avait entretenu des relations directes avec A_____ le temps de la restructuration, soit jusqu'à début 2017 environ, mais plus après. Dans le cadre de la restructuration, il avait constaté que certaines personnes, dont L_____, n'appréciaient pas A_____. Initialement, celle-ci l'appréciait, puis cela n'avait plus été le cas. Il ignorait la raison de ce changement.

Du licenciement et du défaut de bonus perçu pour les années 2017 et 2018

z. Le témoin E_____ a exposé que la ligne hiérarchique de J_____ fixait les objectifs de A_____ en collaboration avec Genève.

A la question de savoir si la perception de l'activité de A_____ dont était en mesure de bénéficiaire L_____ était directe ou "montait" jusqu'à elle par la voie hiérarchique, le témoin K_____ a déclaré que du fait de la localisation différente des précités, l'information lui parvenait par l'intermédiaire des collaborateurs. Cela étant, celle-ci pouvait également se faire une opinion propre, dans la mesure où, jusqu'à début 2017, elle entretenait des relations directes avec celui-ci.

a.a Le 27 juin 2017, en raison de l'intention de A_____ d'obtenir un financement hypothécaire d'ordre privé, un formulaire de la R_____ a été rempli par un gestionnaire de paie, employé au sein de la banque. Celui-ci y a indiqué 345'000 Euros sous l'intitulé "salaire fixe" de A_____ et un bonus de 334'000 Euros, en cochant la case "non" à la question de savoir si ce poste était garanti.

A_____ soutient qu'à cette date, la banque prévoyait donc encore de lui verser en 2018 pour 2017 un bonus correspondant à celui versé en 2017 pour 2016, ce qui est contesté. Le témoin E_____ a déclaré qu'au vu de la date de ce document, le bonus y mentionné devait correspondre au bonus payé en mars 2017 pour 2016.

a.b A_____ allègue qu'aucune séance n'a été tenue en 2017 au cours de laquelle il aurait été question de sa performance. Lors d'un entretien téléphonique de travail le 29 août 2017, L_____ lui avait adressé des remarques positives sur ses compétences et prestations. Il offre à titre de preuve une note établie par ses soins. A cette date, selon lui, aucun reproche substantiel ne lui avait encore été adressé sur son travail ou ses performances (acte d'appel, p. 19).

Le témoin K_____ a déclaré que dès le deuxième semestre 2017, A_____ était inquiet de ses relations avec L_____. Il avait appris la détérioration des relations entre ceux-ci par ses discussions avec eux, mais également avec P_____.

Le témoin E_____ a exposé que A_____ n'avait pas atteint ses objectifs pour 2017. L_____ l'avait informée avoir signifié des avertissements verbaux à A_____ sur ses performances. P_____ lui avait également indiqué avoir discuté avec celui-ci de ses performances et de son comportement. Il lui était reproché d'être peu présent, notamment les vendredis et de ne pas avoir concrétisé les objectifs fixés. Elle ignorait la raison pour laquelle le fait que A_____ ait été absent les vendredis n'était apparu qu'au cours de la procédure. Les "feedback" relatifs aux performances des employés étaient récoltés, mais elle n'avait pas le souvenir d'une procédure formelle ou spécifique concernant A_____.

Q_____ a déclaré devant les premiers juges ne pas avoir fait partie de la ligne hiérarchique de A_____ et ne pas connaître ses performances en détail. Celui-ci était techniquement très apte et fort dans son domaine de spécialité.

a.c G_____ a pris ses fonctions auprès de la banque le 2 octobre 2017.

Selon le témoin K_____, à la fin de son emploi auprès de la banque, A_____ était sous la responsabilité directe de G_____.

A_____ allègue avoir procédé d'emblée, le 6 octobre 2017, à une présentation complète de ses activités à G_____, documentation à l'appui. Il en veut pour

preuve ses notes des 5 et 6 octobre 2017 et tout document relatif à cette séance à produire par la banque.

Le témoin G_____ a exposé que la banque nourrissait le projet de devenir "une vraie banque d'investissement" (ci-après : "la nouvelle stratégie du groupe"). A cette époque, il était employé de B_____ (UK) et était responsable de l'ensemble des équipes d'investissement dans le monde, soit 180 personnes. Il pouvait ainsi donner des instructions à des collaborateurs en Suisse.

Le témoin G_____ a ajouté avoir collaboré avec A_____ à compter d'octobre 2017. Dès son arrivée, L_____ avait attiré son attention sur le problème de performance de celui-ci, lequel était responsable d'une équipe importante et assurait la gestion d'au moins trois zones. Son travail dans les mois suivants avait consisté à "creuser la chose" et d'en faire part à A_____. La façon dont celui-ci menait ses équipes était insatisfaisante. Le "*feedback*" de ses pairs et des membres de son équipe était négatif. Ceux-ci se plaignaient par exemple que A_____ quitte son bureau le vendredi après-midi. Il lui en avait été fait part dans les conversations de tous les jours. Il venait d'arriver et avait rencontré les employés un à un. Cette remarque était "sortie" plusieurs fois à ces occasions. Par ailleurs, il avait pu confirmer les constatations de L_____, notamment des problèmes de distribution et de ventes de produits d'investissement. Il avait communiqué à A_____ les éléments à améliorer, en lien tant avec ses prestations actuelles qu'avec ses prestations futures en vue du projet de la banque. Ces discussions avaient eu lieu lors de leurs "*meetings*" réguliers, très rapidement à son arrivée. Il rencontrait A_____ fréquemment, soit probablement une fois par semaine. Celui-ci avait une attitude très protectrice de l'existant. Quand la banque, qui était anglaise, faisait part à un employé de son manque de performance, cela ne se traduisait pas par de la violence verbale. Le message passait de manière policée et calme. Le collaborateur devait comprendre qu'il devait s'améliorer, sans qu'il ne soit nécessaire de le menacer de licenciement.

Le témoin K_____ a déclaré s'être entretenu avec G_____ à son arrivée. Celui-ci lui avait fait part du fait qu'il s'entendait bien avec A_____, mais que L_____ était "contre" celui-ci. Ce témoin a ajouté que lorsqu'il avait discuté avec la précitée, celle-ci ne semblait pas apprécier A_____, bien qu'elle ne le lui ait pas dit en ces termes.

a.d Le 13 octobre 2017, s'est tenue la séance bisannuelle de direction de la banque en Suisse entre A_____, L_____, K_____ et une dénommée S_____. Ensuite de celle-ci, les deux premiers se sont entretenus en tête à tête.

A_____ allègue avoir, en vue de ces séances, préparé un document de présentation de ses activités de 35 pages qu'il avait remis à L_____ et dont il avait discuté avec celle-ci. Cet entretien avec L_____ n'avait pas pour objet sa

performance. Il s'agissait d'une réunion de travail périodique et habituelle dans le cadre plus général de la séance de direction tenue ce jour-là, laquelle n'avait pas pour objet sa performance non plus.

a.e A la suite de ces deux réunions, le jour même, L_____ a adressé un courriel à T_____, soit aux RH de J_____ [Royaume-Uni], avec pour objet mentionné "A_____ – pour le dossier". A teneur de ce courriel, la seconde réunion précitée portait sur la performance de A_____. L_____ avait "eu une discussion directe avec lui au sujet des commentaires sur le rendement depuis l'évaluation de milieu d'année". Elle avait exposé à A_____ attendre davantage de progrès et d'engagement de sa part et lui avait fait part de son manque de *leadership* et de proactivité, notamment à l'égard de G_____. Les réunions du lundi matin n'étaient pas toujours organisées à satisfaction et les progrès en matière de distribution n'avaient pas été réalisés. Enfin, elle avait informé A_____ de plaintes provenant de membres de son équipe quant à son comportement.

Le 19 octobre 2017, le courriel du 13 octobre 2017 a été transféré par T_____ à E_____, soit aux RH de Genève, avec le texte suivant: "*Please don't pass on further*".

Ces deux courriels ne figuraient pas au dossier de A_____ communiqué par la banque, que celle-ci a pourtant qualifié de complet par courriers de juillet et décembre 2018. A_____ a ainsi pris connaissance du courriel du 13 octobre 2017 lorsque celui-ci a été versé à la procédure à l'appui du mémoire de réponse de la banque du 29 juillet 2019 devant le Tribunal.

A_____ fait valoir que la teneur du courriel précité est fictive. Celui-ci avait dû être préparé à l'avance, soit avant les deux séances précitées, et envoyé immédiatement après celles-ci, exclusivement en vue d'un conflit ultérieur.

