



POUVOIR JUDICIAIRE

C/21284/2019-4

CAPH/100/2023

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU VENDREDI 22 SEPTEMBRE 2023**

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 30 juin 2021 (JTPH/246/2021) et intimé sur appel joint, représenté par Me Giuseppe DONATIELLO, avocat, Waeber Avocats, rue Verdaine 12, case postale 3647, 1211 Genève 3,

Et

B_____ **SA**, sise _____, intimée et appelante sur appel joint, représentée par Me Emma LOMBARDINI RYAN, avocate, Poncet Turrettini, rue de Hesse 8, case postale, 1211 Genève 4.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 3 novembre 2023

EN FAIT

- A. Par jugement JTPH/246/2021 du 30 juin 2021, reçu par A_____ le 1^{er} juillet 2021, le Tribunal des prud'hommes (ci-après, le Tribunal), statuant par voie de procédure ordinaire, a préalablement déclaré recevable la demande formée le 11 février 2020 par A_____ contre B_____ SA (chiffre 1 du dispositif), renoncé à ordonner la production, par B_____ SA, de tout plan social ayant été appliqué à des anciens employés entre le 1^{er} janvier 2016 et le 30 juin 2019 (ch. 2) et renoncé à ordonner la production, par B_____ SA, du rapport d'enquête spéciale diligentée par la FINMA contre elle (ch. 3).

Sur le fond, le Tribunal a condamné B_____ SA à verser à A_____ la somme brute de 800 fr. (huit cents francs), avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1^{er} février 2020 (ch. 4), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 5), condamné B_____ SA à verser à A_____ la somme nette de 20'000 fr. (vingt mille francs), avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1^{er} avril 2020 (ch. 6) et condamné B_____ SA à remettre à A_____ un certificat de travail, sur papier à en-tête de B_____ SA, dont la teneur était la suivante :

"Work Certificate

We hereby certify that Mr. A_____, born on _____ 1976, was employed by B_____ (Switzerland) Ltd (hereafter the "Bank"), as a Wealth Manager Relationship Manager, from 1st May 2017 until 31 March 2019.

In this function, Mr. A_____ 's main tasks were the following:

- Acquiring private and institutional clients;*
- Maintaining and developing relationship with private and corporate Private Banking clients and prospects;*
- Advising Private Banking clients or their advisors on investment products and opportunities;*
- Supervising transactions and account management in general;*
- Coordinating with Management and Credits Department the follow-up of Credit Protocols and the monitoring and control of client's transactions.*

Mr. A_____ carried out his duties with commitment and integrity. He maintained very good relationships with his colleagues and superiors alike.

Mr. A_____ left the Bank free of any obligations towards us, but continues to be bound by Art. 47 of the Swiss Federal Banking Law relating to Banking Secrecy.

We thank him for his contribution to the Bank and wish him success in his future endeavours.

Geneva, 1st April 2019" (ch. 7).

Enfin, le Tribunal a débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 8) et, statuant sur les frais, arrêté les frais judiciaires à 2'290 fr. (ch. 9), condamné B_____ SA à verser à A_____ la somme de 2'110 fr. (ch. 10), condamné B_____ SA à verser la somme de 180 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire (ch. 11) et dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 12).

- B. a.** Par acte déposé au greffe de la Cour de justice le 31 août 2021, A_____ (ci-après aussi l'employé) a formé appel contre ce jugement, concluant, avec suite de frais, à l'annulation des chiffres 7 et 8 de son dispositif.

Cela fait, il a conclu à ce que la Cour condamne B_____ SA (anciennement B_____ (SUISSE) SA; ci-après aussi B_____ SA ou l'employeur ou la banque) à lui verser les montants suivants:

- 37'500 fr. bruts, plus intérêts à 5% l'an dès le 31 mars 2018, à titre de salaire pour les mois de janvier à juin 2018;
- 75'000 fr. bruts, plus intérêts à 5% l'an dès le 30 septembre 2018, à titre de salaire pour les mois de juillet à décembre 2018 ;
- 37'500 fr. bruts, plus intérêts à 5% l'an dès le 15 février 2019, à titre de salaire pour les mois de janvier 2019 à mars 2019 ;
- 8'842 fr. 35 bruts, plus intérêts à 5% l'an dès le 13 mars 2019, à titre de différence d'indemnité pour les vacances non prises.

Il a également conclu à ce que B_____ SA soit condamnée à lui délivrer un certificat de travail sur la base du contenu arrêté par le Tribunal des prud'hommes mais comportant certaines modifications mises ci-après en évidence; cela sous la menace de la peine prévue à l'article 292 CP à l'encontre des organes de B_____ SA, si celle-ci ne délivrait pas le certificat de travail requis dans un délai de 10 jours dès l'entrée en force de la décision de la Cour de justice :

"Work certificate

*We hereby certify that Mr. A_____, born on _____ 1976, was employed by B_____ (Switzerland) Ltd (hereafter the "Bank"), as a **Wealth Management Relationship Manager**, from 1 st May 2017 until 31 March 2019.*

In this function, Mr. A_____ 's main tasks were the following:

- *Acquiring private and institutional clients;*
- *Maintaining and developing relationship With private and corporate Private Banking clients and prospects;*
- *Advising Private Banking clients or their advisors on investment products and opportunities;*
- *Supervising transactions and account management in general;*
- *Coordinating with Management and Credits Department the follow-up of Credit Protocols and the monitoring and control of client's transactions.*

Mr. A_____ carried out his duties with commitment and integrity. He performed the tasks assigned to him to our entire satisfaction. He maintained very good relationships with his superiors and colleagues alike.

Our working relationship was terminated in connection with the re-imposition of sanctions against Iran by the United States of America and the following closure of the Iranian market.

Mr. A_____ left the Bank free of any obligation toward us, but continues to be bound by Art. 47 of the Swiss Federal Banking Law relating to Banking Secrecy.

We thank him for his contribution to the Bank and wish him success in his future career.

Geneva 1st April 2019".

b. Dans sa réponse du 15 octobre 2021, B_____ SA a conclu au rejet de l'appel, avec suite de frais.

Elle a simultanément formé appel joint en concluant à l'annulation des chiffres 4 à 6 et 8 à 13 du dispositif du jugement entrepris et au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions, sous suite de frais.

c. Dans sa réponse sur appel joint du 15 novembre 2021, A_____ s'en est rapporté à justice quant à la recevabilité de l'appel joint formé par son adverse partie. Il a conclu au rejet des conclusions de B_____ SA et à la confirmation des chiffres 4 à 6 et 9 à 13 du dispositif du jugement entrepris, sous suite de frais.

d. Les 8 décembre 2021 et 14 janvier 2022, les parties ont respectivement répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions respectives.

e. La cause a été gardée à juger le 18 janvier 2022, ce dont les parties ont été avisées le même jour.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :

a. B_____ SA, dont le siège est à Genève, a pour but l'exploitation d'une banque et l'exercice d'une activité de négociant en valeurs mobilières.

b. Par contrat de travail conclu le 24 avril 2017 pour une durée indéterminée et rédigé en anglais, B_____ SA a engagé A_____ en qualité de gestionnaire de fortune ("*Wealth Management Relationship Manager*") à compter du 1^{er} mai 2017.

b.a A teneur du contrat, la rémunération de A_____ se composait d'un salaire de base ("*base salary*"), d'un salaire variable ("*variable remuneration*") et d'un bonus discrétionnaire ("*discretionary gratification*").

A_____ a produit une traduction jurée des art. 5 et 6 de son contrat de travail portant sur le salaire de base et la rémunération variable :

"5. Salaire de base

Sur la base des objectifs décrits dans le tableau joint au présent contrat (Annexe I: "Pipeline"), votre salaire brut annuel de base initial à temps complet (ci-après "le salaire de base") sera de 100 000 CHF.

Votre salaire de base sera adapté selon le tableau ci-dessous en janvier et juillet de chaque année. Le salaire de base adapté sera applicable dès le premier jour du semestre. Le calcul du salaire de base sera basé sur la moyenne mensuelle des avoirs totaux sous gestion (ci-après "les AuM totaux", AuM abrégéant Assets under Management) en dépôt¹ sur les comptes le semestre précédent, codifiés dans le système C_____ sous votre nom en tant que premier gestionnaire de relation ou gestionnaire de relation principal (ci-après "les comptes pertinents").

¹*Note du Traducteur : le mot deposited en anglais peut être compris de deux manières : soit "déposés" (ou "versés"), soit "en dépôt" (ou "conservés"). Le contexte, par le fait qu'il s'agit d'"avoirs sous gestion", suggère que, puisque les avoirs sont sous gestion, ils ont déjà été déposés précédemment et sont donc "en dépôt".*

La première adaptation de votre salaire de base aura lieu en janvier 2018.

<i>Moyenne mensuelle des AuM totaux au dernier semestre en dépôt sur les comptes</i>	<i>Salaire de base (CHF)</i>
<i>Jusqu'à CHF 50 millions</i>	<i>100'000</i>
<i>Plus de CHF 50 millions et jusqu'à CHF 75 millions</i>	<i>125'000</i>
<i>Plus de CHF 75 millions et jusqu'à CHF 100 millions</i>	<i>150'000</i>
<i>Plus de CHF 100 millions et jusqu'à CHF 125 millions</i>	<i>175'000</i>
<i>Plus de CHF 125 millions et jusqu'à CHF 200 millions</i>	<i>200'000</i>
<i>Plus de CHF 200 millions</i>	<i>250'000</i>

Le salaire de base sera payé en 12 mensualités.

6. Rémunération variable

En plus du salaire de base, vous recevrez une composante de rémunération variable (ci-après « la rémunération variable ») calculée sur les nouvelles recettes nettes totales générées pendant la période de calcul.

Les nouvelles recettes nettes sont le total des éléments suivants :

- recettes nettes générées par les comptes pertinents qui, après la date de signature du présent contrat de travail, ont été ouverts dans les livres de la Banque consécutivement à votre activité de marketing clientèle (« nouveaux comptes »),*
- recettes nettes supplémentaires générées par les comptes pertinents qui ne sont pas des nouveaux comptes (« comptes existants »),*

Les recettes nettes supplémentaires sont calculées comme suit :

recettes nettes générées par chaque compte existant pendant la période de calcul, moins recettes nettes générées par les mêmes comptes existants pendant la période de 6 mois ayant précédé le moment où ces comptes vous ont été attribués (ou respectivement de 3 mois pendant la première année de votre emploi).

Pour lever toute incertitude, il est précisé que les comptes supplémentaires ouverts dans les livres de la Banque, après la date de signature du présent contrat de travail, par des clients existants de la Banque que vous ne nous avez pas présentés vous-même, font partie des comptes existants.

Les critères quantitatifs du calcul de votre rémunération variable sont expliqués à l'Annexe 2.

Votre rémunération variable sera évaluée en janvier et en juillet de chaque année.

Votre rémunération variable sera payée en même temps que votre salaire mensuel suivant".

b.b L'annexe 1 au contrat de travail, soit le "*Pipeline*", mentionnait vingt clients potentiels ou "*prospects*", dont trois domiciliés en Iran, dix en Suisse, quatre en Europe, deux à Dubaï et un à Oman.

