

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/16260/2013-4

CAPH/126/2016

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2016**

Entre

**A**\_\_\_\_\_, sise \_\_\_\_\_, Genève, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 22 juillet 2015, intimée sur appel croisé, comparant par M<sup>e</sup> Emma LOMBARDINI RYAN, avocate, Poncet Turretini, rue de Hesse 8-10, case postale 5715, 1211 Genève 11, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

**B**\_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_, Genève, intimé et appelant, comparant par M<sup>e</sup> Corinne CORMINBOEUF HARARI, avocate, LHA Avocats, rue du Rhône 100, case postale 3403, 1211 Genève 3, en l'Étude de laquelle il fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 1<sup>er</sup> juillet 2016.

---

---

**EN FAIT**

**A.** Par jugement du 22 juillet 2015, notifié à A\_\_\_\_\_ le 23 juillet 2015 et à B\_\_\_\_\_ le 24 juillet 2015, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 2 décembre 2013 par B\_\_\_\_\_ contre A\_\_\_\_\_ (chiffre 1 du dispositif), condamné A\_\_\_\_\_ à payer à B\_\_\_\_\_ les sommes de :

- 266'778 fr. brut avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2013 (ch. 2);
- 111'157 fr. 50 brut avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2013 (ch. 3);
- 184'559 fr. 80 net avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2013 (ch. 4);
- GBP 47'778.50 brut avec intérêts à 5% l'an dès le 26 février 2013 (ch. 5);
- GBP 36'357.60 brut avec intérêts à 5% l'an dès le 13 mars 2013 (ch. 6);
- GBP 42'054.35 brut avec intérêts à 5% l'an dès le 16 mars 2013 (ch. 7);
- GBP 114'765.75 brut avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2013 (ch. 8).

Le Tribunal a en outre invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 9), débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 10), arrêté les frais de la procédure à 10'000 fr. (ch. 11), mis ces frais à charge des parties à parts égales (ch. 12), compensé les frais judiciaires avec l'avance effectuée (ch. 13), condamné A\_\_\_\_\_ à payer à B\_\_\_\_\_ la somme de 5'000 fr. au titre de remboursement de l'avance de frais (ch. 14) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 15).

**B. a.** Par acte déposé au greffe de la Cour de justice le 14 septembre 2015, A\_\_\_\_\_ appelle de ce jugement, dont elle sollicite l'annulation.

Principalement, elle conclut au déboutement de B\_\_\_\_\_ des fins de sa demande, avec suite de frais judiciaires et dépens.

A l'appui de son appel, A\_\_\_\_\_ produit deux courriers des 17 et 18 juin 2015, deux communiqués de presse et un article de presse datés des 4 et 6 juin 2015, ainsi que des tableaux statistiques concernant les années 2006 à 2014.

**b.** Par acte déposé au greffe de la Cour de justice le 14 septembre 2015, B\_\_\_\_\_ appelle également de ce jugement, dont il sollicite l'annulation des chiffres 2, 3 et 10 du dispositif.

Principalement, il conclut à la condamnation de A\_\_\_\_\_ à lui payer la somme brute de 399'493 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> avril 2013 à titre de salaire variable pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2012, la somme brute de 166'455 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2013 à titre de salaire variable

---

pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mai 2013, et la somme de 10'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2013 à titre d'indemnité d'ancienneté. B\_\_\_\_\_ conclut à la confirmation du jugement entrepris pour le surplus et au déboutement de A\_\_\_\_\_ de toutes autres conclusions, avec suite de frais judiciaires et dépens.

**c.** Dans leurs écritures de réponse déposées respectivement les 13 et 27 novembre 2015, A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ concluent au rejet de l'appel formé par leur partie adverse.

**d.** Les parties ont répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions respectives.

**e.** Elles ont été avisées le 3 février 2016 par le greffe de la Cour de ce que la cause était gardée à juger.

**C.** Les éléments suivants résultent de la procédure :

**a.** A\_\_\_\_\_, anciennement aA\_\_\_\_\_, est une société anonyme inscrite au Registre du commerce du canton de Genève, ayant pour but l'exploitation d'une banque, y compris l'exercice à titre professionnel du commerce de valeurs mobilières (ci-après : A\_\_\_\_\_ ou la banque).

Par contrat de travail écrit du 22 février 1993, A\_\_\_\_\_ a engagé B\_\_\_\_\_ à compter du 1<sup>er</sup> mai 1993, en qualité de collaborateur à plein temps dans le département relations clientèle.