Il pensait le démontrer par le fait que le courriel avait dû être transféré aux RH de Genève après son licenciement. Le 8 juillet 2020, le témoin E_____ a déclaré devant les premiers juges qu'à son avis le courriel du 13 octobre 2017 était resté dans le système, plutôt que d'être, comme il se devait, classé au dossier physique, ce qui pouvait arriver. Après que A_____ ait réitéré le 23 septembre 2020 sa requête tendant à la production de tout document attestant de la date de transmission du courriel du 13 octobre 2017 à Genève, la banque a produit le courriel du 19 octobre 2017 précité.

Il pense encore le démontrer par le fait que les reproches formulés dans le courriel litigieux n'étaient pas fondés. L_____ ne bénéficiait pas d'une perception directe de ses activités. Aucune allusion n'y était faite à son document de présentation de ses activités du 13 octobre 2017. D'ailleurs, ce courriel ne lui avait pas été communiqué.

a.f A une date indéterminée, la banque a pris la décision de licencier A_____.

Selon la banque, plusieurs personnes ont pris cette décision, au motif que le travail du précité ne donnait plus satisfaction. De plus, celui-ci ne correspondait pas à la nouvelle stratégie du groupe. Le représentant de la banque a déclaré que cette décision n'était ainsi pas fondée sur le seul courriel du 13 octobre 2017, dont il ignorait quand la banque de Genève l'avait reçu.

Le témoin G_____ a déclaré avoir pris cette décision compte tenu des performances de A_____ et de la nouvelle stratégie du groupe, pour laquelle celui-ci ne présentait pas le niveau requis. Compte tenu de la position hiérarchique de A_____, une solution de "*coaching*" n'était pas concevable.

Le témoin E_____ a exposé que le licenciement était intervenu par une décision collective des cadres dirigeants et des RH de J_____ [Royaume-Uni] et de Genève. Le courriel du 13 octobre 2017 avait été un élément majeur à l'origine de cette décision. De plus, il avait été considéré qu'il n'avait pas le profil approprié pour assumer les nouveaux objectifs mis en place.

U_____, ancienne employée responsable du département juridique de la banque, a indiqué devant le Tribunal qu'à son souvenir, A_____ avait été licencié en raison de mauvaises performances, un des éléments ayant justifié cette évaluation étant le courriel du 13 octobre 2017. Elle ignorait quand la banque de Genève avait reçu ce courriel - qu'elle n'avait pas reçu – et la raison pour laquelle il n'avait pas été communiqué à A_____. La banque n'avait pas pour pratique de ne pas entendre les employés sur les reproches qui leur étaient faits. Si tel avait été le cas s'agissant du précité, elle en ignorait la raison.

Le témoin K_____ a déclaré que A_____ avait toujours très bien travaillé avec lui jusqu'au départ de celui-ci en janvier 2018. Il n'avait pas eu connaissance du courriel du 13 octobre 2017. A_____ avait été convoqué à un comité exécutif en janvier 2018, malgré son licenciement immédiat. Cette façon de faire n'était pas inhabituelle au sein de la banque, laquelle avait procédé de la même manière à son égard. Par ailleurs, si les performances d'un employé ne satisfaisaient plus la banque, un "*improvement plan*" n'était pas forcément mis en place. Cela aurait été faisable en ce qui concerne A_____. Un tel plan devrait faire suite aux discussions relatives à la performance. En ce qui le concernait, aucune discussion n'avait eu lieu et aucun "*improvement plan*" n'avait été établi.

a.g Le 19 janvier 2018 un entretien s'est déroulé entre A_____ et G_____, auquel s'est jointe ensuite E_____.

Lors de cet entretien, par courrier remis au premier, la banque a résilié le contrat de celui-ci pour le 31 juillet 2018 et l'a libéré de son obligation de travailler avec effet immédiat.

Elle lui a remis également une proposition d'accord de résiliation (ci-après: "la proposition d'accord"). A teneur de celle-ci, il n'était pas éligible pour une "*Discretionary Incentive Award*" 2017 et 2018, reconnaissait qu'aucune somme ne lui était due à l'exception de ce qui était prévu dans cette proposition et renonçait à tout droit ou prétention dont il était ou pouvait être titulaire en particulier en lien avec le paiement de bonus ou d'"*award program*". Sous le titre "*Traitement des bonus discrétionnaires Cash Value Plan (CVP) / Share Value Plan (SVP)*", il était stipulé que la banque recommanderait qu'il reste éligible pour la libération de toute portion restante d'actions et en espèces selon ses bonus "SVP" et "CVP" aux dates de libération prévues dans ses lettres d'octroi "SVP" et "CVP", ceci s'il signait la proposition d'accord. Un délai au 31 janvier 2018 lui était imparti à cet effet.

Les bonus différés auxquels A_____ avait droit (bonus "SVP" et "CVP") s'élevaient à plus de 200'000 fr.

Le témoin F_____ a déclaré qu'après cet entretien, elle avait escorté A_____ à son bureau afin qu'il collecte ses effets personnels, puis l'avait accompagné au seuil de la banque. D'autres employés étaient présents à leurs postes de travail à ce moment-là. Elle avait agi avec discrétion, en se tenant à distance de A_____. Cette manière de procéder en cas de licenciement était standard dans la banque.

A_____ prétend avoir ignoré les raisons de ce licenciement. Il avait été emmené dans une salle pour lui faire savoir qu'il allait perdre son travail et la moitié de ses revenus. Aucun motif ne lui avait été donné. On lui avait assuré que ses performances n'étaient pas en cause. Il n'avait pas accepté la proposition, car lorsqu'un employé quittait la banque, il recevait en principe une indemnité supplémentaire. E_____ lui avait suggéré de lire le document à tête reposée et de revenir avec des remarques, dès lors qu'une négociation était possible. Elle lui avait conseillé de prendre un avocat faute de quoi la banque ne signerait rien. Par ailleurs, elle lui avait proposé de rencontrer son équipe pour l'informer de son licenciement, ce que G_____ avait refusé, exigeant qu'il quitte immédiatement les locaux. Il avait ensuite été escorté hors du bâtiment, comme un criminel, au vu et au su des autres employés, sans pouvoir saluer une dernière fois les membres de son équipe.

Le représentant de la banque a déclaré que le défaut de performance de A_____ avait été signifié à celui-ci avant et lors de l'entretien de licenciement. La proposition d'accord était une erreur. La banque l'avait reconnu par écrit dès qu'elle l'avait réalisé. Il avait été assuré à celui-ci qu'elle était nulle et que ses bonus différés lui seraient versés. Par ailleurs, A_____ avait été escorté à la sortie du bâtiment conformément à une pratique courante dans le milieu bancaire.

Le témoin G_____ a confirmé que A_____ avait été informé des raisons de son licenciement lors de l'entretien de licenciement. Celui-ci ne devait pas être une surprise pour lui, dès lors que son manque de performance et les attentes d'amélioration lui avaient été communiquées à plusieurs reprises. Jamais il n'était fait part aux employé de la décision quant à l'attribution du bonus avant que celui-ci ne soit effectif. La décision de ne pas attribuer de bonus à A_____ pour l'année 2017 avait été communiquée à celui-ci lors de l'entretien de licenciement.

Le témoin E_____ a déclaré que lors de l'entretien de licenciement, les évaluations de performance pour l'année 2017 avaient été communiquées à A_____ et il avait été question du courriel du 13 octobre 2017. Son licenciement ne devait pas être une surprise pour lui au vu de sa dernière discussion avec L_____. La proposition d'accord était une erreur. Ils s'en étaient excusés et avaient fait part à A_____ du fait que ce document n'avait pas lieu d'être. La banque avait payé les bonus différés.

a.h Selon un document daté du 1^{er} février 2018, l'évaluation de A_____ par G_____ pour l'année 2017 fait état du résultat suivant: "*Need improvment*" ("*What*") et "*strong*" ("*How*").

Le témoin G_____ a déclaré avoir procédé à cette évaluation en se basant sur le "*feedback*" de L_____ et I_____ ainsi que sur son expérience personnelle avec A_____, lors de leurs fréquentes réunions. Il n'était pas en mesure d'indiquer s'il avait fait figurer les commentaires dont faisait état cette évaluation avant ou après le licenciement.

a.i Le 7 février 2018, A_____ a remis aux RH son compte-rendu de l'entretien de licenciement.

Le 15 février 2018, il a refusé l'accord proposé, celui-ci n'offrant aucune compensation financière en sus de celle prévue contractuellement. Il a formulé une contreproposition à hauteur de 1'074'684 fr..