Les prospects domiciliés en Suisse représentaient un potentiel d'actifs à gérer de 192'000'000 fr., ceux domiciliés en Europe, à Dubaï et Oman, de 55'500'000 fr. Aucun montant n'était mentionné en lien avec les prospects domiciliés en Iran.

c. Lors de son engagement, A_____ a remis à son employeur un "*business plan*" ciblé sur l'Iran, lequel n'a pas été annexé au contrat de travail.

d. La Charte des ressources humaines du 5 juillet 2017 de B_____ SA stipule à son art. 20 que la banque offre à l'employé une indemnité de transport de 200 fr.

par mois soumise aux cotisations sociales et aux impôts. La banque cessera de verser l'indemnité de transport dans les cas suivants : après un mois d'absence, quel qu'en soit le motif; avec effet immédiat lorsque le salarié est licencié et libéré de l'obligation de travailler.

e. En juin 2017, D_____, le supérieur hiérarchique de A_____, a quitté la banque. Depuis lors, E_____, le Directeur général de la banque, s'est occupé de superviser les gestionnaires de fortune.

f. Dans un courrier adressé le 2 novembre 2017 à A_____, intitulé "*Plan d'amélioration des performances*" ("*Performance Improvement Plan*"), B_____ SA s'est référée à un entretien entre celui-là et E_____ du 31 octobre 2017, durant lequel ils avaient discuté de la performance de l'employé au regard du "*business plan*" initialement convenu. Elle était qualifiée d'insatisfaisante et devait être améliorée. La banque fixait des objectifs à son employé, soit notamment celui d'ouvrir au moins trois nouveaux comptes d'ici janvier 2018, et se réservait de prendre des mesures supplémentaires s'il n'atteignait pas ces objectifs.

g. A une date indéterminée, la FINMA a diligenté une procédure contre B_____ SA qui a entraîné une restructuration de la banque dès 2018.

h. Par courrier du 16 mars 2018, intitulé "*Avertissement*" ("*Warning Notice*"), B_____ SA a confirmé le contenu d'un entretien du même jour entre E_____ et A_____. La performance de l'employé n'était toujours pas satisfaisante et ne répondait pas aux attentes de la banque. Les objectifs fixés dans le "*business plan*" contractuel initial n'avaient pas été atteints. A_____ devait ouvrir au moins cinq nouveaux comptes et atteindre 20 millions d'avoirs sous gestion ("*AuM*") d'ici au 31 mai 2018. La banque s'est réservée le droit de prendre des mesures supplémentaires si l'employé n'atteignait pas ces objectifs.

i. Par courrier du 5 juin 2018, B_____ SA, qui se référait à un entretien du 1^{er} juin 2018 entre A_____ et E_____, a reproché à celui-là sa performance toujours insatisfaisante et la non-atteinte des objectifs fixés dans le "*business plan*". La banque a fixé de nouveaux objectifs à l'employé ainsi qu'un délai au 3 septembre 2018 pour les réaliser, se réservant de prendre des mesures supplémentaires s'ils n'étaient pas atteints.

j. E_____ et la responsable des ressources humaines de la banque ont convoqué A_____ le 29 octobre 2018 pour lui proposer une rétrogradation à un poste d'assistant, avec un salaire inférieur.

k. Le 30 octobre 2018, le Dr. F_____, psychiatre et psychothérapeute FMH, a établi un certificat médical d'incapacité de travail à 100% en faveur de A_____, pour la période allant du 30 octobre 2018 au 12 novembre 2018 inclus. L'incapacité de travail s'est prolongée jusqu'à fin janvier 2019 à tout le moins.

l. Par courrier du 10 décembre 2018, A_____ a refusé la rétrogradation au poste d'assistant. Par ailleurs, il a requis de la banque qu'elle lui verse un salaire de base à hauteur de 250'000 fr. annuels avec effet rétroactif depuis janvier 2018, conformément à l'art. 5 de son contrat de travail, dès lors qu'à compter du mois de décembre 2017, il gérait des avoirs totaux de plus de 200'000'000 fr.

m. Par courrier du 20 décembre 2018, B_____ SA a contesté la teneur du courrier précité et indiqué qu'elle y répondrait en janvier au vu de la période d'incapacité de travail de l'employé et des fêtes de fin d'année.

n. Par courrier du 23 janvier 2019, A_____ a relancé la banque et indiqué qu'il envisagerait des démarches pour protéger ses droits si le silence de la banque devait se prolonger.

o. Par courrier du 28 janvier 2019, notifié par huissier judiciaire, B_____ SA a résilié le contrat de travail de A_____ avec effet au 31 mars 2019. L'employé a été libéré de son obligation de travailler le jour même.

p. Par courrier recommandé du 30 janvier 2019, A_____ s'est opposé au congé et en a requis le motif. Il a également constaté que parmi les documents personnels que la banque lui avait transmis, se trouvait un "*business plan*" pour développer le marché iranien.

q. Par courrier du 1^{er} février 2019, la banque a répondu à A_____ que le congé était motivé par son manque de performance, conformément à ce qui lui avait été communiqué par E_____ et la responsable des ressources humaines. La banque avait tenté, à de nombreuses reprises, notamment au cours des divers entretiens menés de novembre 2017 à octobre 2018, de discuter avec A_____ afin d'améliorer ses résultats. La banque lui avait aussi proposé de rester en son sein [à un poste d'assistant]. Ces efforts étaient toutefois restés vains. Par ailleurs, le "*business plan*" ciblant l'Iran avait été conçu par A_____, à sa seule initiative, et avait été refusé par la banque et n'avait jamais été intégré au cadre contractuel. Le "*business plan*" faisant foi était celui annexé au contrat de travail.

r. Tout au long des rapports de travail, entre mai 2017 et novembre 2018, A_____ a ouvert huit comptes au sein de la banque. Ces comptes totalisaient des avoirs sous gestion d'un montant de 1'870'361 fr. 15 au 28 janvier 2019.

A cette même date, le total des avoirs gérés par A_____ s'élevait à 280'090'406 fr. 68. Les avoirs sous sa gestion ont dépassé la limite de 200'000'000 fr. dès le mois de décembre 2017.

s. En ce qui a trait à sa rémunération, A_____ a touché un salaire brut de 68'268 fr., soit 61'037 fr. nets, du 1^{er} mai au 31 décembre 2017.

Pour l'année 2018, son salaire brut s'est élevé à 101'738 fr., soit 90'911 fr. 45 nets.

L'employeur n'a pas versé à A_____ l'indemnité de transport de 200 fr. pour les mois de décembre 2018 à mars 2019.

t. A la fin des rapports de travail, A_____ disposait d'un solde positif de vacances de treize jours, lequel a fait l'objet du versement d'une indemnité de 5'017 fr. 30 bruts en mars 2019.

u. Par courrier du 19 juin 2019, B_____ SA a transmis à A_____ un certificat de travail au contenu suivant:

"We hereby certify that Mr. A_____, born on _____ 1976, was employed by B_____ (Switzerland) Ltd (hereafter the "Bank"), as a Relationship Manager, from 1 May 2017 until 31 March 2019.

In this function, Mr. A_____ 's main tasks were the following:

- Acquiring private and institutional clients ;*
- Maintaining and developing relationship with private and corporate Private Banking clients and prospects;*
- Advising Private Banking clients or their advisors on investment products and opportunities;*
- Supervising transactions and account management in general;*
- Coordinating with Management and Credits Department the follow-up of Credit Protocols and the monitoring and control of client's transactions.*

Mr. A_____ carried out his duties with commitment and integrity. He maintained very good relationships with his colleagues and superiors alike.

Mr. A_____ left the Bank free of any obligations towards us, but continues to be bound by Art. 47 of the Swiss Federal Banking Law relating to Banking Secrecy.

We thank him for his contribution to the Bank and wish him success in his future endeavours.

Geneva, 19 June 2019".

D. a. Par demande déposée le 16 septembre 2019, déclarée non conciliée le 31 octobre 2019 et introduite devant le Tribunal le 11 février 2020, A_____ a assigné B_____ SA en paiement de la somme totale de 211'310 fr., décomposée comme suit :

- 37'500 fr. bruts, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mars 2018, à titre de salaire pour les mois de janvier à juin 2018;*
- 75'000 fr. bruts, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 septembre 2018, à titre de salaire pour les mois de juillet à décembre 2018;*

- 37'500 fr. bruts, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 février 2019, à titre de salaire pour les mois janvier 2019 à mars 2019;
- 8'842 fr. 35 bruts, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 13 mars 2019, à titre de différence d'indemnité pour les vacances non prises;
- 800 fr. bruts, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 janvier 2019, à titre de supplément de salaire, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 janvier 2019;
- 10'000 fr. bruts, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mars 2019, à titre d'action partielle relative à des prestations fondées sur un éventuel plan social;
- 41'666 fr. nets, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mars 2019, à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

A_____ a également conclu à ce que la banque soit condamnée à lui remettre un certificat de travail sur la base du modèle qu'il avait fourni en pièce 26, sous la menace de la peine prévue à l'article 292 CP dirigée contre G_____, directeur général, H_____, secrétaire général sous-directeur, et I_____, administratrice présidente.

À titre préalable, A_____ a conclu à la production, par B_____ SA, de tout plan social ayant été appliqué à d'anciens employés, entre le 1^{er} janvier 2016 et le 30 juin 2019, ainsi qu'une copie du rapport d'enquête spéciale diligentée par la FINMA contre la banque.

a.a A l'appui de ses conclusions en paiement de salaire, A_____ a soutenu que son salaire de base devait être fixé en fonction de l'ensemble des avoirs dont il avait la gestion et non pas seulement sur la base des avoirs apportés au cours des six mois précédents. Le sens donné par B_____ SA à l'art. 5 du contrat de travail, à savoir qu'il ne viserait que la moyenne mensuelle des avoirs « *déposés* », soit apportés, durant les six mois précédents, était irréaliste. En effet, cela aurait supposé que, pour atteindre un salaire de 250'000 fr., il aurait dû apporter à la banque une moyenne de fr. 200'000'000 fr. de nouveaux avoirs par mois. A cela s'ajoutait que si B_____ SA avait voulu donner un autre sens à l'art. 5 du contrat de travail, il lui aurait appartenu, en tant que rédactrice du contrat, de le préciser, comme elle l'avait fait à l'art. 6. Dès lors, au vu de l'absence d'une telle précision, il estimait que la fixation de son salaire de base dépendait de l'ensemble des avoirs dont il avait la gestion, peu importait leur provenance. Par ailleurs, compte tenu du fait que son salaire de base aurait dû être plus élevé, il avait droit à un montant supplémentaire à titre d'indemnisation des treize jours de vacances non pris en nature.

a.b A_____ a par ailleurs allégué que son licenciement était abusif dans la mesure où il visait notamment à l'empêcher de faire valoir de bonne foi des

prétentions fondées sur les rapports de travail et où les manquements qui lui étaient reprochés étaient en réalité imputables à son employeuse.

En effet, B_____ SA l'avait engagé en vue de développer la clientèle iranienne. Cependant, peu après son arrivée, son supérieur hiérarchique, D_____, avait quitté la banque sans que son poste ne soit repourvu et, le 8 mai 2018, les Etats-Unis d'Amérique avaient annoncé leur retrait de l'Accord de Vienne sur le nucléaire iranien et le rétablissement des sanctions économiques à l'encontre de l'Iran. Cela avait eu pour conséquence que son employeur avait renoncé au marché iranien, alors qu'il avait été précisément engagé pour travailler sur ce marché.