**b.** B\_\_\_\_\_ a été promu au rang de fondé de pouvoir au mois de décembre 1994, de sous-directeur au mois de janvier 1998, d'adjoint à la direction en décembre 1998, de gestionnaire au mois de mai 1999, de membre de la direction en janvier 2004 et de directeur au mois d'avril 2005.

A trois reprises, l'employé a signé un avenant à son contrat de travail ou un nouveau contrat de travail.

**c.** Le 1<sup>er</sup> janvier 2010, B\_\_\_\_\_ a été nommé au poste de *Co-desk Head ad interim* auprès du département Medis (*Mediterranean Europe & Israel*) de A\_\_\_\_\_ à Genève, qui comptait une quarantaine de gestionnaires.

Il a alors dirigé le bureau "*desk Israel*" conjointement avec C\_\_\_\_\_, chacun d'entre eux ayant la responsabilité d'une équipe au sein de ce bureau.

**d.** Le supérieur hiérarchique de B\_\_\_\_\_ et de C\_\_\_\_\_ était D\_\_\_\_\_.

L'un des frères de ce dernier, E\_\_\_\_\_, était également employé de A\_\_\_\_\_. Il travaillait dans l'équipe dirigée par C\_\_\_\_\_, en qualité de gérant de fortune et conseiller à la clientèle pour les investissements dans le département Medis.

---

e. En date du 20 avril 2011, B\_\_\_\_\_ a été nommé au titre de responsable du marché israélien ("*Market Head Israel*") au sein du département Medis, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2011. Les équipes dont il avait la responsabilité étaient basées à Genève et à Zurich. Son supérieur hiérarchique était toujours D\_\_\_\_\_.

Selon les organigrammes établis par la banque, B\_\_\_\_\_ a repris en sus la direction du *desk Israel* de Genève au mois de janvier 2012, à la suite du départ de C\_\_\_\_\_. A cette période, B\_\_\_\_\_ s'est notamment entretenu avec E\_\_\_\_\_ afin de lui remettre son rapport d'évaluation pour l'année 2011.

Par courriel du 4 septembre 2012, adressé à l'ensemble de son personnel, A\_\_\_\_\_ a annoncé que B\_\_\_\_\_ était nommé en qualité de chef du marché *Israel & Diamonds* et avait de ce fait la responsabilité globale du marché israélien.

f. Selon le profil du poste établi par A\_\_\_\_\_, le rôle d'un responsable de marché ("*Market Head*") était de diriger une équipe de chargés de relations ("*Relationship Managers*"), pendant que ceux-ci entretenaient des relations client existantes et en développaient de nouvelles.

Il incombait notamment au responsable de marché de "*continuellement estimer le risque opérationnel inhérent à l'activité de l'équipe pour minimiser l'exposition aux pertes, aux fraudes et pour maintenir l'intégrité*", de "*comprendre, suivre et respecter toutes les règles pertinentes internes et externes, réglementations et procédures qui s'appliquent à la conduite de l'activité dans laquelle l'employé est impliqué, en particulier les procédures de contrôle interne Compliance*" et de "*s'assurer que les principes KYC (Know Your Customer) et autres procédures sont suivis par l'équipe et les portefeuilles individuels*".

g. La banque possédait un *Compliance Manual* réputé faire partie intégrante du contrat de travail, qui énonçait notamment à propos des principes KYC (*Know Your Customer*) destinés à prévenir le blanchiment d'argent : "*La Banque doit identifier les clients, y compris les ayant-droit économiques, et doit être satisfaite de la qualité de la relation avec le client. Elle doit entreprendre les démarches nécessaires pour s'assurer que les informations du KYC au dossier sont suffisantes*". Il était également indiqué que : "*La Banque, i.e. chaque employé, a un rôle vital à jouer pour combattre le blanchiment d'argent et il est particulièrement important pour le personnel de rester alerte à la possibilité que des tentatives soient faites pour impliquer la Banque dans les étapes susmentionnées*".

La banque possédait également un code de déontologie qui devait être respecté par tous les employés. Ce code prévoyait notamment que "*Vous devez être sensibilisé(e) et vigilant(e) quant aux fraudes, vols ou autres activités illégales commises au sein de la Banque. Si vous deviez avoir connaissance de telles activités susceptibles de compromettre les intérêts de la Banque et/ou du Groupe,*

---

*vous êtes tenu(e) d'en faire part immédiatement au département Compliance [...] qui engagera les actions nécessaires. Tout manquement à la déclaration de telles activités sera considéré comme une faute grave et passible de sanctions disciplinaires".*

La banque disposait par ailleurs d'un système informatique dénommé 1\_\_\_\_\_, par le biais duquel son département *compliance* recevait des alertes et envoyait des messages aux gestionnaires. Les supérieurs hiérarchiques de ces derniers recevaient des copies de ces messages et devaient s'assurer que les gestionnaires réagissaient.