Le 27 février 2018, la banque a refusé, en particulier de payer un bonus 2017, compte tenu du manque de performance de A_____. L'octroi de primes était discrétionnaire. Les bonus différés restaient valables jusqu'au 16 mars 2018. Elle contestait la valeur probante du compte-rendu de l'entretien de licenciement. Un délai au 16 mars 2018 lui était fixé pour accepter la proposition d'accord.

Devant les premiers juges, A_____ a déclaré s'être alors senti menacé.

Le 9 mars 2018, A_____, par l'intermédiaire désormais de son conseil dans la présente procédure, a sollicité son dossier et la documentation contractuelle.

Le 13 mars 2018, la banque a admis que A_____ restait éligible au paiement des bonus différés, même s'il ne signait aucun accord. Partant, la proposition d'accord était nulle et les paiements différés seraient effectués. La documentation précitée n'avait plus à être transmise.

A_____ s'est trouvé en incapacité de travail à compter du 20 mars 2018.

Le 21 mars 2018, A_____ a persisté dans sa demande de son dossier et de la documentation contractuelle, ce à quoi a donné suite la banque en communiquant une partie du dossier. Le 10 avril 2018, A_____ a réitéré sa demande et la banque a transmis des documents complémentaires.

Par courrier du 19 juin 2018, A_____ a réitéré sa demande d'une documentation complète et s'est opposé à son licenciement qu'il estimait abusif. Il a formulé ses prétentions, dont le paiement des bonus 2017 et 2018. Il a soutenu que les parties étaient convenues d'une "*Conditional Incentive Award*", comme le stipulait le contrat et le confirmait le courrier du 4 août 2014. Cette prime était due sauf performance insatisfaisante et/ou licenciement pour faute grave. Elle avait été payée régulièrement et augmentée au fil des ans jusqu'à la dernière versée pour 2016.

Le 2 juillet 2018, la banque a assuré que le dossier transmis était complet et nié le caractère abusif du licenciement. Celui-ci était motivé par la nouvelle stratégie du groupe, pour laquelle A_____ ne présentait pas les compétences, ses problèmes de performance et son manque de crédibilité auprès de ses équipes. Ces reproches avaient été portés à l'attention de A_____ le 13 octobre 2017 par L_____. Enfin, les bonus versés au fil des ans étaient discrétionnaires, comme le stipulait le contrat.

Le 21 septembre 2018, A_____ a informé son employeur de la prolongation de son incapacité de travail. Son contrat prendrait fin le 31 janvier 2019.

a.j A_____ n'a pas perçu de bonus portant sur les années 2017 et 2018. Il a admis que la banque avait versé les bonus différés qui lui étaient dus.

Le représentant de la banque a déclaré que les bonus 2017 et 2018 n'avaient pas été payés, en raison de ses mauvaises performances pour le premier et du fait qu'il se trouvait en période de préavis pour le second, ce qu'a confirmé le témoin F_____. Le témoin G_____ a déclaré qu'au vu de son évaluation pour l'année 2017, la non-attribution d'un bonus était justifiée.

a.k A_____ allègue qu'à sa connaissance les membres de son équipe avaient reçu leur bonus, de même que d'autres managers dirigeant avec lui la région EMEA, ce qui est contesté.

a.l Aux termes d'une attestation de son conseil du 21 septembre 2018, dans le cadre du présent litige, A_____ avait encouru à cette date des frais de conseil supérieurs à 57'000 fr.

B. a. Par demande du 21 septembre 2018 (43 pages accompagnée de 36 pièces), introduite le 6 mars 2019 devant le Tribunal, A_____ a assigné la banque notamment en paiement de 1'086'634 fr., à savoir 250'000 fr. net à titre de d'indemnité pour licenciement abusif avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 19 janvier 2018, 363'500 fr. brut à titre de bonus 2017 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} février 2018, 363'500 fr. brut à titre de bonus 2018 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} février 2019 et 51'300 fr. net, à titre de dommages-intérêts pour les frais d'avocat avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 21 septembre 2018.

Il a conclu à la production par la banque de soixante-et-une pièces.

b. Le 14 décembre 2018, faisant suite à une demande de A_____, la banque a confirmé que l'intégralité du "dossier employé" de celui-ci avait déjà été fourni.

c. Le 29 juillet 2019, la banque a conclu au déboutement de A_____. Afin de démontrer les motifs du licenciement, elle a produit le courriel du 13 octobre 2017, lequel ne figurait pas au dossier précité.

d. Le 9 octobre 2019, A_____ a déposé une liste de trente-huit témoins, dont D_____, I_____, G_____ et E_____. Il a formé deux nouvelles réquisitions de pièces, dont l'une consistait dans tout document attestant de la date à laquelle le courriel du 13 octobre 2017 avait été communiqué au RH de Genève.

Le Tribunal a ordonné à la banque de produire le dossier complet de A_____, y compris le procès-verbal de la réunion du 13 octobre 2017 entre celui-ci et L_____ ainsi que la correspondance avec des tiers au sujet du licenciement.

e. Le 31 octobre 2019, la banque a déposé ce dossier. Elle a exposé qu'il n'existait pas de procès-verbal portant sur la réunion du 13 octobre 2017 ni de documents relatifs à la décision de licenciement. Elle n'avait pas accès aux pièces requises en mains de B_____.

f. Le 2 décembre 2019, A_____ a persisté dans ses réquisitions de soixante-trois pièces et d'audition de trente-huit témoins. Il a sollicité l'audition de deux témoins supplémentaires.

g. Le 13 mars 2020, la banque a produit le dossier de A_____ fourni par B_____ (pièces 22A à 22C déf.). A_____ s'est opposé à la production de ces pièces.

h. Le 23 septembre 2020, A_____ a persisté dans sa demande de production de

la pièce tendant à démontrer la date de transmission du courriel du 13 octobre 2017 à Genève. La banque y a fait suite le 30 septembre 2020, en produisant le courriel du 19 octobre 2017.

i. Le 22 octobre 2020, le Tribunal a gardé la cause à juger.

C. Par jugement JTPH/76/2021 du 4 mars 2021, le Tribunal, statuant par voie de procédure ordinaire, a notamment refusé d'ordonner à la banque de produire les pièces requises le 2 décembre 2019 (ch. 2), écarté de la procédure les pièces 22A à 22C déf. (ch. 3), renoncé à entendre les autres témoins requis par A_____ le 2 décembre 2019 (ch. 4) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 6). Il a arrêté les frais judiciaires à 10'820 fr. (ch. 7), mis à la charge de A_____ (ch. 8) et compensés partiellement avec l'avance de 10'000 fr. effectuée par le précité qui restait acquise à l'Etat de Genève (ch. 9) ainsi que condamné celui-ci à verser le solde en 820 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire (ch. 10). Enfin, il a dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 11) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 12).

D. a. Par acte expédié le 19 avril 2021 au greffe de la Cour, A_____ appelle de ce jugement, qu'il a reçu le 5 mars 2021 et dont il sollicite l'annulation des chiffres 4, 6, 8 à 10 et 12 du dispositif. Il conclut à ce que la Cour condamne la banque à lui payer 250'000 fr. net avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 19 janvier 2018, 363'500 fr. brut, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2018, 363'500 fr. brut avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} février 2019 et 51'300 fr. net avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 21 septembre 2018.

Il persiste à solliciter l'audition de trois témoins et la condamnation de sa partie adverse à produire dix-neuf pièces.

b. La banque conclut au rejet de l'appel, sous suite de frais.

c. Dans leurs réplique et duplique, les parties persistent dans leurs conclusions.

d. Le 3 août 2021, elles ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1. 1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance lorsque la valeur litigieuse est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC), ce qui est le cas en l'espèce, de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

1.2 Interjeté dans le délai utile de trente jours (art. 142 al. 1, 145 al. 1 let. a et 311 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC), l'appel est recevable. Contrairement à ce que soutient l'intimée, l'acte d'appel respecte les exigences de motivation de l'art. 311 CPC.

1.3 La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC) dans la limite des griefs qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4).

La cause est régie par la procédure ordinaire (art. 243 al. 1 et 2 *a contrario* CPC), les maximes des débats (art. 55 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC) étant applicables.