A cette même époque, dans un contexte de restructuration commerciale et de grave crise interne au sein de la banque, il avait dû affronter l'hostilité d'un collaborateur de la banque, J_____, lequel s'était montré agressif et avait cherché à l'entraver dans la réalisation de son travail car il le percevait comme un concurrent au sein de la banque. Or, la direction de la banque n'avait rien entrepris pour désamorcer ce litige et le protéger. De surcroît, il avait été mis sous forte pression et régulièrement critiqué par E_____, Directeur général de la banque, avec lequel il avait tenté de dialoguer, sans succès. Pour toute mesure, B_____ SA lui avait proposé fin octobre 2018 une humiliante rétrogradation au statut d'assistant avec un salaire annuel réduit, dans le but d'obtenir sa démission. Ces circonstances l'ayant atteint dans sa santé, A_____ avait été mis sur ces entrefaites en arrêt de travail par son médecin. Il avait été licencié le 28 janvier 2019, avec libération de l'obligation de travailler suite, au courrier de son avocat du 10 décembre 2018 qui demandait quelles mesures allaient être prises pour sa protection.

Au vu de la gravité des manquements de son ancien employeur et de la brièveté des rapports contractuels, il se justifiait de lui allouer une indemnité pour licenciement abusif correspondant à deux mois de salaire.

a.c Par ailleurs, dans ce contexte, B_____ SA avait décidé de ne plus lui verser l'indemnité de transport pour les mois de décembre 2018 à mars 2019, alors que celle-ci constituait un supplément salarial et non une indemnité forfaitaire pour frais professionnels. Elle devait donc être condamnée à la lui verser.

a.d Enfin, A_____ a contesté la teneur du certificat de travail transmis par B_____ SA en date du 19 juin 2019. Selon lui, il s'agissait d'un certificat de travail sommaire, qui ne correspondait pas à la réalité de son travail et de ses performances, raison pour laquelle il soumettait au Tribunal un projet de certificat de travail rédigé par ses soins, au contenu suivant :

"We hereby certify that Mr. A_____, born on _____ 1976, was employed by B_____ (Switzerland) Ltd (hereafter the "Bank"), as a Relationship Manager, from 1st May 2017 until 31 March 2019.

In this function, Mr. A_____ 's main tasks were the following:

- Acquiring private and institutional clients;*
- Maintaining and developing relationship with private and corporate Private Banking clients and prospects;*
- Advising Private Banking clients or their advisors on investment products and opportunities;*
- Advising private and corporate clients on complex taxation issues;*
- Supervising transactions and account management in general;*
- Coordinating with Management and Credits Department the follow-up of Credit Protocols and the monitoring and control of client's transactions.*

Mr. A_____ always carried out his duties with commitment, loyalty and integrity. He performed the tasks assigned to him in a manner beyond reproach and in accordance with our requirements, to our full and entire satisfaction.

Endowed with strong communication, networking and analytical skills, Mr. A_____ maintained very good relationships with his superiors, his colleagues as well as our clients. Because of the current economic situation, notably the closure of the Iranian market, he left us, free of any obligations towards us, but continues to be bound by Art. 47 of the Swiss Federal Banking Law relating to Banking Secrecy.

We thank him for his notable contribution to the Bank and wish him every success in his future career.

Geneva, 1st April 2019".

b. Dans sa réponse du 25 mai 2020, B_____ SA a conclu au déboutement de A_____.

b.a Elle a en substance soutenu que les parties avaient clairement convenu que la variabilité du salaire de base dépendait des avoirs sous gestion apportés par l'employé et non des avoirs confiés par elle. La principale tâche de A_____ était d'apporter des clients, raison pour laquelle son activité avait fait l'objet d'un suivi sous cet angle. L'art. 5 du contrat de travail prévoyait que le salaire annuel brut de l'employé était de 100'000 fr., conformément aux objectifs qui lui avaient été fixés à l'annexe 1 du contrat. Ainsi, le salaire de l'employé ne pouvait être adapté que selon les nouveaux avoirs sous gestion apportés par ses soins, en tant qu'il s'agissait d'un indicateur de sa performance. La différence de salaire réclamée n'était ainsi pas due.

b.b Six mois après son arrivée à la banque, A_____ avait été averti que ses performances n'étaient pas satisfaisantes, en raison notamment du nombre insuffisant de nouvelles ouvertures de compte. Depuis son engagement et jusqu'à son premier avertissement, il n'avait ouvert que deux nouveaux comptes pour un total d'avoirs déposés de 2'000'000 fr. Ils ne faisaient de surcroît l'objet d'aucune gestion par la banque qui n'en retirait aucune rémunération, si ce n'est des frais de garde. Ce manque de performance avait fait l'objet de deux avertissements en raison de sa performance insatisfaisante, alors qu'il était attendu de lui qu'il amène de la clientèle, comme en attestent l'annexe 1 du contrat de travail et les rapports d'entretien. La banque avait accompagné son employé en lui permettant de suivre une formation et en assurant un suivi régulier de son évolution.

À la suite des sanctions prononcées contre l'Iran par les Etats-Unis d'Amérique, la banque a admis avoir décidé de se retirer totalement du marché iranien. Elle a toutefois contesté que A_____ avait été engagé pour prospecter le marché iranien. Il devait apporter de la clientèle majoritairement suisse et européenne, avec quelques opportunités situées aux Emirats Arabes Unis et en Iran mais dans une moindre mesure. Or, A_____ lui avait proposé plusieurs clients qui ne correspondaient pas à sa stratégie, raison pour laquelle elle les avait refusés. A titre d'exemple, lors d'une visite en Iran, A_____ avait contacté un client potentiel important sans en avoir discuté au préalable avec elle, ce qui avait engendré de nombreuses difficultés compte tenu du profil du client.

La banque reprochait également à l'employé d'avoir contacté des clients de son collègue J_____, ce qui expliquait le conflit né entre eux.

Le licenciement de A_____ avait ainsi été motivé par ses prestations insuffisantes malgré le temps qu'elle lui avait accordé pour s'améliorer et l'aide qu'elle lui avait apportée. En outre, la différence de salaire réclamée n'était pas due.

b.c L'indemnité de transport n'était pas un supplément salarial mais une indemnité pour transport jusqu'au lieu de travail. Elle n'avait donc pas à être versée en cas d'arrêt de travail, ce qui était d'ailleurs expressément prévu au chiffre 20 de la Charte des ressources humaines.

b.d Enfin, le certificat de travail remis à l'employé faisait état des tâches qu'il avait accomplies et des qualités qu'il avait démontrées durant les rapports de travail et était ainsi conforme aux exigences de l'article 330a CO.

c. A l'audience de débats d'instruction du 1^{er} octobre 2020, A_____ a déposé deux écritures, soit des "*Déterminations quant aux allégués inclus dans la réponse*" et un mémoire intitulé "*Allégués complémentaires du demandeur*", ainsi qu'un bordereau de pièces complémentaires accompagnant ce mémoire.

Dans son mémoire, l'employé a expliqué avoir proposé de nombreuses ouvertures de comptes lors de son engagement au sein de la banque. Toutefois, en raison de la désorganisation régnant dans la banque à cette période, en lien notamment avec les mesures imposées par la FINMA, l'ouverture desdits comptes avait été rendue difficile. En parallèle, les employés de la banque recevaient fréquemment des avertissements de l'ancien Directeur général, E_____ dont le style de direction était fondé sur l'intimidation au travers de "*points de situation*" mensuels d'environ quinze minutes. En dehors de ces brefs bilans sous forme de reproches, il contestait avoir bénéficié de vraies évaluations.

A_____ a mis en cause la crédibilité des motifs invoqués par B_____ SA à l'appui de son licenciement, eu égard à son argumentaire fluctuant au fil de temps. Dans un premier temps, son congé n'aurait rien eu à voir avec le marché iranien alors que, dans un deuxième temps, la banque l'aurait prétendument accompagné dans la phase de transition postérieure à son retrait du marché iranien.

S'agissant de sa rémunération, A_____ persistait à prétendre à une rémunération variable, distincte de la rémunération de base, conformément à l'art. 6 de son contrat de travail.

d. L'audience débats d'instruction du 1^{er} octobre 2020 a pour le surplus été consacrée à régler diverses questions en lien avec l'administration des probatoires. Les parties n'ont pas été invitées à compléter leurs allégués de faits, ni à se déterminer oralement sur les faits allégués par l'autre partie. En revanche, à l'issue de l'audience du 1^{er} octobre 2020, le Tribunal a fixé un délai au 23 octobre 2020 à B_____ SA pour se déterminer sur les "*nouveaux allégués et déterminations*" de A_____.

e. B_____ SA a déposé dans le délai imparti une "*duplique*" et un bordereau complémentaire de pièces.

Elle y a allégué que A_____ avait été engagé en tant que chargé de relation. Au vu de l'annexe 1 à son contrat de travail, sa fonction consistait à développer la clientèle de la banque. Cette même annexe faisait état d'une potentielle clientèle, essentiellement issue de Suisse ou de l'Union européenne, représentant près de 245.7 millions de fr. de nouveaux actifs pour la banque. S'agissant de la rémunération de l'employé, la banque a rappelé une nouvelle fois que celle-ci pouvait être adaptée sur la base des apports d'actifs effectués par ce dernier.

D_____ était notamment cité comme témoin afin d'apporter la preuve des allégations précitées.

f. Par courrier du 5 novembre 2020 au Tribunal, A_____ a conclu à ce que les nouveaux allégués et pièces de B_____ SA du 23 octobre 2020 soient déclarés irrecevables.

g. Par ordonnance du 10 novembre 2020, le Tribunal a déclaré recevables la duplique et les pièces nouvelles de B_____ SA du 23 octobre 2020. Il a considéré qu'en déposant de nouveaux allégués le 1^{er} octobre 2020, sans y avoir été expressément autorisé, A_____ avait répliqué et initié un second échange d'écritures, de sorte que la banque avait le droit de dupliquer.

h. Par bordereau de preuves du 13 novembre 2020, B_____ SA a remis au Tribunal sa liste de témoins, dont D_____ faisait partie.

i. A l'audience de débats d'instruction du 30 novembre 2020, le Tribunal a rendu une ordonnance d'instruction par laquelle il a désigné les offres de preuve admises dont l'audition en qualité de témoins de D_____, K_____, L_____, M_____, N_____, E_____ et O_____.

j. Le Tribunal a entendu les parties et plusieurs témoins lors des audiences de débats principaux des 7, 14 décembre 2020 et 21 janvier 2022. Les parties ont renoncé à l'audition des témoins K_____, N_____, E_____ et O_____.

j.a A_____, entendu sous la forme de l'interrogatoire au sens de l'art. 191 CPC, a déclaré que son cahier des charges consistait en la gestion et le maintien des relations entre la banque et les clients, avec un accent sur le développement du marché iranien. Il avait également comme objectif de développer son portefeuille de clients. A son arrivée, la banque lui avait confié un portefeuille de clients de 60 millions, puis encore d'autres clients d'anciens gestionnaires. Il était submergé de travail. L'ouverture de nouveaux comptes n'était pas la priorité de la banque, qui était soumise à une forte pression de la part des régulateurs et des réviseurs afin de se mettre en conformité avec le droit. Dans ce contexte, il avait proposé l'ouverture de comptes très importants et son employeur n'arrivait pas à suivre. Le service de compliance avait d'autres priorités. Il avait été mis dans une situation inconfortable car ses relations de longue date avaient été déçues par le manque de professionnalisme de la banque et il avait été discrédité à leurs yeux. Deux semaines après son arrivée, son supérieur hiérarchique, D_____, avait quitté la banque et n'avait jamais été remplacé. Il avait dû depuis lors rendre compte directement au Directeur général de la banque, E_____. Ce dernier avait énormément de responsabilités et peu de temps à lui consacrer. Il le voyait uniquement lors d'entretiens individuels de quinze minutes où ils discutaient des dossiers en cours. Le précité utilisait ces entretiens pour maintenir la pression sur les employés. Au moment de son engagement, B_____ SA était très optimiste sur l'avenir du marché iranien; en mai 2018, la stratégie de B_____ SA avait toutefois changé et elle s'était fortement désengagée de ce marché.

j.b M_____, gestionnaire de fortune au sein de B_____ SA, a été entendu en qualité de témoin. Il travaillait en tant qu'assistant pour la banque lorsque A_____ avait été engagé. La tâche principale de ce dernier était d'ouvrir des

comptes et de gérer les comptes existants, étant précisé que les gestionnaires étaient principalement engagés pour ouvrir des comptes et apporter de nouveaux actifs. Il devait aussi gérer les comptes de clients existants. La difficulté du métier de gestionnaire consistait dans la capacité à apporter de nouveaux clients. Le témoin ne savait pas si A_____ avait été engagé pour s'occuper du marché iranien. Cela lui paraissait évident vu les origines du précité et l'activité de la banque sur ce marché. Il a qualifié les rapports entre A_____ et J_____ de professionnels. Il n'avait aucune idée de la relation entre A_____ et E_____. Il n'avait pas assisté aux échanges entre eux. E_____ était très exigeant avec tout le monde mais il n'était pas d'une exigence déraisonnable. Il y avait un peu plus de mouvement de personnel au sein de B_____ SA, que dans d'autres établissements bancaires. L'atmosphère de travail entre collègues était excellente.