2. L'appelant requiert certaines des mesures d'instruction écartées par le Tribunal.

2.1 L'instance d'appel peut administrer des preuves (art. 316 al. 3 CPC).

2.2 En l'espèce, le Tribunal a retenu que le dossier comportait un nombre conséquent de pièces produites par les parties et sept témoins sur les quarante cités par l'appelant avaient été entendus. Par ailleurs, celui-ci s'était opposé à la production des pièces 22A à 22C déf. correspondant à de nombreuses pièces requises par ses soins. En tout état, les mesures sollicitées ne pourraient apporter d'éléments supplémentaires utiles au dossier, lequel contenait déjà le nécessaire.

Comme il sera exposé dans le cadre de l'examen des griefs, il ne se justifie pas d'ordonner les mesures requises, la cause étant effectivement en état d'être jugée.

3. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir mal constaté de nombreux faits, ce dont la partie "En fait" du présent arrêt tient compte dans la mesure utile.

4. L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir nié le caractère abusif de son licenciement.

4.1.1 Chaque partie peut décider unilatéralement de mettre fin à un contrat de durée indéterminée (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 131 III 535 consid. 4.1). Ce droit est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO).

L'abus est en principe retenu lorsque le motif invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'est pas constatable. Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut ainsi se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées. L'abus peut résulter non seulement des motifs invoqués pour justifier la résiliation, mais également de la manière dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Ainsi, une atteinte grave aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'un licenciement peut faire apparaître celui-ci comme abusif (art. 328 CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1 et 2.2; 131 III 535 consid. 4.2; 130 III 699 consid. 4.1;

arrêts du Tribunal fédéral 4A_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4.1; 4A_224/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1; 4A_159/2016 du 1^{er} décembre 2016 consid. 3.1).

En principe, une exécution insatisfaisante de la prestation de travail est reconnue comme valant un motif légitime de licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_139/2008 du 20 juin 2008 consid. 4). Est abusif, le licenciement prononcé par un employeur dont il est avéré qu'il voulait se débarrasser à tout prix d'un collaborateur et a agi par pure convenance personnelle, sans parvenir à démontrer l'existence de manquements professionnels de la part de l'employé (ATF 131 III 535 consid. 4.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1; 4A_203/2007 du 10 octobre 2007 consid. 3 et 7). Un congé peut également être abusif lorsque la partie qui donne le congé se livre à un double jeu contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_166/2012 du 29 juin 2012 consid. 2.4).

4.1.2 En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3; 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2; 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1).

4.2.1 En l'espèce, se fondant principalement sur le courriel du 13 octobre 2017, le Tribunal a retenu que l'appelant n'avait pas donné satisfaction en 2016 et 2017. En 2017, l'intimée lui avait plusieurs fois demandé de s'améliorer, comme il ressortait des déclarations de son représentant. Selon son superviseur de 2014 à début 2017, ses performances étaient sujettes à débat. D'après le témoin G_____, ses équipes s'étaient plaintes de ses absences. Selon le témoin E_____, il avait reçu des appréciations défavorables. Au vu de son poste, les attentes de la banque étaient justifiées, d'autant plus qu'elle projetait de mettre en place une structure plus astreignante. En particulier, les absences de l'appelant des vendredis après-midi étaient de nature à affecter la motivation de ses subordonnés. Le précité n'avait pas comblé ces attentes après une année, période durant laquelle la banque avait attendu avant de prendre sa décision, de manière collective selon les témoins.

L'appelant soutient avoir fourni des indices suffisants pour faire apparaître comme fictifs les motifs avancés. Il avait offert un commencement de preuve que celui-ci était intervenu en raison d'un "caprice" de L_____ qui était "contre lui", ce qui ressortait des déclarations des témoins K_____ et G_____. L'intimée n'avait pas fourni la preuve de ses motifs, de sorte que l'existence d'un congé abusif devait être présumée. Le seul document mettant en cause sa performance était le courriel du 13 octobre 2017. Or, il avait démontré le caractère infondé des reproches y formulés. D'ailleurs, l'intimée n'avait pas offert à titre de preuve le témoignage de l'auteur de ce courriel, qui au demeurant n'avait pas de contact au quotidien avec lui, mais ceux du témoin I_____, qui n'était plus son superviseur en 2017, du témoin G_____, qui était arrivé en octobre et était monté contre lui par L_____, et du témoin E_____, qui avait reçu pour instruction de lui cacher ce courriel. Le Tribunal avait refusé d'entendre les témoins de ses performances à J_____ [Royaume-Uni], soit L_____ et P_____. Le témoin de ses performances à Genève, K_____, n'avait formulé aucun reproche à son encontre. Par ailleurs, un absentéisme ne pouvait être pris en considération, faute d'avoir été allégué. L'autre motif avancé, à savoir la nouvelle stratégie du groupe, était démenti par les témoins I_____, Q_____ et K_____, lesquels avaient attesté de ses compétences.

L'intimée a démontré l'insatisfaction des deux superviseurs directs de l'appelant en 2017 quant aux prestations de celui-ci. Cela ressort principalement du courriel de L_____ du 13 octobre 2017 et des déclarations du témoin G_____, confirmées par celles du témoin E_____. Les éléments fournis par l'appelant ne suffisent pas, même sous l'angle de la preuve par indices, à convaincre du fait que ce motif avancé par l'intimée est fictif et qu'un "caprice" de L_____ serait le motif réel du licenciement, comme il sera développé ci-dessous.

L'évaluation 2016 a certes été bien notée et l'appelant a reçu un bonus pour cette année-là, même plus élevé que celui perçu pour l'année précédente. Cependant, l'un de ses deux superviseurs de l'époque, I_____, a fait état devant le Tribunal de réserves et de discussions intervenues à ce sujet entre l'appelant et lui, de même qu'entre le précité et son autre superviseur, P_____. Le témoin E_____ a également confirmé cette insatisfaction quant aux prestations de l'appelant en 2016. Par ailleurs, selon l'exemple cité par le témoin K_____, une insatisfaction ne conduisait pas forcément à la suppression immédiate du bonus, qui pouvait intervenir l'année suivante en cas de persistance.

Au demeurant, peu importe de savoir si l'appelant a donné satisfaction en 2016. Même si tel avait été le cas, il n'en demeurerait pas moins qu'une insatisfaction de ses deux nouveaux superviseurs successifs dès début 2017 existait au cours de cette année-ci (L_____ puis G_____). C'est donc en vain que l'appelant reproche au Tribunal une mauvaise constatation des faits en lien avec la

satisfaction de son employeur quant à ses prestations fournies en 2016 et qu'il sollicite l'audition de P_____, laquelle ne sera en conséquence pas ordonnée.

Le document établi par le gestionnaire de paie de la banque en juin 2017 ne démontre pas que l'intimée avait à cette date l'intention de lui verser un bonus et donc que son employeur était satisfait de ses prestations à ce moment-là. Au vu de sa date et de son auteur, il en résulte uniquement que l'appelant avait perçu en mars 2017 un bonus pour l'année 2016 et qu'un tel poste n'était pas garanti. C'est d'ailleurs ce qu'a exposé de façon convaincante le témoin E_____.

Il n'est pas exclu que L_____ – qui a été le superviseur de l'appelant en 2017 jusqu'au mois d'octobre - n'avait plus de relations directes avec celui-ci au quotidien du fait de leur localisation différente et qu'elle ne l'appréciait pas. Cela étant, l'appelant était sous sa responsabilité directe. Il a lui-même fait valoir leurs réunions régulières (acte d'appel, p. 20), leurs entretiens téléphoniques, leurs discussions au sujet de son activité, document de présentation à l'appui, ainsi que des commentaires positifs de celle-ci à ce sujet. Le témoin K_____ a, pour sa part, exposé que L_____ était en mesure de se faire une opinion propre des prestations de l'appelant. Quant à G_____, il est vrai qu'il n'a été le superviseur de l'appelant que dès octobre et qu'il a été informé d'emblée négativement par L_____. Néanmoins, ce superviseur - à qui l'appelant a allégué avoir présenté son activité et qui semble ne pas avoir eu d'a priori négatif à l'égard de celui-ci - a déclaré avoir "creusé" le sujet, tenu des réunions hebdomadaires avec l'appelant, rencontré chacun des membres de l'équipe de celui-ci et lui avoir fait part de points à améliorer. Il a par ailleurs relevé devant le Tribunal l'inadéquation de l'appelant avec la nouvelle stratégie du groupe.

En tout état, peu importe de savoir si les reproches formulés par L_____ dans son courriel du 13 octobre 2017 et/ou ceux soulevés par le témoin G_____ étaient ou non fondés objectivement. Seul est pertinent le motif subjectif qui a conduit l'intimée au licenciement, à savoir son insatisfaction. C'est donc en vain que l'appelant fait valoir "l'inanité" de ces reproches en se fondant sur un document de 35 pages qu'il aurait présenté à L_____ le 13 octobre 2017 et sur ses notes du 29 août 2017 relatives à des remarques positives que lui aurait faites la précitée. Ceci sans compter que ces documents - qui émanent de lui – ne sont pas de nature à démontrer dite inanité. Faute d'incidence sur l'issue du litige, point n'est ainsi besoin d'entrer en matière sur la mauvaise constatation des faits et la violation du droit d'être entendu auxquelles aurait procédé le Tribunal en retenant son manque d'implication en général et de proactivité envers G_____ ainsi que des absences le vendredi. Pour le même motif, le refus du Tribunal d'ordonner la production de tout document en lien avec une séance du 6 octobre 2017 entre l'appelant et G_____ n'est pas critiquable et la Cour ne donnera pas suite à cette requête réitérée devant elle. Il en est de même du reproche de l'appelant au Tribunal de s'être fondé, pour se convaincre de son défaut de performance durant

l'année 2017, sur les déclarations du représentant de la banque, D_____, et des témoins G_____ et E_____, dont la force probante ferait défaut, en particulier en raison de leur fonction dans la banque. Aucun élément ne justifie de s'écarter des déclarations de ces témoins. Leur audition a d'ailleurs été requise par l'appelant, y compris celle de D_____, lequel a été entendu au surplus en qualité de partie et dont les déclarations ne fondent pas l'issue du litige.

Certes, le courriel du 13 octobre 2017 de L_____ a été communiqué par T_____ aux RH de Genève le 19 octobre 2017, avec pour instruction de ne pas le transférer "plus loin" et il n'a pas été classé au dossier de l'appelant. Il n'en demeure pas moins que, contrairement à ce que suspectait l'appelant, il n'a pas été transmis aux RH de Genève après son licenciement, mais quelques jours après avoir été envoyé et il mentionnait en objet être destiné au dossier. Au demeurant, l'absence de diffusion et de classement du courriel du 13 octobre 2017 ne suffit pas à accréditer la thèse de l'appelant, selon laquelle le but aurait été de lui cacher une pièce fictive destinée à justifier a posteriori un caprice. Sans compter que cette thèse suppose une connivence entre T_____ et L_____. Des motifs de précaution et de confidentialité, justifiés par le niveau hiérarchique de l'appelant, ont bien plutôt dû motiver l'absence de diffusion du courriel litigieux et son défaut de classement au dossier.

Il est vrai qu'à teneur des pièces produites, la performance de l'appelant n'a donné lieu, en 2017, à aucune séance formelle documentée avec sa hiérarchie, ni avertissement formel, ni "*improvement plan*". Le témoin G_____ a cependant expliqué qu'au vu du niveau hiérarchique de l'appelant, une solution de "*coaching*" n'était pas envisageable. Ce témoin a par ailleurs exposé de façon convaincante la manière dont le "message" était transmis aux employés. Le licenciement de K_____ est d'ailleurs intervenu également sans lesdits préalables. Au demeurant, même si ce point s'avérait exact, l'insatisfaction quant aux prestations de l'appelant n'en demeurerait pas moins démontrée par le courriel du 13 octobre 2017 et les déclarations du témoin G_____. En outre, l'appelant allègue lui-même qu'en août 2017 aucun reproche substantiel ne lui avait encore été adressé. Implicitement, il admet donc que tel a été le cas par la suite, à tout le moins verbalement, ce qui est confirmé par les différents témoignages et le contenu du courriel du 13 octobre 2017. Faute d'incidence sur l'issue du litige, la décision du Tribunal de ne pas donner suite aux réquisitions de preuve tendant à démontrer l'absence de séance formelle avec sa hiérarchie portant sur sa performance en 2017 n'est ainsi pas critiquable. La Cour n'y donnera pas suite non plus. Au vu des développements qui précèdent, l'audition de L_____ n'est pas susceptible de modifier le résultat des preuves déjà administrées. Le refus du Tribunal de l'ordonner était ainsi justifié et la Cour ne l'ordonnera pas non plus.

4.2.2 S'agissant des circonstances du licenciement, le Tribunal a retenu que lorsque l'appelant avait été escorté, la banque avait agi avec respect et discrétion.

Cette pratique était au surplus usuelle au sein de la banque. L'appelant gérait des données sensibles. Les modalités de son licenciement ne revêtaient pas un caractère extraordinaire. Elles n'étaient pas propres à susciter de la part des employés présents des interrogations allant au-delà de la question d'un licenciement.

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir retenu la pratique dans le milieu bancaire, alors que ce fait n'avait pas été allégué, raison pour laquelle celui-ci l'avait d'ailleurs empêché de poser une question au témoin sur ce point. Son droit d'être entendu avait ainsi été violé. L'intimée avait gravement porté atteinte à son honneur, sans justes motifs. Son poste n'impliquait pas qu'il puisse détourner de la clientèle et ses accès informatiques auraient pu être bloqués. Par ailleurs, le Tribunal avait violé son droit d'être entendu en ignorant la contrainte qu'il avait subie dans le cadre de la proposition d'accord.

Le fait que F_____ a agi avec discrétion n'est pas remis en cause. Il est par ailleurs avéré que l'appelant occupait un poste impliquant des responsabilités importantes et, partant, avait accès à des données sensibles. La décision de le libérer immédiatement de son obligation de travailler et d'accompagner ses déplacements jusqu'à son départ des locaux trouve donc sa justification dans un souci de protéger des intérêts légitimes. L'intimée n'a ainsi pas violé son obligation de protection de la personnalité de l'employé. Cette conclusion s'impose sans qu'il ne soit besoin de se fonder sur le caractère usuel d'une telle pratique. Point n'est ainsi besoin d'entrer en matière sur la question de la violation du droit d'être entendu.

Par ailleurs, certes l'intimée a tenté d'obtenir de l'appelant qu'il renonce à réclamer un bonus pour 2017 et 2018, à défaut de quoi elle ne lui verserait pas ses bonus différés, qui étaient dus. Dans le cadre des négociations qui ont suivi, elle a cependant retiré cette proposition et payé ce dû. Bien que l'intimée soit revenue sur cette tentative à la suite de l'intervention d'un avocat, ces circonstances ne revêtent pas un caractère de gravité suffisant pour retenir le caractère abusif du licenciement.

4.3 Au vu de ce qui précède, le Tribunal a à juste titre débouté l'appelant de sa conclusion en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.

- 5.** L'appelant reproche par ailleurs au Tribunal de l'avoir débouté de ses prétentions en paiement d'un bonus pour les années 2017 et 2018.

5.1 La gratification, aux termes de l'art. 322d al. 1 CO, est une rétribution spéciale que l'employeur accorde en sus du salaire à certaines occasions, par exemple une fois par année. Le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi.

Il faut distinguer (1) le salaire variable, (2) la gratification à laquelle l'employé a droit et (3) la gratification à laquelle il n'a pas droit (arrêts du Tribunal fédéral 4A_327/2019 du 1^{er} mai 2020 consid. 3.1; 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 4.2).

5.1.1 On se trouve dans le cas n° 1, lorsqu'un montant 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 s'agit alors d'un élément du salaire que l'employeur est tenu de verser (art. 322 s. CO; ATF 141 III 407 consid. 4.1; 136 III 313 consid. 2.).

5.1.2 On se trouve dans les cas n° 2 et 3, lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable, c'est-à-dire que son versement dépend du bon vouloir de l'employeur et que sa quotité dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de celui-ci (ATF 141 III 407 consid. 4.1 et 4.2). L'employeur se voit reconnaître un tel pouvoir d'appréciation lorsque le montant du bonus ne dépend pas seulement de l'atteinte d'un certain résultat d'exploitation, mais aussi de l'appréciation subjective de la prestation du travailleur. Le bonus doit alors être qualifié de gratification (ATF 142 III 381 consid. 2.1; 139 III 155 consid. 3.1).

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 de son montant (ATF 136 III 313 consid. 2; 131 III 615 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_463/2017 du 4 mai 2018 consid. 3.1.3.1).

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. Le bonus n'est pas convenu, de sorte qu'il s'agit d'une gratification facultative (arrêt du Tribunal fédéral 4A_463/2017 précité consid. 3.1.3.2).