En 2018, la banque a connu une restructuration dirigée par E_____. Une mise à niveau était nécessaire, exigée par les organes qui la surveillait. Les objectifs visaient la réorganisation de tous les services, tout en continuant à réaliser des bénéfices et à assurer un minimum de revenus. Il y eu beaucoup de clôtures de comptes, en raison notamment de la présence de comptes dormants. Dans un contexte de surveillance accrue de la FINMA, il était devenu difficile d'ouvrir des comptes, même si cela n'était pas impossible. Il s'agissait d'une période difficile, comme dans tout le secteur bancaire depuis une dizaine d'années. M_____ a aussi expliqué qu'à la suite du retrait des Etats-Unis d'Amérique de l'accord de Vienne sur le nucléaire iranien, il n'était plus possible de travailler avec les sociétés ayant un lien direct ou indirect avec l'Iran. La banque avait cependant un intérêt certain pour ce marché, sachant qu'il était en plein développement et que les comptes iraniens représentaient une partie importante des revenus de la banque. Il avait été néanmoins demandé de clôturer une grande partie de ces comptes, soit environ 90%. La banque ne concentrait toutefois pas son activité sur le marché iranien. Ce dernier ne plaisait d'ailleurs pas à la famille B_____. Il n'était ainsi pas certain que la banque serait restée sur ce marché même en l'absence de retrait des Etats-Unis d'Amérique de l'accord sur le nucléaire iranien.

j.c L_____, ancien employé de B_____ SA, a été entendu en qualité de témoin. Il avait commencé à travailler pour celle-ci début 2018, alors que A_____ y était déjà collaborateur. Il avait été engagé comme "*relationship manager*" dans le but de développer le marché russophone. Cela étant, malgré les promesses du management, il n'avait "*pas pu concrétiser ce marché au sein de la banque*". En effet, cela était trop risqué en raison des mesures prises par la FINMA. Il avait essayé de présenter deux ou trois prospects, mais il avait rapidement compris que la banque n'était pas équipée pour les accueillir. Il avait démissionné fin 2018, début 2019. Les tâches de A_____ étaient les mêmes que celles de n'importe quel "*relationship manager*" à savoir apporter des clients à la banque.

Par ailleurs, le témoin a reconnu que "*l'image de la banque n'était pas une des meilleures sur le marché*" et que l'"*ambiance au sein de la banque n'était pas géniale*". Les gens étaient clairement démotivés. La cause de ce manque de motivation était sûrement dû à beaucoup de choses, entre autres à l'important "*turnover*".

L_____ n'avait aucune idée des relations que A_____ entretenait avec J_____ et E_____. S'agissant du style de management de E_____, il était calqué sur un modèle militaire et fondé sur le reproche. Lui-même n'avait jamais eu de problèmes avec ce dernier. Ils s'entendaient assez bien et il n'avait pas subi d'intimidation. Il n'avait jamais reçu d'avertissement et ignorait si d'autres employés en avaient reçu.

j.d D_____ a été entendu en qualité de témoin. Il a déclaré avoir été employé par la banque de 2008 à 2013 puis de 2015 à 2017. Il avait démissionné de son poste en juin 2017. Actuellement, il assistait le président du conseil d'administration de B_____ SA en tant que conseiller.

A partir de 2015, il avait travaillé en qualité de *chief of staff* du directeur général de la banque. Il était le supérieur hiérarchique direct des gestionnaires de fortune de la banque. Il se souvenait que A_____ avait été engagé en qualité de gestionnaire juste avant que lui-même ne démissionne. Il ne se rappelait pas quel était le marché d'expertise de A_____, ni les circonstances de son engagement. Les gestionnaires n'avaient pas tous la même tâche. Dans le cadre du développement des affaires, chaque gestionnaire avait son propre profil, ses marchés d'expertise et sa base de clientèle. Tous les gestionnaires, à l'exception d'un, avaient un objectif commun qui était celui de développer des affaires et de générer du profit. Il y avait les gestionnaires à qui un portefeuille préexistant était confié, qu'ils devaient maintenir et développer, et ceux sans portefeuille, qui avaient la mission d'en constituer un *ex novo* puis de le développer.

Sur la base de l'art. 5 du contrat de travail de A_____, le témoin a déclaré que les nouveaux gestionnaires avaient un modèle de rémunération visant à promouvoir le développement des affaires. Vraisemblablement, A_____ faisait partie de la deuxième catégorie de gestionnaires, qui avaient comme mission le développement d'un portefeuille et la génération de profits pour l'établissement à partir de ce portefeuille. L'art. 5 du contrat n'était pas appliqué à des gestionnaires qui héritaient d'un portefeuille existant. Ce qu'entendait la banque par l'expression "*total AuM deposited in the account the previous semester*", c'était le montant total des avoirs enregistrés dans le système sous le nom du gestionnaire en tant que gestionnaire principal. La logique sous-jacente à l'art. 5, c'était que le premier gestionnaire était celui qui avait apporté le client et les avoirs sous gestion en question. L'idée étant de rémunérer les apports du gérant en tant que masse sous gestion. Au 1^{er} juillet de chaque année, la banque prenait en compte la masse sous

gestion moyenne des six mois précédant; le résultat obtenu pouvant entraîner une variation de la rémunération.

Le témoin a aussi indiqué que l'annexe 1 au contrat de travail, soit le "*Pipeline*", était un tableau dans lequel le gestionnaire indiquait à la date de signature du contrat la masse sous gestion qu'il estimait avoir des chances d'amener à l'établissement, sur la base de son propre réseau de clients et de connaissances. Il s'agissait d'une base de départ permettant à la banque de fixer des objectifs de principe et d'effectuer le suivi périodique avec le gestionnaire. Ce document avait été rempli par A_____.

Le témoin a été interrogé sur les raisons pour lesquelles il n'a pas été introduit à l'art. 5 du contrat de travail une phrase du type : "*Pour lever toute incertitude, il est précisé que les comptes supplémentaires ouverts dans les livres de la banque, après la date de signature du contrat de travail, par des clients existants de la banque que vous ne nous avez pas présentés vous-même, font partie des comptes existants*". Il a répondu que l'art. 5 mentionnait le "*Pipeline*", lequel ne contenait que les nouveaux comptes que le gestionnaire devait apporter, et qu'il devait être lu dans cette optique. C'était pour cette raison qu'il n'y avait pas de précision similaire à celle de l'art. 6. L'art. 5 se basait sur le "*Pipeline*". L'art. 6 se situait aussi dans le contexte du "*Pipeline*". La différence fondamentale entre les dispositions était que l'art. 5 traitait du salaire de base et l'art. 6 du salaire variable. L'art. 6 concernait les revenus des actifs, alors que l'art. 5 concernait la masse sous gestion. Cela était lié au fait qu'il pouvait y avoir une masse sous gestion qui ne générait pas de revenus, étant encore précisé que la masse sous gestion signifiait "*apportée par le gérant et basée sur le Pipeline*".

k. A l'audience de débats principaux du 23 février 2021, suite à la clôture de l'administration des preuves, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions. Le Tribunal a gardé la cause à juger.

E. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a rejeté les prétentions de A_____ en versement d'une différence de salaire et d'un complément d'indemnité pour les vacances non prises en nature. Il a en substance retenu que le renvoi à l'annexe 1 du contrat par l'art. 5 démontrait la volonté des parties de soumettre le salaire de base à une indexation fondée sur les performances de l'employé et l'atteinte d'objectifs en apport de nouveaux avoirs sous gestion.

Le Tribunal a ensuite retenu que l'indemnité de transport était un élément du salaire de l'employé de sorte que la banque devait lui verser 200 fr. pour les mois de décembre 2018 à mars 2019. L'indemnité de transport avait été fixée forfaitairement et la banque n'avait pas démontré quels frais de transport devaient être indemnisés ni leur étendue, se contentant de renvoyer à sa Charte des Ressources humaines.

S'agissant du congé, le Tribunal a considéré qu'il était abusif puisqu'il était la conséquence directe de la formulation de prétentions articulées de bonne foi par l'employé. Il a notamment retenu que A_____ avait été engagé en vue de développer le marché iranien. Or, les promesses faites en ce sens n'avaient pu être tenues. Dès 2018, les circonstances avaient été défavorables au développement des affaires au sein de la banque (restructuration lourde de la banque, surveillance accrue de la FINMA, clôture de nombreux comptes, difficulté d'en ouvrir de nouveaux, important *turnover* en comparaison avec d'autres établissements bancaires, image dégradée de la banque, ambiance "pas géniale" au sein de la banque, crise interne peu propice au développement de la clientèle, retrait des Etats-Unis d'Amérique de l'Accord de Vienne sur le nucléaire iranien et sanctions économiques contre l'Iran privant A_____ de son marché de prédilection, départ du chef de département D_____ et rattachement direct à la direction général, dialogue difficile avec le directeur général E_____, litige avec J_____) et forte pression par E_____ qui a émis plusieurs évaluations négatives. Il était difficile de retenir le bien-fondé des avertissements adressés à l'employé ou, à tout le moins, leur proportionnalité, au vu de l'impossibilité dans laquelle il se trouvait de développer sa clientèle. Le témoin L_____ avait confirmé la difficulté de développer la clientèle au sein de B_____ SA sur des marchés compliqués – en l'occurrence russe. En octobre 2018, la banque avait proposé à son employé une rétrogradation au poste d'assistant avec un salaire réduit ce qui avait entraîné son incapacité de travail. Malgré les tentatives de l'employé pour trouver une solution alternative, il avait été licencié par voie d'huissier, ce qui était disproportionné. Le licenciement apparaissait comme la conséquence directe des prétentions formulées par A_____. Ce dernier n'avait pas bénéficié du soutien qu'il pouvait attendre de son employeur dans les conditions difficiles de restructuration de la banque et de la transition vers d'autres marchés que l'iranien qui lui était imposée par les circonstances. La banque n'avait établi avoir fourni l'accompagnement adéquat en proposant une formation ISFB – laquelle avait été imposée aux collaborateurs de B_____ SA par la FINMA avant le prononcé des sanctions contre l'Iran. Le Tribunal avait fixé une indemnité de 20'000 fr. au vu de la durée des rapports de travail, de l'âge de l'employé et du fait qu'aucune faute concomitante ne pouvait lui être imputée.