Dans ce dernier cas, il faut encore examiner si le bonus revêt un caractère accessoire par rapport au salaire de base. L'application du principe de l'accessoriété peut en effet enlever toute portée à la réserve et le bonus sera dans ce cas requalifié en salaire. Ce principe ne s'applique toutefois pas aux très hauts revenus (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2 et 5.3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_230/2019 du 20 septembre 2019 consid. 3; 4A_463/2017 précité consid. 3.1.4; 3.1.4.1 et 3.1.4.2).

5.1.3 La gratification peut également résulter, pendant la durée des rapports de travail, d'actes concluants et par conséquent être considérée comme convenue, si un montant a été versé de manière régulière et sans réserve pendant au moins trois

années consécutives (ATF 129 III 276 consid. 2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_230/2019 précité consid. 3.2.1; 4A_430/2018 du 4 février 2019 consid. 5.2.1; 4A_463/2017 précité consid. 3.1.3.1).

De même, il a été admis par exception que, en dépit d'une 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 (ATF 129 III 276 consid. 2.3). La même conclusion s'impose lorsque la réserve du caractère facultatif n'est qu'une formule vide de sens 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 (arrêts du Tribunal fédéral 4A_230/2019 précité consid. 3.2.2; 4A_463/2017 précité consid. 3.1.3.2).

5.1.4 Pour qualifier un bonus, il faut interpréter les manifestations de volonté des parties lors de la conclusion du contrat ou de leur comportement ultérieur au cours des rapports de travail (accord par actes concluants, c'est-à-dire tacite), selon les règles générales d'interprétation. Le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune volonté des parties, en se fondant non seulement sur la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales -, mais encore sur 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. Ce n'est que lorsque la volonté subjective des parties ne peut être établie qu'il y a lieu de recourir au principe de la confiance, à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre (ATF 141 III 407 consid. 4.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_463/2017 précité consid. 4; 4A_714/2016 du 29 août 2017 consid. 3, 5.1 et 5.2).

5.1.5 L'employeur peut subordonner le droit à la gratification à des conditions. Ainsi est-il admissible d'exiger que le travailleur soit effectivement employé dans l'entreprise à l'échéance de la gratification, ou encore de n'allouer aucune gratification, ou une gratification réduite à l'employé qui est encore au service de l'employeur au moment de l'occasion donnant lieu à la gratification, mais dont le rapport de travail a déjà été résilié (arrêts du Tribunal fédéral 4A_158/2019 du 26 février 2020 consid. 4; 4A_513/2017 du 5 septembre 2018 consid. 5.1; 4A_26/2012 du 15 mai 2012 consid. 5.2.2; 4A_502/2010 du 1^{er} décembre 2010 consid. 2.2; 4A_509/2008 du 3 février 2009 consid. 4.1).

L'employeur peut avoir divers motifs de verser une gratification, tels que récompenser le travail accompli ou une fidélité de longue date, motiver l'employé pour l'avenir, éviter que celui-ci résilie le contrat, ou encore lui faire partager les bons résultats de l'entreprise. Dans la mesure où la gratification est destinée uniquement à récompenser l'employé pour le travail effectué, elle ne saurait être réduite ou supprimée au motif que le contrat a été résilié (arrêt du Tribunal fédéral 4A_651/2017 du 4 avril 2018 consid. 3.3).

5.2 En l'espèce, le Tribunal a retenu que selon le contrat, l'appelant avait bénéficié d'un système de bonus, dont les conditions d'attribution et de versement étaient déterminées par l'intimée à sa discrétion. Des réserves avaient été intégrées dans le contrat et ses annexes, soulignant leur caractère facultatif et aléatoire. Il pouvait arriver que certains bonus soient convenus, mais de façon limitée dans le temps, ce qui avait été le cas des bonus conditionnels 2013 et 2014. Pour les années suivantes, le régime général s'était appliqué, soit des bonus discrétionnaires. Les témoins, employés et anciens employés de l'intimée, avaient souligné qu'il s'agissait de versements à bien plaisir, dans le principe et dans le montant. Ainsi, tant les documents contractuels que les témoignages démontraient que les bonus à compter de 2015 étaient attribués et versés sur une base discrétionnaire. Par ailleurs, les montants versés à l'appelant dépassaient le seuil des très hauts revenus. En conclusion, il s'agissait d'une gratification à laquelle l'employé n'avait pas droit (cas n° 3).

Alléguant se trouver dans le cas n° 2, l'appelant soutient que son contrat prévoyait l'existence d'un bonus, dont le principe était acquis et le montant variable, principalement en fonction de sa performance. Il avait été convenu une rémunération globale d'environ 700'000 fr. par an. En retenant le contraire, le Tribunal avait violé l'art. 18 CO. Il avait omis d'interpréter son contrat en recherchant la réelle et commune intention des parties. Celle-ci ressortait des circonstances de sa négociation et du processus sophistiqué d'attribution des bonus au sein de l'intimée, deux éléments que le Tribunal avait ignorés. Dès lors qu'il n'avait pas reconnu un accord subjectif des parties, celui-ci aurait dû procéder à une interprétation fondée sur le principe de la confiance.

5.2.1 Il n'est à juste titre pas contesté que le bonus réclamé ne constitue pas un élément du salaire (cas n° 1), mais une gratification (cas n° 2 ou 3). Il ressort en effet du contrat et du "*Employee Handbook*" - auquel le premier renvoie - que le montant du bonus n'était pas d'emblée déterminé ou ne pouvait l'être sur la base de critères prédéfinis sans aucune marge d'appréciation. Il est stipulé que les bonus sont accordés de manière discrétionnaire en prenant en compte, sans ordre de priorité ni pondération, plusieurs critères de nature abstraite et non quantifiable.

5.2.2 Il convient d'examiner si l'appelant a le droit de percevoir cette gratification (cas n° 2 ou exceptions au cas n° 3), à savoir si les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus en n'en réservant que le montant.

La documentation contractuelle met à plusieurs reprises en évidence le caractère facultatif du paiement d'un bonus.

Le contrat de travail le souligne dans les termes suivants : "*régime d'intéressement discrétionnaire, la valeur, la forme, les conditions et le moment de la remise des primes étant entièrement à la discrétion de la Société*", "*ce pouvoir discrétionnaire comprend le droit de refuser de faire des attributions incitatives discrétionnaires*" et "*la Société se réserve le droit de décider de ne pas accorder de primes d'intéressement en vertu de son régime d'intéressement*". Quant au "*Employee Handbook*", il le spécifie dans les termes suivants : "*toute attribution ou paiement d'un bonus est effectué sur une base discrétionnaire et volontaire*" et "*la banque se réserve le droit de mettre fin à son programme de primes discrétionnaires en tout temps et sans préavis*". Les "profils de rémunération" remis à l'appelant lors des versements de ses bonus mentionnent la même réserve quant au principe du versement du bonus.

Pour écarter tout doute à cet égard, le contrat (sous les titres "*Conditional Incentive Award*" et "*Future Award*"), le "*Employee Handbook*", l'accord du 4 août 2014 et les "profils de rémunération" mentionnent que les bonus versés – discrétionnaires ou conditionnels - ne peuvent être interprétés comme la garantie du versement d'un bonus les années suivantes. Cette clause de réserve n'aurait aucun sens si le bonus était dû dans son principe.

Ainsi, la documentation contractuelle et celle remise à l'appelant ne laissent que peu, voire aucune place pour une autre interprétation, ce d'autant plus que l'appelant est, de par ses fonctions depuis plusieurs années, rompu aux affaires et familier avec la question des bonus.

L'argument, selon lequel les parties voulaient en réalité garantir une rémunération globale à tout le moins équivalente à celle de son précédent emploi, n'est pas fondé. Son contrat de travail auprès de son employeur précédent stipulait également le caractère discrétionnaire et facultatif du bonus. Point n'est ainsi besoin de donner suite à sa requête d'audition de M_____ pour démontrer une telle volonté qui ne changerait rien à l'issue du litige. Le document de recrutement interne de l'intimée n'est d'aucun secours non plus à l'appelant. S'il mentionne, certes, l'historique de la rémunération totale de l'appelant, c'est en prenant en considération un bonus "attendu" et non pas garanti.

Le bonus conditionnel prévu par le contrat en dérogation au système discrétionnaire général, auquel avait droit l'appelant pour 2013 s'il réalisait la condition de la performance, vient confirmer que les parties n'avaient pas la

volonté de garantir un bonus pour les années suivantes. Si tel avait été le cas, l'appelant aurait exigé qu'une telle garantie figure au contrat, comme il allègue l'avoir exigé et obtenu pour 2013. Pour ce même motif, à savoir le bonus convenu pour l'année 2013, l'argument fondé sur une interprétation objective du contrat ne convainc pas non plus.