Le Tribunal a finalement considéré que le certificat de travail devait contenir l'intitulé du poste de l'employé tel qu'il ressortait de son contrat de travail, à savoir "*Wealth Management Relationship Manager*". A_____ devait aussi y être désigné par son prénom et son nom. En revanche, le Tribunal a refusé de rajouter que l'employé avait donné des conseils fiscaux aux clients de la banque dès lors que les enquêtes n'avaient pas permis de le démontrer. Pour la même raison, il a rejeté la demande de l'employé visant à ajouter le terme loyauté. Par ailleurs, rien ne permettait de retenir que l'activité déployée par A_____ avait été au-delà de tout reproche et que ses tâches avaient été accomplies à l'entière satisfaction de la

banque. Dès lors, la formulation employée par B_____ SA à cet égard était conservée sans modification, y compris la partie en lien avec les relations entretenues avec ses collègues et supérieurs. Le Tribunal a aussi écarté les ajouts en lien avec le "*sens de la communication*" de l'employé, son réseau relationnel, ses compétences "*analytiques*" et les raisons ayant conduit à son licenciement, à savoir la "*situation économique*" et la "*clôture du marché iranien*" dans la mesure où ils n'avaient pas été prouvés. Le Tribunal avait encore refusé d'ajouter que l'employé avait fourni une contribution "*notable*" au vu de la durée des rapports de travail et des difficultés auxquelles avaient fait face les parties. Le certificat devait mentionner le 1^{er} avril 2019 comme date d'établissement et non celle du 19 juin 2019.

S'agissant des frais, le Tribunal a mis l'intégralité des frais judiciaires, arrêtés à 2'290 fr. (2'110 d'émolument forfaitaire de décision correspondant à l'avance versée par l'appelant au dépôt de la demande + 180 fr. d'indemnisation versée à un témoin), à la charge de la banque. Il a considéré que, bien que l'employé n'ait pas obtenu le plein de ses conclusions, il avait obtenu gain de cause sur l'objet principal de la demande, soit le licenciement abusif, et il fallait tenir compte des tentatives infructueuses de l'employé de trouver une solution extra-judiciaire, malgré les difficultés de communication rencontrées dans le cadre des rapports de travail.

EN DROIT

1. **1.1** Interjeté dans les délais et forme utiles (art. 130, 131, 142 al. 1, 145 al. 1 let. b et 311 CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), à l'encontre d'une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance était supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), l'appel est recevable.

1.2 Formé dans la réponse à l'appel (art. 313 al. 1 CPC), dans le respect des formes énoncées ci-dessus, l'appel joint est également recevable.

Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties en appel, l'employé sera ci-après désigné en qualité d'appelant et l'employeuse en qualité d'intimée.

2. **2.1** La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

En l'espèce, les éléments de fait que l'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir retenus ont – sur la base des actes et pièces de la procédure – été intégrés dans l'état de fait ci-dessus dans la mesure utile.

2.2 Même si l'art. 311 CPC ne le mentionne pas, le mémoire d'appel doit contenir des conclusions. Celles-ci doivent être formulées de telle sorte qu'en cas d'admission de la demande, elles puissent être reprises dans le jugement sans modification (ATF 137 III 617, SJ 2012 I 373, consid. 4.2 s.; arrêt du Tribunal fédéral 5A_775/2018 du 15 avril 2019 consid. 3.4).

L'interdiction du formalisme excessif commande d'entrer exceptionnellement en matière sur un appel formellement dépourvu de conclusions, si ce que demande l'appelant résulte de sa motivation, cas échéant en relation avec le jugement attaqué. Les conclusions doivent dès lors être interprétées à la lumière de la motivation de l'appel (ATF 137 III 617 précité, consid. 6.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A_188/2017 du 8 août 2017 consid. 2.1).

En l'espèce, l'appelant, assisté d'un avocat, a soulevé, dans son mémoire d'appel, des griefs procéduraux relatifs à la recevabilité de la duplique du 23 octobre 2020 et à l'admission de l'audition du témoin D_____, sans formuler de conclusions formelles sur ces points. Ces griefs sont tout de même recevables dès lors qu'il est possible, à la lecture des écritures d'appel de ce dernier de comprendre que l'appelant réclame que la duplique soit déclarée irrecevable et que l'audition du témoin soit écartée.

- 3.** L'appelant soutient que le témoignage de D_____ ne doit pas être pris en compte dans l'appréciation des faits, au motif que l'audition de ce témoin aurait dû être refusée par le Tribunal, faute d'avoir été offerte en temps voulu, et que l'indépendance de ce témoin est douteuse compte tenu du lien professionnel qui le lie à l'intimée.

Il fait grief au Tribunal d'avoir admis, par ordonnance d'instruction du 10 novembre 2020, les allégués nouveaux de la duplique de l'intimée du 23 octobre 2020 – à l'appui desquels l'audition de D_____ était offerte en preuve -, et, par ordonnance d'instruction du 30 novembre 2020, les réquisitions de preuves de l'intimée du 13 novembre 2020 – dont l'audition du témoin précité –, ainsi que l'audition de D_____.

3.1 Le tribunal ordonne un second échange d'écritures, lorsque les circonstances le justifient (art. 225 CPC). Cette disposition ne pose pas de conditions précises, mais laisse une grande marge d'appréciation au juge (TAPPY, Commentaire Romand, CPC, 2^e éd., 2019, n. 5 ad art. 225 CPC).

Le tribunal peut ordonner des débats d'instruction en tout état de la cause (art. 226 al. 1 CPC), qui servent à déterminer de manière informelle l'objet du litige, à

compléter l'état de fait, à trouver un accord entre les parties et à préparer les débats principaux (art. 226 al. 2 CPC).

Chaque partie ne peut s'exprimer sans limitation que deux fois : une première fois dans le cadre du premier échange d'écritures; une seconde fois soit dans le cadre d'un second échange d'écritures, soit - s'il n'en est pas ordonné - à une audience de débats d'instruction (art. 226 al. 2 CPC) ou « à l'ouverture des débats principaux » avant les premières plaidoiries (art. 229 al. 2 CPC) (ATF 144 III 117 consid. 2.2; 140 III 312 consid. 6.3.2.3, JdT 2016 II 257; arrêt du Tribunal fédéral 4A_338/2017 du 24 novembre 2017 consid. 2.1, 2.4.2 et 2.4.3).

Les parties peuvent ainsi librement compléter ou modifier, dans le deuxième échange d'écritures, leurs allégations et leurs offres de preuve (TAPPY, op. cit., n. 11 ad art. 225 CPC).

L'art. 226 CPC permettant de tenir des débats d'instruction en tout temps, rien n'empêche qu'il en soit parfois convoqué avant un deuxième échange d'écritures, deuxième échange d'écritures dont l'opportunité pourrait d'ailleurs apparaître au cours de tels débats. Aucune base légale ne permet d'exclure que ce deuxième échange d'écriture permette encore la libre introduction de faits et moyens de preuve nouveaux après ceux articulés dans la demande ou la réponse et le cas échéant d'autres que les parties auraient pu dicter au début desdits débats d'instruction (TAPPY note sur le "*droit à une deuxième chance*" et la clôture de l'allégation, suivant ATF 140 III 312, in JT 2016 II 259).

Si un tel échange n'est pas ordonné, les parties pourront encore s'exprimer sans limitation à l'audience d'instruction (art. 226 al. 2 CPC) ou à l'ouverture des débats principaux, avant les premières plaidoiries (art. 228 al. 1, 229 al. 2 CPC). Si un nouvel élément est introduit après ce moment, et dès lors tardivement au regard de l'art. 229 al. 2 CPC, il ne peut plus être pris en considération qu'aux conditions de l'art. 229 al. 1 lit. a (vrai *novum*) ou lit. b (*pseudo novum*) CPC (ATF 144 III 67 consid. 2.1).

3.2 En l'espèce, lors l'audience de débats d'instruction du 1^{er} octobre 2020, le Tribunal n'a pas donné l'occasion aux parties de compléter leur état de fait ou de se déterminer sur l'état de fait de la partie adverse oralement. En revanche, il a accepté aux débats les mémoires déposés par l'appelant intitulés "*Allégués complémentaires du demandeur*" et "*Déterminations*", même s'il n'avait pas préalablement ordonné de deuxième échange d'écriture. Il a fixé un délai au 23 octobre 2020 à l'intimée pour qu'elle se détermine par écrit sur les nouveaux allégués de l'appelant. Ce faisant, Tribunal a ordonné, au cours de cette audience, un second échange d'écritures, dans lequel les "*Allégués complémentaires du demandeur*" et "*Déterminations*" de l'appelant constituent la réplique, à laquelle l'intimée a été autorisée à dupliquer. Partant, l'intimée avait le droit d'alléguer des

faits nouveaux, d'introduire des offres de preuves et de produire des pièces nouvelles dans sa duplique du 23 octobre 2020. Elle ne s'était exprimée qu'à une seule reprise, dans le cadre de sa réponse, lorsque le Tribunal lui a accordé un délai pour dupliquer. Elle n'avait pas oralement complété ses allégations ou offert de nouvelles preuves lors de l'audience de débats d'instruction du 1^{er} octobre 2020 et n'avait donc pas épuisé son second tour d'expression lors de cette audience. Elle exerçait donc son droit à un second tour d'expression et non pas un "quatrième" tour, ainsi que le soutient l'appelant. Quant au bordereau de preuves déposé le 13 novembre 2020 par l'intimée, il ne s'agit que d'une récapitulation des offres de preuves déjà proposées. En particulier, D_____, avait été cité comme témoin à l'appui de plusieurs allégués de la duplique de l'intimée du 23 octobre 2020.

Au vu de ce qui précède, c'est à raison que le Tribunal a admis aux débats la duplique du 23 octobre 2020 de l'intimée et l'audition du témoin D_____.

3.3 La Cour examinera les griefs de l'appelant visant la valeur probante attribuée par le Tribunal au témoignage du témoin D_____ et l'appréciation qu'il en a faite dans le cadre de l'examen des griefs sur le fond.

- 4.** L'appelant reproche au Tribunal d'avoir rejeté ses prétentions en versement d'une différence de salaire et d'un complément d'indemnité pour les vacances non prises en nature. Il lui fait en particulier grief d'avoir mal interprété l'art. 5 du contrat de travail, lequel porte sur le versement de son salaire de base.

4.1.1 Selon l'art. 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective.

4.1.2 En présence d'un litige sur l'interprétation de clauses contractuelles, le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices. Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales -, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_498/2018 du 11 avril 2019 consid. 5.1.1).

Ce n'est que si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties - parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes - ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat - ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves -, qu'il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), 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, c'est-à-dire conformément au principe de la confiance. Les circonstances déterminantes à cet égard sont uniquement celles qui ont précédé ou accompagné la manifestation de volonté, mais non pas les événements postérieurs (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_498/2018 précité consid. 5.1.2).

Le sens d'un texte, apparemment clair, n'est pas forcément déterminant, de sorte que l'interprétation purement littérale est prohibée. Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de ladite clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu. Il n'y a cependant pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les intéressés lorsqu'il n'existe aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1; 135 III 295 consid. 5.2; 133 III 61 consid. 2.2.1; 131 III 606 consid. 4.2; 130 III 417 consid. 3.2).

Les clauses obscures ou ambiguës sont interprétées autant que possible dans un sens leur donnant une signification et en défaveur du rédacteur du contrat (ATF 146 III 339 consid. 5.2.3; ATF 132 III 264; 110 II 141 consid. 2b).

4.1.3 Conformément à l'art. 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Une preuve est tenue pour établie lorsque le tribunal, par un examen objectif, a pu se convaincre de la vérité d'une allégation de fait (ATF 133 III 81 consid. 4.2.2; 132 III 715 consid. 3.1).

Toute personne qui n'a pas la qualité de partie au procès peut témoigner sur des faits dont elle a eu une perception directe (art. 169 CPC). La suspicion de partialité d'un témoin, résultant par exemple d'un lien conjugal, de parenté, d'alliance ou d'amitié avec une partie, doit être prise en considération au stade de l'appréciation du témoignage; néanmoins, la suspicion n'exclut pas d'emblée que la déposition soit tenue pour digne de foi et il incombe au juge du fait d'apprécier sa force probante (arrêt du Tribunal fédéral 4A_181/2012 du 10 septembre 2012 consid. 3). De même, le fait qu'un témoin puisse paraître plus enclin à défendre les intérêts de l'une des parties n'implique pas nécessairement que son témoignage doive d'emblée être écarté (arrêt du Tribunal fédéral 5P.312/2005 du 14 décembre 2005 consid. 3.1.2). C'est notamment le cas pour un témoin employé au service d'une partie (arrêt du Tribunal fédéral 4A_29/2011 du 21 mars 2011 consid. 1.2).

4.2 En l'espèce, la rémunération hors bonus de l'appelant est, à teneur des art. 5 et 6 son contrat, composée : (a) d'un salaire de base initial brut pour un plein temps ("*initial annual full time base gross salary*") de 100'000 fr., déterminé sur la base des objectifs décrits dans le tableau joint au contrat (art. 5 al. 1 du contrat), qui

doit être adapté tous les semestres en fonction de la moyenne mensuelle des avoirs sous gestion déposés ("*deposited*") sur les comptes durant le semestre précédent (art. 5 al. 2 du contrat) dont le calcul ressort découle d'un tableau figurant à l'al. 3 de l'art. 5 du contrat; (b) d'une rémunération variable calculée sur les nouvelles recettes ("*revenue*") nettes totales générées pendant la période de calcul.

Les parties s'opposent sur la signification à donner au terme "*deposited*" utilisé à l'art. 5 al. 2 du contrat, le traducteur juré soulignant d'ailleurs l'ambiguïté de ce terme en anglais, ambiguïté qui se retrouve en français d'ailleurs. L'appelant considère qu'il s'agit de l'ensemble des avoirs figurant (déposés dans le sens passif du terme) en compte durant le semestre, l'intimée considérant qu'il s'agit des seuls avoirs dont le compte a été augmenté (déposés dans le sens actif du terme) durant le semestre.

4.2.1 Le Tribunal a retenu que selon l'art. 5 du contrat de travail, le salaire de base de l'appelant devait être augmenté en fonction des avoirs sous gestion apportés par ce dernier, sans prendre en compte les avoirs sous gestion confiés par la banque. Pour parvenir à cette conclusion, il a retenu que le renvoi à l'annexe 1 du contrat par l'art. 5 démontrait la volonté des parties de soumettre le salaire de base à une indexation fondée sur les performances de l'employé et l'atteinte des objectifs fixés. Une interprétation contraire aurait supposé que la banque aurait pu moduler le salaire de son employé en modifiant le montant des avoirs confiés à ce dernier, ce qui était en contradiction avec l'esprit d'une telle clause. Ceci avait été confirmé par le témoin D_____ selon lequel l'art. 5 du contrat visait à promouvoir le développement des affaires et à rémunérer le gérant en fonction de ses apports en masse sous gestion. La systématique du contrat permettait aussi de comprendre que la rémunération de l'employé se décomposait en trois parties : un salaire de base (art. 5), un salaire variable (art. 6), et un bonus (art. 7). Il se dégageait de cette structure une volonté de distinguer le salaire de base du salaire variable, tous deux étant soumis à des modalités de calcul différentes dont les fondements avaient été expliqués par le témoins D_____ : l'absence de précision à l'art. 5 distinguant les "*comptes existants*", comme cela était le cas à l'art. 6, était due au fait que le renvoi à l'annexe I était suffisante pour en comprendre la portée; en outre, l'art. 6 visait, comme base de calcul de la rémunération, les revenus des actifs, alors que l'art. 5 visait la masse sous gestion. Par ailleurs, l'absence de réaction de l'employé aux dates fixées pour l'ajustement de son salaire de base constituait encore un élément en faveur de ce qui précède.

4.2.2 L'appelant reproche en substance au Tribunal d'avoir mal interprété l'art. 5 du contrat car la référence à l'annexe I ("*Pipeline*") mentionnée à l'al. 1 n'était pertinente que pour la fixation du salaire de base *initial*. L'évolution ultérieure du salaire de base devait quant à elle suivre la progression prévue à l'al. 2, en fonction de la "*moyenne mensuelle des avoirs totaux sous gestion*" et non des objectifs mentionnés dans le "*Pipeline*" qui n'était nulle part mentionné à l'al. 2.

L'usage de l'expression "*comptes pertinents*" à l'art. 5 al. 2 du contrat, qui a la même acception que l'expression équivalente figurant à l'art. 6 du contrat confirme qu'il est fait masse des avoirs préexistants confiés par la banque et de ceux apportés par l'employé.

L'appelant fait encore grief au Tribunal d'avoir procédé à une analyse partiellement erronée de la systématique du contrat en donnant foi aux déclarations du témoin D_____ et en s'écartant du texte du contrat. Ce dernier utilise ainsi la notion de "*comptes pertinents*" aux art. 5 et 6, expression qui comprend tant les nouveaux comptes apportés par le collaborateur que les anciens comptes dont la gestion a été confiée à celui-ci par la banque, comme le détermine expressément l'art. 6 al. 2. L'art. 5 al. 2 vise ainsi bien l'ensemble des comptes gérés par le collaborateur.

L'appelant souligne que l'interprétation de la volonté des parties fondée sur la teneur littérale et la systématique du contrat étaient en l'occurrence pertinentes car son texte avait été rédigé par le service juridique de la banque qui était aguerri.

L'appelant dénie par ailleurs toute portée à l'argumentation du Tribunal selon laquelle une autre interprétation aurait permis à l'employeur de moduler à sa guise le salaire de l'employé en modifiant la masse des avoirs confiés. La fixation d'un salaire de base initial plancher et le barème prévu à l'art. 5 al. 3 permettaient d'encadrer l'évolution du salaire. En outre, l'exécution d'un contrat est soumise à l'obligation de se comporter de bonne foi.

Finalement, l'appelant soutient que le Tribunal ne pouvait déduire du fait qu'il n'avait pas réclamé l'adaptation de sa rémunération à la fin de chaque semestre qu'il savait ne pas y avoir droit. Il ne s'en était pas plaint car il faisait face à une situation très difficile au sein de la banque (période réorganisation d'une entreprise déstabilisée, départ du chef direct qui n'a pas été remplacé, dialogue difficile avec son nouveau chef hiérarchique E_____, pression et reproches injustifiés) et entendait réclamer son dû une fois la normalité rétablie. Il avait d'ailleurs été licencié à peine l'adaptation de son salaire demandée.

4.2.3 L'intimée soutient que l'analyse systématique du contrat implique que si l'on ne peut lire indépendamment les art. 5 et 6, la même analyse impose de lire conjointement les al. 1 et 2 de l'art. 5. Or, il découle de l'al. 1 que les critères d'évolution du salaire de base de l'appelant étaient l'atteinte des objectifs fixés dans l'annexe 1 au contrat et, partant, la progression des avoirs apportés par le collaborateur.

Elle conteste par ailleurs que les notions de "*relevant accounts*" aux art. 5 et 6 soient comparables et permettent l'interprétations soutenue par l'appelant.

Finally, she refers to the reasoning of the Tribunal and adds that it would be absurd to provide a base salary to be calculated on the assets under management entrusted to the bank. The bank knowing the amount of assets that she intended to entrust to the collaborator, it would not have been necessary to provide a progression such as that agreed in art. 5 al. 2 of the contract.

4.3.1 L'appelant réfute toute portée probante aux déclarations du témoin D_____ sur cet objet vu sa proximité avec la gouvernance de l'intimée et l'aveu de souvenirs imprécis.

The fact that the witness D_____ – who is no longer employed by the bank since 2017 – assists the president of the board of administration of the intimée in the capacity of a consultant, does not, in itself, allow one to dismiss his testimony or to retain that his declarations would not be worthy of belief, in the absence of complementary indices allowing them to be supported. It is apparent on the contrary that the explanations of the witness are credible and coherent. In particular, the fact that the witness – who left the bank in June 2017, one month after the engagement of the appellant, – has declared not to remember the engagement of the appellant, does not call into question the integrity of his declarations, since the short period of time between the hiring of the appellant and the resignation of the witness is susceptible of explaining these gaps. Moreover, the explanations given by the witness on the functioning of the bank in general as well as on the structure of employment contracts of managers do not require him to remember precisely the appellant. He justified this by taking into account this testimony in the context of the appreciation of evidence.

4.3.2 Il ressort du premier paragraphe de l'art. 5 du contrat de travail que le salaire de base ("*Base Salary*") de l'appelant était fondé sur les objectifs décrits dans l'annexe 1 du contrat ("*Pipeline*"). Seul l'art. 5 al. 1 fait référence à ce tableau. Celui-ci n'est pas visé aux al. 2 et 3 qui règlent la progression du salaire de base selon le montant des AuM. L'appelant en tire que les objectifs fixés dans l'annexe 1 ne servent qu'à déterminer le salaire de base initial et que l'évolution de ce dernier selon l'art. 5 al. 2 et 3 ne dépend que de l'évolution mathématique de ses AuM, sans égard à leur origine. Le témoin D_____ a toutefois expliqué que le tableau figurant en annexe 1 était rempli par le gestionnaire au moment de son engagement et reflétait la masse sous gestion qu'il estimait pouvoir apporter à la banque sur la base de son propre réseau de clients et de connaissances. Le tableau constituait ainsi une base qui permettait à la banque, non seulement d'évaluer son potentiel et ses conditions salariales de base, mais également de lui fixer des objectifs dans le temps. Dans cette mesure, il pouvait également constituer un fondement pour la progression du salaire de base de ce dernier en fonction du potentiel d'apport que représentait le collaborateur. Le témoin D_____ a d'ailleurs confirmé cette interprétation en déclarant que selon la logique sous-jacente à l'art. 5, le premier gestionnaire ("*first /main Relationship Manager*")

était celui qui avait "*apporté*" le client et les avoirs totaux sous gestion ("*assets under management*"), précisant encore que l'évolution salariale prévue à l'art. 5 al. 2 et 3 avait pour but de récompenser les apports du gérant de fortune et s'inscrivait dans une logique de générer du profit. L'idée était là même à l'art. 5 et à l'art. 6 du contrat. Dans une telle optique, le terme "*deposited*" utilisé à l'art. 5 al. 2 du contrat ne pouvait dès lors que viser des avoirs apportés à la banque par l'activité de l'appelant, s'inscrivant dans les objectifs fixés, et non pas des avoirs confiés par la banque.