Le fait qu'un second bonus conditionnel pour l'année 2014 ait été convenu après la conclusion du contrat par courrier signé par les parties le 4 août 2014 vient également le confirmer. Les parties n'étaient pas tombées d'accord sur un bonus garanti dans son principe pour les années postérieures à 2013 et l'appelant ne pouvait de bonne foi s'y attendre. Un accord spécifique et séparé prévoyant un bonus conditionnel limité à l'année 2014 a en effet dû intervenir.

En d'autres termes, si une rémunération de 700'000 fr. était due contractuellement ou si l'appelant pouvait de bonne foi croire que tel était le cas, il n'aurait pas eu à négocier le principe et le montant du bonus portant sur l'année 2013, ni n'aurait été nécessaire la signature par les parties du courrier du 4 août 2014. Au vu de ces circonstances, il faut admettre que ces accords spécifiques pour 2013 et 2014 visaient précisément à assurer à celui-ci un bonus, qui n'était pas garanti.

L'appelant soutient en vain qu'aucun bonus intitulé "*Discretionary Incentive Award*" ne lui aurait jamais été versé. Il ne saurait en être tiré la conclusion que tous les bonus qui lui ont été versés étaient conditionnels, c'est-à-dire garantis dans leur principe et leur montant, sous réserve de la performance. Lorsqu'il s'est vu verser de tels bonus conditionnels, ceux-ci étaient désignés comme tels dans l'accord spécifique y relatif, à savoir dans le contrat de travail pour celui de 2013 et dans le courrier du 4 août 2014 s'agissant de celui de 2014. Le caractère conditionnel de ce dernier a en outre été mentionné dans le certificat de salaire. Dès le bonus portant sur l'année 2015, les versements sont intervenus, à bien plaisir, sans accord préalable et sans être qualifiés de bonus conditionnels. Il s'agissait de bonus discrétionnaires standards, garantis ni dans leur principe ni dans leur montant.

Les témoins ont en substance confirmé que sous réserve d'un accord de l'intimée avec l'un de ses employés quant au versement d'un bonus conditionnel, les bonus étaient discrétionnaires et que la rémunération convenue entre les parties ne dérogeait pas à cette politique générale.

L'appelant fait valoir le processus de répartition des bonus au sein de l'intimée, dont le système "*Total Compensation Review*" et les "*guidelines*" fournies aux responsables qui en étaient chargés, dont il persiste à solliciter la production. Ces éléments ne sont en substance pas contestés et ressortent en partie de certains témoignages. Cela étant, ils ne changent rien aux développements qui précèdent. Ce processus et les outils qu'il comprenait ne sauraient signifier que les employés

avaient droit à un bonus sur le principe. Les témoins ont relevé que le responsable auquel incombait de répartir l'enveloppe y procédait, certes sur la base de critères et conformément à des principes, mais en définitive à son entière discrétion. Le témoin E_____ a déclaré que ce processus n'était pas appliqué systématiquement. Rien ne saurait être déduit en particulier du système "*Total Compensation Review*". Celui-ci apparaît comme un outil comptable permettant de comparer les rémunérations globales des employés, de même que, pour chacun de ceux-ci, le rapport entre les parties fixe et discrétionnaire de la rémunération. En définitive, c'est en vain que l'appelant reproche au Tribunal d'avoir omis de prendre en considération ces éléments et renoncé à faire administrer la mesure d'instruction sollicitée à cet égard. La Cour n'ordonnera donc pas cette mesure, dès lors qu'elle n'est pas susceptible de modifier le résultat des preuves déjà administrées sur ce point, ni n'est en tout état pertinente.

Le fait que l'intimée aurait budgété le montant total des bonus à répartir entre ses employés ne signifie pas non plus que chacun de ceux-ci y avait droit sur le principe. Il ne sera donc pas ordonné à l'intimée de produire ses comptes annuels et ses "*management accounts*" 2013 à 2018, ni ses "*monthly business review packs*" 2017 et 2018, faute d'incidence sur l'issue du litige.

Enfin, l'appelant fait valoir que le versement d'un bonus en sa faveur était soumis à cotisation LPP, ce qu'a confirmé le témoin E_____ en y apportant certaines nuances. Si cet élément peut constituer un indice (arrêt du Tribunal fédéral 4C_6/2003 du 24 avril 2003 consid. 2.2), il ne permet en revanche pas à lui seul d'infirmier la conclusion qui découle des points ci-dessus, dont les termes contractuels clairs. La production du règlement de fonds de pension complémentaire requise devant la Cour ne sera ainsi pas ordonnée.

Compte tenu des éléments qui précèdent, la Cour retiendra que les parties entendaient, d'une volonté concordante et réciproque, réserver tant le principe que le montant du bonus. Contractuellement, l'appelant ne dispose donc d'aucun droit à une gratification.

5.2.3 Aucune des exceptions relatives à une gratification convenue tacitement n'est réalisée, en particulier le versement d'un montant de manière régulière et sans réserve pendant au moins trois années consécutives. Sans compter les réserves générales figurant dans les clauses contractuelles et celles spécifiques qui y sont stipulées pour ce qui est des bonus 2013 et 2014 (courrier du 4 août 2014), chacun des bonus versés à l'appelant, pour les années 2013 à 2016, a été accompagné d'une réserve dans le "profil de rémunération" y relatif, dont se prévaut l'appelant lui-même.

Quant au critère de l'accessoriété, il n'est pas applicable, compte tenu du très haut revenu de l'appelant, ce qui n'est pas remis en cause.

5.2.4 En définitive, c'est à bon droit que le Tribunal a qualifié le bonus de rémunération discrétionnaire relevant du cas n° 3 décrit par la jurisprudence.

5.3 En tout état, le Tribunal a retenu que pour avoir droit au bonus l'employé devait ne pas se trouver en période de préavis lors de l'attribution ou du versement de cette rémunération. L'appelant soutient que le non-versement du bonus n'intervenait, pour les employés licenciés, qu'en cas de faute grave ou si l'employé ne réagissait pas à un programme d'amélioration de sa performance, au motif que le bonus récompensait les efforts pour l'année écoulée.

Aux termes du contrat de travail (à quatre reprises), du "*Employee Handbook*" et des "profils de rémunération", la clause "*Eligible employment*" prévoit la suppression du bonus en cas de résiliation des rapports de travail.

Cette clause est pleinement valable. A teneur de la documentation contractuelle, des témoignages et des allégations de l'appelant lui-même, le bonus n'était en effet pas destiné uniquement à récompenser le travail effectué. La performance de l'employé était un critère parmi d'autres. Le bonus visait par ailleurs à motiver le rendement actuel et futur des employés ainsi qu'à encourager la fidélité. Le témoin F_____ a confirmé que les bonus étaient le reflet de la performance passée et un encouragement pour le futur. Selon elle, ceci expliquait pourquoi un collaborateur ne touchait pas de bonus en période de préavis, même si sa performance était satisfaisante. Le témoin H_____ a pour sa part déclaré qu'un employé licencié ne touchait pas de bonus.

Cette clause n'est en outre pas inopérante, motif pris que le congé serait in casu abusif, puisqu'un tel caractère abusif n'a pas été retenu (cf. supra, consid. 4).

Quant à la clause dérogatoire spécifique du contrat et du courrier du 4 août 2014, qui prévoit que le bonus conditionnel d'un employé licencié ne peut être supprimé qu'en cas de faute grave, elle n'est pas applicable. Un accord des parties quant à un tel bonus pour les années 2017 et 2018 n'a en effet pas été démontré.

Ainsi, l'appelant - qui a été licencié le 19 janvier 2018, soit avant un versement voire une attribution d'un bonus portant sur l'année 2017 - n'a droit à aucun bonus pour les années 2017 et 2018. Lorsqu'il a quitté son précédent employeur, il a d'ailleurs été privé de son bonus pour le même motif, à savoir une résiliation du rapport de travail.

5.4 En conclusion, les griefs de l'appelant quant à la qualification du bonus litigieux et à son droit de le percevoir aux termes du contrat ne sont pas fondés, de sorte que le jugement entrepris sera confirmé sur ces points.

- 6.** A titre subsidiaire, l'appelant fait valoir son droit au bonus 2017 au titre du principe de l'égalité de traitement.

6.1 Le caractère facultatif de la gratification trouve ses limites dans le respect de l'égalité de traitement. L'employeur doit, dans l'attribution du bonus, traiter de manière égale les travailleurs se trouvant dans une situation semblable (ATF 129 III 276 consid. 3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_651/2017 du 4 avril 2018 consid 3.3; 4A_172/2012 et 4A_174/2012 du 22 août 2012 consid. 8.2). Ce principe ne s'applique que dans une mesure restreinte, en ce sens que des travailleurs ne doivent pas être privés de la gratification d'une manière arbitraire ou pour des motifs non pertinents (Message du Conseil fédéral du 25 août 1967 concernant la révision des titres dixième et dixième bis du code des obligations (Du contrat de travail) [FF 1967 II 249], p. 328). Selon le principe général d'égalité de traitement (art. 328 CO et 28 ss CC), une décision subjective de l'employeur ne contrevient à l'interdiction de discriminer que dans la mesure où elle exprime une dépréciation de la personnalité du travailleur et lui porte ainsi atteinte. Une telle situation n'est réalisée que si l'employé est placé dans une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés; tel n'est en revanche pas le cas lorsque l'employeur favorise simplement quelques employés (ATF 129 III 276 consid. 3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_651/2017 du 4 avril 2018 consid 3.3; 4A_63/2007 du 6 juillet 2017 consid. 4.2).

6.2 En l'espèce, l'appelant fait grief au Tribunal d'avoir violé son droit d'être entendu en n'examinant pas cette question. Ce vice sera réparé devant la Cour.

L'appelant fait valoir que les membres de son équipe et les autres responsables de la région EMEA (L_____, P_____ et V_____) ont reçu leur bonus pour l'année 2017. D'une façon plus générale, l'intimée avait systématiquement versé, de 2013 à 2019, des bonus aux personnes bénéficiant du même programme que lui, y compris aux employés licenciés sans faute grave.

Il sollicite que l'intimée soit condamnée à produire, pour la période de 2013 à 2018/2019, les contrats de travail et les rapports d'évaluation des employés de celle-ci ayant occupé des fonctions similaires aux siennes et ceux de son équipe, les contrats de travail des employés licenciés sans faute grave, tout document attestant de bonus qui auraient été versés à ces employés, les profils de rémunération et les "*performance review*" 2016 et 2017 de L_____, P_____ et V_____ ainsi que le rapport annuel 2016 de l'intimée.

Le cas de l'appelant se distingue de ceux des membres de son équipe et des autres responsables de la région EMEA. Son contrat de travail avait été résilié le 19 janvier 2018, soit avant le moment de l'attribution et du paiement du bonus portant sur l'année 2017. La clause contractuelle générale qui prévoit, de manière explicite et sans ambiguïté, qu'aucun bonus n'est versé en cas de résiliation des rapports de travail était ainsi applicable. Le principe de l'égalité de traitement n'est donc d'aucun secours à l'appelant vis-à-vis des collaborateurs précités. Les

mesures d'instruction requises relatives à ces employés ne seront donc pas ordonnées, faute d'incidence sur l'issue du litige.

Par ailleurs, rien ne permet de penser que l'intimée n'appliquait pas cette clause, mais faisait usage de façon générale du régime contractuel différent limité aux cas où un bonus conditionnel avait été convenu, selon lequel le bonus pouvait être supprimé, en cas de licenciement, pour faute grave uniquement. Les témoins E_____, F_____ et H_____ ont d'ailleurs affirmé qu'en cas de licenciement, le bonus était supprimé. La seconde a précisé qu'il s'agissait d'une règle du groupe applicable à tous les collaborateurs et qu'aucun employé licencié ne percevait de bonus. Au vu des clauses contractuelles et de ces témoignages, la Cour s'estime suffisamment renseignée. Partant, les mesures d'instruction sollicitées portant sur les employés licenciés, qui apparaissent au demeurant exploratoires, ne seront pas ordonnées.

En conclusion, l'absence de bonus est justifiée par des motifs légitimes, sans qu'il n'y ait d'atteinte à la personnalité de l'appelant ou d'inégalité de traitement à déplorer.

6.3 Au vu des précédent et présent considérants, le Tribunal a à juste titre débouté l'appelant de ses conclusions en paiement de bonus pour les années 2017 et 2018.

7. Enfin, l'appelant fait grief au Tribunal de l'avoir débouté de sa prétention en paiement d'une indemnité pour ses frais extrajudiciaires.

7.1 Selon l'article 97 al. 1 CO, lorsque le créancier ne peut obtenir l'exécution de l'obligation ou ne peut l'obtenir qu'imparfaitement, le débiteur est tenu de réparer le dommage en résultant, à moins qu'il ne prouve une absence de faute de sa part.

Les dépens incluent le défraiement d'un représentant professionnel (art. 95 al. 1 let. a et b et al. 3 let. b CPC). Dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes, il n'est pas alloué de dépens, ni d'indemnité pour la représentation en justice (art. 116 CPC et 22 al. 2 LaCC).

Chaque partie assume ses propres frais d'avocat durant le litige judiciaire – qui comprennent les honoraires liés à des activités antérieures au procès dans la mesure où elles étaient destinées à préparer celui-ci, tels que des rendez-vous avec le client ou la préparation du dossier et des écritures (CAPH/160/2012 du 12 septembre 2012 consid. 6.3). Les autres frais d'avocat antérieurs au procès peuvent, dans certaines circonstances, constituer un élément du dommage à réparer en vertu du droit matériel, pour autant qu'ils soient nécessaires, mais également adéquats et qu'ils ne soient pas couverts ni présumés couverts par les dépens. Ils peuvent alors être demandés dans le cadre d'une action délictuelle ou contractuelle. La charge d'alléguer et de prouver la nature de dépenses juridiques invoquées à titre d'éléments du dommage matériel incombe à celui qui les

réclame. Le Tribunal fédéral semble favorable à une certaine présomption en faveur de l'inclusion des honoraires d'avocat antérieurs au procès dans les dépens et considère que les honoraires liés à la recherche d'un éventuel accord hors procès sont couverts par les dépens (ATF 139 III 190 consid. 4.2; TAPPY, CR CPC, 2019, n. 37, 37a et 38 ad art. 95 CPC et les références citées).

7.2 En l'espèce, le Tribunal a retenu que l'appelant avait eu recours à un avocat en mars 2018. Il n'avait démontré ni violation d'obligations contractuelles, ni acte délictuel. Par ailleurs, il existait un lien temporel étroit entre le licenciement et la présente procédure. Ainsi, les prestations prodiguées l'avaient été pour la préparation du procès, de sorte qu'elles étaient incluses dans les dépens.

L'appelant soutient avoir démontré des atteintes à sa personnalité. De plus, le témoin E_____ l'avait incité à faire appel à un avocat. Enfin, au vu de la complexité du cas et de ses enjeux, le recours à un avocat était justifié.

L'appelant n'a pas été licencié de manière abusive et n'a pas subi d'atteinte à sa personnalité, de sorte qu'il ne saurait prétendre à l'indemnité réclamée, faute de préjudice. Au demeurant, par l'attestation qu'il produit, qui ne contient aucun détail, notamment quant à l'activité déployée et au tarif appliqué, il ne démontre pas que les honoraires y mentionnés ne concerneraient pas uniquement la préparation du procès. De plus, la demande en conciliation déposée le jour de dite attestation a dû nécessiter une activité conséquente (cf. supra, En fait, let. B.a), laquelle entre dans les dépens de l'instance à proprement parler.

Ce dernier grief étant également infondé, les chiffres 6 et 12 du dispositif du jugement seront confirmés.

- 8. 8.1** Au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu de revenir sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC *a contrario*), dont le montant et la répartition ont été arrêtés conformément aux normes applicables et qui ne font l'objet d'aucun grief développé par les parties.

8.2 Au regard de la valeur litigieuse supérieure à 50'000 fr., il y a lieu de percevoir des frais judiciaires pour la procédure d'appel (art. 114 let. c *cum* 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ceux-ci seront arrêtés à 10'000 fr., mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC) et entièrement compensés avec l'avance du même montant versée par ce dernier, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

La procédure d'appel ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC), aucune des parties n'ayant procédé de manière téméraire ou de mauvaise foi.

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 4 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 19 avril 2021 par A_____ contre le jugement JTPH/76/2021 rendu le 4 mars 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/22638/2018.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 10'000 fr., les met à la charge de A_____ et dit qu'ils sont entièrement compensés par l'avance de frais versée par ce dernier, laquelle demeure acquise à l'Etat de Genève.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel.

Siégeant :

Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur; Monsieur Thierry ZEHNDER, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.