Est également symptomatique le fait que les différents paliers de progression de la rémunération prévus à l'art. 5 al. 3 du contrat couvrent un spectre de 0 à 250'000'000 fr. correspondant aux projections chiffrées contenues dans l'annexe 1 au contrat, de l'ordre de 230'000'000 fr. Une telle concordance ne peut que soutenir que l'évolution de la rémunération de base était fonction de l'apport d'AuM par le collaborateur, non compris les avoirs déjà confiés par la banque.

Le fait que l'art. 5 mentionne les comptes pertinents ("*Relevant Accounts*") et que l'art. 6 opère une distinction dans cette catégorie entre les nouveaux comptes ("*New Accounts*") et comptes existants ("*Existing Accounts*") ne change rien à ce qui précède. En effet, les deux articles ne concernent, tout d'abord, pas le même objet, dès lors que l'art. 5 traite du salaire de base et que l'art. 6 concerne le salaire variable. Ensuite, les modalités de calcul desdits salaires sont différentes puisque la base de calcul de la rémunération de l'art. 6 vise les revenus tirés de la gestion des actifs alors que celle de l'art. 5 vise la masse sous gestion. L'analyse de l'art. 5 ci-dessus a permis de définir que c'est l'apport de nouveaux avoirs déposés sur les comptes pertinents qui fondait l'augmentation du salaire de base. Il ressort de l'art. 6 que ces nouveaux avoirs pouvaient être déposés par de nouveaux clients (nouveaux comptes) ou par des clients déjà existants (comptes existants). En d'autres termes, l'analyse des art. 5 et 6 permet de conclure que le principe qui les sous-tend est le même, à savoir que c'est l'apport de nouveaux avoirs découlant du travail de l'appelant qui devait être pris en compte pour augmenter le salaire de base ou calculer la rémunération variable découlant des revenus tirés de la gestion des actifs, que ces nouveaux avoirs aient été déposés par de nouveaux clients (amenés par l'appelant) ou par des clients existants (de la banque), en revanche, les actifs se trouvant déjà dans les livres de la banque, qui lui ont été confiés pour gestion, ne devaient pas être pris en compte pour l'adaptation de son salaire de base.

C'est d'ailleurs dans ce sens que sont souvent rédigées les clauses salariales des contrats de gestionnaires (à titre d'exemple, arrêt CAPH/101/2023 du 22 septembre 2023 dans la cause C/_____/2020).

Au demeurant, l'interprétation soutenue par l'appelant conduirait à priver de toute portée l'art. 5 al. 2 et 3 du contrat, ce que les parties n'ont à l'évidence pas voulu.

En effet, l'intimée ayant doté l'appelant d'AuM d'un montant de l'ordre de 200'000'000 fr., lorsqu'il a été engagé, le système de progression convenu, tel qu'interprété par l'appelant, aurait immédiatement rendu cette disposition obsolète, puisque le cinquième échelon sur les six prévus par le barème aurait été atteint dès le premier jour d'emploi.

Enfin, comme l'a justement relevé le Tribunal, l'absence de réaction de l'appelant aux dates fixées pour l'ajustement de son salaire de base corrobore ce qui précède, étant encore relevé que les considérations de l'appelant sur les carences organisationnelles de la banque et les reproches qui lui étaient adressés n'emportent pas conviction. En effet, les enquêtes n'ont, tout d'abord, pas démontré de dysfonctionnement organisationnel de la banque, ni de conflit entre J_____ et l'appelant ou encore que le dialogue avec la hiérarchie n'était pas possible. De plus, si l'appelant avait réellement été convaincu qu'il devait être rémunéré 150'000 fr. de plus, soit plus du double de son salaire, il apparaîtrait hautement vraisemblable, au vu du différentiel de montants, qu'il s'en serait – quoi qu'il en soit – plaint auprès de son employeur ou le lui aurait à tout le moins signifié. Or, le dossier ne contient aucun élément en ce sens.

Partant, l'interprétation des art. 5 et 6 du contrat de travail par le Tribunal doit être confirmée au détriment de celle proposée par l'appelant, à savoir que les parties avaient la volonté de fonder l'augmentation du salaire de base de l'appelant uniquement sur l'apport de nouveaux actifs par ce dernier.

Les griefs de l'appelant étant écartés, le jugement sera confirmé en tant qu'il déboute l'appelant de ses conclusions en paiement d'une différence de salaire.

5. Dans son appel joint, l'intimée reproche au Tribunal d'avoir retenu que le licenciement était abusif.

5.1 Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). Le droit suisse du contrat de travail repose en effet sur la liberté contractuelle. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1).

Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, qui vise le congé de représailles (ou congé-vengeance), le licenciement est abusif s'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1).

La notion de "*prétention résultant du contrat de travail*" s'entend au sens large et comprend la loi, les conventions collectives de travail, les règlements d'entreprise, voire la pratique (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.2). Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances (arrêt 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3 et les réf. citées).

L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser que sa prétention est fondée (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2). La réclamation ne doit toutefois être ni chicanière ni téméraire, car elle empêcherait alors une résiliation en elle-même admissible (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1).

Les prétentions émises par l'employé doivent avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3). Plus les deux événements seront rapprochés dans le temps et plus facilement l'on pourra en inférer un indice du caractère abusif du congé (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 46 ad art. 336 CO).

L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violant manifestement le contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.1-2; 131 III 535 consid. 4.2).

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 (ATF 130 III 699 consid. 4.1; 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut 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 et les réf. citées).

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_539/2015 du 28 janvier 2016 consid. 3.1). Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid 2.5 et les réf. citées).

5.2 En l'espèce, il convient, pour juger du caractère abusif du congé, de déterminer son motif réel.

L'intimée a, de manière constante, indiqué avoir licencié l'appelant pour son manque de performance, ce qui a été corroboré par plusieurs éléments du dossier.

Tout d'abord, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, il n'a pas été établi que l'appelant avait été engagé pour couvrir le marché iranien. En effet, le contrat de travail de l'appelant mentionne qu'il a été employé en qualité de gestionnaire de fortune ("*Wealth Management Relationship Manager*") sans aucune précision s'agissant du marché à développer. L'annexe 1 au contrat de travail, établi sur la base de projections du collaborateur fondées sur la base de son propre réseau de clients et de connaissances, donne plus d'indications à cet égard. Sur les vingt prospects mentionnés dans ce document, seuls trois sont domiciliés en Iran et leur apport n'est pas chiffré. Dix prospects sont domiciliés en Suisse, quatre en Europe, deux à Dubaï et un à Oman pour un total de 230'000'000 fr. Aucun des témoins interrogés n'a, par ailleurs, été en mesure de confirmer que l'appelant avait été engagé pour développer le marché iranien. Partant, il ressort de l'administration des preuves que l'appelant avait pour objectif de développer une clientèle principalement suisse et européenne, avec un petit volet consacré à l'Iran. Il en découle que l'activité de gestionnaire de l'appelant n'a vraisemblablement été que peu impactée par le retrait des Etats-Unis d'Amérique de l'Accord de Vienne et le rétablissement des sanctions contre l'Iran en mai 2018.

S'agissant de la restructuration opérée par l'intimée à partir de 2018, le témoin M_____ a déclaré qu'il était plus difficile d'ouvrir des comptes dans le contexte de la surveillance accrue de la FINMA mais que cela n'était bien entendu pas impossible. Il ressort aussi des enquêtes que E_____ – dont l'objectif était de remettre de l'ordre dans la banque – était exigeant avec tout le personnel mais pas de manière déraisonnable. Aucun élément ne prouve que E_____ se serait

montré plus exigeant ou plus dur avec l'appelant qu'avec les autres collaborateurs de l'intimée. Ainsi, il sera retenu que malgré quelques obstacles, l'appelant avait la possibilité d'ouvrir de nouveaux comptes – à tout le moins pour des clients suisses ou européens – au sein de la banque. Or, il ressort du "*Pipeline*" que lors de son engagement l'appelant avait annoncé pouvoir ramener un montant de l'ordre de 230'000'000 fr. à la banque, sans prendre en compte les prospects domiciliés en Iran. Selon l'extrait C_____ produit, l'appelant a ouvert huit comptes entre mai 2017 et novembre 2018, lesquels totalisaient des avoirs sous gestion à hauteur de 1'870'361 fr. 15 au 28 janvier 2019. Bien que ce montant ait été susceptible de fluctuer entre mai 2017 et janvier 2019, il reste extrêmement éloigné des objectifs de l'appelant, lequel n'allègue d'ailleurs pas les avoir jamais atteints.

Enfin, lorsqu'en octobre 2018, l'intimée a proposé à l'appelant de le rétrograder à un poste d'assistant, elle était manifestement insatisfaite du travail de ce dernier depuis plusieurs mois, voire depuis une année tel que cela ressort des entretiens menés entre novembre 2017 et juin 2018. L'appelant a démontré avoir refusé ledit poste d'assistant et fait valoir des prétentions salariales, par courrier du 10 décembre 2018. Cependant, il n'a pas prouvé que ses revendications seraient à l'origine du congé, respectivement qu'elles auraient joué un rôle déterminant dans celui-ci. Il sera au contraire retenu que l'intimée a, à trois reprises en novembre 2017, mars et juin 2018, averti l'appelant de ses carences, lui permettant de prendre conscience qu'il s'exposait à un licenciement s'il n'y remédiait pas. A plusieurs reprises, elle lui a fixé des objectifs en vue de le guider dans l'amélioration de sa performance. Finalement, plutôt que de le licencier directement, l'intimée a proposé à l'appelant un poste d'assistant, que celui-ci a refusé. Enfin, le licenciement a été signifié un mois après le courrier litigieux du 10 décembre 2018, à l'échéance du délai de protection dont l'appelant bénéficiait en raison de son incapacité de travail (incapacité dès le 30 octobre 2018 – courrier de licenciement le 28 janvier 2019). Partant, la réalité du motif du congé invoqué par l'intimée, à savoir le manque de performance de l'appelant, paraît hautement vraisemblable.

En ce qui concerne le motif abusif avancé par l'appelant, il a été retenu, ci-dessus (cf. consid. 4), que ce dernier ne pouvait prétendre au versement d'un salaire supplémentaire, étant relevé que s'il pensait avoir droit à ce salaire, l'appelant l'aurait réclamé avant décembre 2018. Il en découle que l'appelant n'était pas de bonne foi lorsqu'il a réclamé un salaire supplémentaire en décembre 2018, ce qui exclut le congé repréailles. La notification de la lettre de résiliation par voie d'huissier, bien que disproportionnée, ne suffit pas à fonder le caractère abusif du congé.

Au vu de ce qui précède, c'est à tort que le Tribunal a considéré que le congé était abusif. Le chiffre 6 du dispositif du jugement sera donc annulé.

6. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir refusé de modifier différents points de son certificat de travail.

6.1 En vertu de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1, JdT 2010 I 437).

Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur. Le travailleur ne peut pas exiger une formulation déterminée. L'employeur n'est par conséquent pas tenu de reprendre les formulations souhaitées par le travailleur (ATF 144 II 345, JdT 2019 II 316). Conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. L'expression "*il a travaillé à notre satisfaction*" suffit à qualifier les prestations d'un travailleur ordinaire et seul celui qui a fourni des prestations au-dessus de la moyenne pouvait exiger l'expression "*à notre entière satisfaction*" (arrêt du Tribunal fédéral 4A_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

Il y a lieu de mentionner le motif de fin des rapports de travail si celui-ci est nécessaire à l'appréciation générale de l'image générale du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4C.129/2003 du 5 septembre 2003 consid. 6.1).

Le travailleur n'a pas un droit général à ce que l'employeur assortisse systématiquement le certificat des remerciements et des vœux pour l'avenir professionnel (arrêt du Tribunal fédéral 4C.36/2004 du 8 avril 2004 consid. 5).

S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, le travailleur peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (ATF 129 III 177 consid. 3.3). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 décembre 2014 consid. 3.2.1; 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

Pour ce qui est des appréciations qui supposent nécessairement les indications sur la qualité du travail et la conduite du travailleur, le certificat doit répondre à un certain nombre de principes qui découlent de sa finalité, respectivement de sa

double finalité. D'une part, le certificat de travail est destiné à favoriser l'avenir économique du travailleur; à ce titre il doit être rédigé de manière bienveillante. D'autre part, il doit donner à de futurs employeurs une image aussi fidèle que possible des activités, des prestations et du comportement du travailleur; à ce titre, il doit être véridique et complet (ATF 136 III 510, JdT 2010 I 437).

6.2 En l'espèce, premièrement, l'erreur manifeste du Tribunal relative à l'intitulé du poste de l'appelant sera corrigée. L'intitulé du poste ressortant du chiffre 7 du dispositif du jugement sera ainsi modifié comme suit: "*Wealth Management Relationship Manager*".

Deuxièmement, l'appelant reproche au Tribunal d'avoir refusé d'ajouter au certificat de travail la mention selon laquelle il avait travaillé à l'entière satisfaction de l'intimée. Il sollicite l'ajout de la phrase suivante "*He performed the tasks assigned to him to our entire satisfaction*" (il a effectué les tâches qui lui ont été confiées à notre entière satisfaction). Cependant, conformément à ce qu'a retenu le Tribunal, l'instruction n'a pas établi que l'appelant avait fourni des prestations d'une qualité au-dessus de la moyenne. Il a, au contraire, été retenu par la Cour que l'appelant n'avait pas répondu aux attentes de l'intimée. Partant, le précité ne peut prétendre à un certificat de travail mentionnant qu'il a œuvré à l'entière satisfaction de l'intimée. Dès lors, le jugement ne sera pas modifié sur ce point.

Troisièmement et quatrièmement, l'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir inversé les mots "*colleagues*" (collègues) et "*superiors*" (supérieurs) et d'avoir refusé de remplacer le mot "*endeavours*" (tentatives) par celui de "*career*" (carrière). Cependant, l'inversion et la modification des mots requises ne sont pas de nature à conduire à une teneur substantiellement différente du certificat de travail, de sorte que les conditions posées à la rectification de celui-ci ne sont pas réalisées. En particulier, les mots choisis par l'intimée n'apparaissent pas inexacts, trompeurs ou ambigus. En tout état, aucun fondement juridique ne permet de retenir qu'ils contiendraient un code caché, de sorte que les demandes de l'appelant y relatives seront rejetées.

Enfin, l'appelant reproche au Tribunal d'avoir refusé d'ajouter au certificat les motifs ayant conduit à la fin des relations de travail. Il demande que la phrase suivante soit ajoutée: "*Our working relationship was terminated in connection with the re-imposition of sanctions against Iran by the United States of America and the following closure of the Iranian market*" (notre relation de travail a pris fin en lien avec le rétablissement des sanctions contre l'Iran par les Etats-Unis d'Amérique et la clôture du marché iranien). Or, la Cour a retenu ci-dessus (cf. consid. 4) que l'appelant avait été licencié pour son manque de performance et non en raison de la clôture du marché iranien. Partant, ces motifs ne devront pas être ajoutés au certificat de travail.

Il s'ensuit qu'à l'exception du premier grief, les reproches de l'appelant sur la teneur du certificat de travail sont infondés et seront rejetés.

Enfin, il n'y a pas lieu d'assortir la remise du certificat de la menace de la peine prévue l'art. 292 CP, rien ne permettant de conclure que l'intimée n'exécuterait pas une décision de justice.

Partant, le chiffre 7 du dispositif du jugement sera modifié en conséquence.

7. Dans son appel joint, l'intimée a reproché au Tribunal d'avoir considéré que l'allocation de transport était un élément du salaire dû à l'appelant. Elle soutient qu'il s'agissait d'une allocation forfaitaire pouvant être supprimée en cas d'absence de l'appelant.

7.1 Selon l'article 327a al. 1 CO, l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien.

Un accord écrit, un contrat-type ou une convention collective peuvent autoriser les parties à remplacer le remboursement des frais effectifs par une indemnisation forfaitaire ou périodique, à condition qu'elle couvre au moins tous les frais effectivement encourus par le travailleur (art. 327a al. 2 CO) (ATF 131 III 439 consid. 4, trad. in JdT 2006 I p. 35, cité in WITZIG, Droit du travail, 2018, p. 525).

Le remboursement des frais imposés par l'exécution du travail ne fait normalement pas partie de la rémunération du travailleur. Lorsque le remboursement des frais se fait sous forme d'indemnité forfaitaire, il peut cacher un « *salaire déguisé* ». Connaître la véritable rémunération du travailleur implique donc d'interpréter la volonté des parties (arrêt de la Chambre d'appel des prud'hommes du canton de Genève CAPH/128/2013 du 20 décembre 2013 consid. 3.1).

Constitue un salaire déguisé, soumis aux assurances sociales, l'indemnité forfaitaire que verse l'employeur au travailleur en application de l'article 327a CO, lorsque cette indemnité ne tend pas à défrayer l'intéressé de frais effectivement encourus par ses soins (arrêt du Tribunal fédéral 4C.426/2005 du 28 février 2006 consid. 4 ; DANTHE, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 24 ad art. 327a).

L'indemnité forfaitaire qualifiée de salaire déguisé devra en outre être versée en cas d'empêchement de travailler, de vacances ou de libération de l'obligation de travailler pendant le délai de congé (DUNAND/MAHON, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 24 ad art. 327a CO).

7.2 En l'espèce, la Charte des ressources humaines de l'intimée prévoit que la banque offre une indemnité de transport à l'employé, sans préciser quels frais

effectifs ladite indemnité est censée couvrir (frais de transports publics pour se rendre au travail, frais d'essence, frais liés à des déplacements professionnels pour aller voir des clients, etc.). L'intimée n'explique rien à cet égard. Cette dernière n'ayant pas démontré que l'indemnité devait couvrir des frais effectivement encourus par l'appelant, c'est à raison que le Tribunal a considéré que l'indemnité de transport de 200 fr. constituait un élément du salaire, qui devait être versée même en cas d'incapacité de travail ou de libération de l'obligation de travailler de l'appelant.

Infondé, le grief de l'intimée sera rejeté et les chiffres 4 et 5 du dispositif du jugement entrepris seront confirmés.

8. L'intimée critique la répartition des frais judiciaires de première instance.

8.1 Lorsque l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC).

Les frais comprennent les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC). Ils sont mis à la charge de la partie qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Ils sont répartis selon le sort de la cause lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause (art. 106 al. 2 CPC).

8.2 En l'espèce, les parties ne remettent pas en cause le montant des frais de première instance, arrêtés à 2'290 fr. (émolument de décision à 2'110 fr. et indemnisation d'un témoin à 180 fr.), lesquels sont par ailleurs conformes au barème applicable en la matière (art. 5, 69 et 74 RTFMC). Le chiffre 9 du dispositif du jugement attaqué sera ainsi confirmé.

En revanche, vu la modification apportée au jugement entrepris, il se justifie de mettre une part prépondérante des frais de première instance à la charge de l'appelant, qui succombe dans une large mesure. Les 2/3 des frais judiciaires lui seront imputés, soit 1'527 fr., et 1/3 sera mis à la charge de l'intimée, soit 763 fr. Dans la mesure où l'appelant a effectué une avance de frais de 2'100 fr., l'intimée sera ainsi condamnée à lui rembourser la somme de 573 fr.

Partant, le chiffre 10 du dispositif du jugement entrepris sera annulé et modifié en conséquence et le chiffre 11 sera confirmé.

9. Les frais judiciaires de l'appel principal, arrêtés à 1'500 fr. (art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 5 et 71 RTFMC), seront mis à la charge de l'appelant qui succombe (art. 95 al. 2 et 106 al. 1 CPC). Ils seront entièrement compensés avec l'avance de frais de même montant fournie par lui, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

Les frais judiciaires de l'appel joint seront quant à eux arrêtés à 1'500 fr. et mis à la charge de l'intimée à hauteur de 1/3, soit 500 fr., et à la charge de l'appelant à hauteur des 2/3, soit 1'000 fr., compte tenu de l'issue du litige.

Selon l'art. 22 al. 2 LaCC, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes. Aucun dépens ne sera donc alloué.

* * * * *

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

À la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 31 août 2021 par A_____ contre le jugement JTPH/246/2021 rendu le 30 juin 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/21284/2019-4.

Déclare recevable l'appel joint formé le 15 octobre 2021 par B_____ SA contre ce même jugement.

Au fond :

Annule les chiffres 6, 7 et 10 du dispositif du jugement.

Cela fait et statuant à nouveau :

Condamne B_____ SA à remettre à A_____ un certificat de travail, sur papier à en-tête de B_____ SA, dont la teneur sera la suivante :

" Work Certificate

We hereby certify that Mr. A_____, born on _____ 1976, was employed by B_____ (Switzerland) Ltd (hereafter the "Bank"), as a Wealth Management Relationship Manager, from 1st May 2017 until 31 March 2019.

In this function, Mr. A_____ 's main tasks were the following:

- Acquiring private and institutional clients;*
- Maintaining and developing relationship with private and corporate Private Banking clients and prospects;*
- Advising Private Banking clients or their advisors on investment products and opportunities;*
- Supervising transactions and account management in general;*
- Coordinating with Management and Credits Department the follow-up of Credit Protocols and the monitoring and control of client's transactions.*

Mr. A_____ carried out his duties with commitment and integrity. He maintained very good relationships with his colleagues and superiors alike.

Mr. A_____ left the Bank free of any obligations towards us, but continues to be bound by Art. 47 of the Swiss Federal Banking Law relating to Banking Secrecy.

We thank him for his contribution to the Bank and wish him success in his future endeavours.

Geneva, 1st April 2019 " ;

Condamne B_____ SA à verser à A_____ la somme de 583 fr. à titre de remboursement des frais judiciaires de première instance.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires de l'appel principal à 1'500 fr., les met à la charge de A_____ et les compense avec l'avance de frais de même montant effectuée par lui qui demeure acquise à l'Etat de Genève.

Arrête les frais judiciaires d'appel joint à 1'500 fr., les met à la charge de A_____ à hauteur de 2/3 et à la charge de B_____ SA à hauteur de 1/3.

Condamne en conséquence A_____ à verser aux Services financiers du Pouvoir judiciaire la somme de 1'000 fr.

Condamne en conséquence S B_____ SA à verser aux Services financiers du Pouvoir judiciaire la somme de 500 fr.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Monsieur Jean REYMOND, président; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Madame Ana ROUX, juge salarié; Madame Fabia CURTI, greffière.

Le président :

Jean REYMOND

La greffière :

Fabia CURTI

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.