**h.** Postérieurement à sa nomination au sein du département Medis, B\_\_\_\_\_ a dénoncé à sa hiérarchie deux cas qui lui semblaient contraires aux règles anti-blanchiment ou aux règles de déontologie susvisées.

Le premier cas concernait une cliente âgée, qui se plaignait de ce que la banque lui avait remis à Paris d'importantes sommes en petites coupures et dont elle ne savait que faire. Le second cas concernait un gestionnaire qui avait dissimulé des pertes en transférant de l'argent d'un compte à un autre. Les gestionnaires à l'origine de ces affaires ont été licenciés.

**i.** De 2002 à 2012, le travail de B\_\_\_\_\_ a fait chaque année l'objet d'évaluations de la part de A\_\_\_\_\_. Ses prestations ont été jugées supérieures aux attentes de la banque et plusieurs évaluations contenaient des commentaires tels que "*Excellent élément pour la Banque*", "*Très bons résultats en général*" et "*Très apprécié des clients et des collègues*".

Dès 2009, ces évaluations ont été effectuées par son supérieur direct, D\_\_\_\_\_. Celui-ci a notamment indiqué compter sur son subordonné pour prendre plus de responsabilités, au vu de ses bons résultats. Pour 2011, D\_\_\_\_\_ a relevé que B\_\_\_\_\_ avait su gérer différentes crises avec professionnalisme et permettre aux clients d'accéder à un service de qualité grâce à une gestion effective de ses équipes.

A la fin de l'année 2011, F\_\_\_\_\_, président du conseil d'administration de A\_\_\_\_\_, a adressé ses vœux à B\_\_\_\_\_ en ajoutant "*Merci beaucoup pour votre travail important et pour votre bonne contribution aux comités exécutifs*".

**j.** Le salaire de B\_\_\_\_\_ a évolué de manière importante au fil des ans, passant de 140'000 fr. brut par an lors de son engagement à 350'000 fr. brut par an dès le mois d'avril 2011, frais de représentation compris.

**k.** En sus de son salaire, B\_\_\_\_\_ a régulièrement perçu, au mois de mars ou d'avril de l'année suivante, une rémunération supplémentaire à titre de bonus pour l'année écoulée.

Le plus souvent, le versement à B\_\_\_\_\_ d'un tel bonus était accompagné d'une réserve du caractère exceptionnel de ce versement, la banque utilisant en dernier lieu la formule suivante "*Le paiement, maintenant ou à l'avenir, d'un bonus, soit-il en espèces ou autre, ne vous donne aucun droit de recevoir un bonus, en espèces ou autre, l'année prochaine ou à l'avenir*".

Le contrat de travail signé au mois de décembre 1994 prévoyait que la banque pouvait, à son entière discrétion et sans que ceci ne constituât une quelconque obligation légale de sa part, pendant toute la durée du contrat, verser à l'employé un bonus discrétionnaire en fonction de sa performance.

Le contrat de travail signé au mois de mai 1999 ajoutait que le montant du bonus, si bonus il y avait, était déterminé par la banque, à sa seule et unique discrétion, sans égard à un quelconque barème qui pouvait exister, par rapport à l'ensemble des employés gestionnaires, certains groupes d'entre eux ou une ou plusieurs personnes, y compris lui-même, faisant partie de cette catégorie d'employés. Enfin, la banque n'était tenue, à l'égard de l'employé, à aucune justification ou explication au cas où elle ne versait pas le bonus discrétionnaire, ou, le cas échéant, quant au montant du bonus discrétionnaire versé.

**I.** A compter de l'année 2000, la rémunération versée à B\_\_\_\_\_ à titre de bonus s'est composée d'une somme en espèces et d'actions bloquées de la société G\_\_\_\_\_, dont l'octroi était soumis à des règles intitulées *Rules of the G\_\_\_\_\_ Share Plan*.

Dans leur version datée de 2011, ces règles prévoyaient notamment que la fin des rapports de travail entraînait la perte des titres encore bloqués à cette date, sauf décision contraire des directeurs de G\_\_\_\_\_ rendue avant la date d'acquisition effective (article 5.1).

L'employé avait cependant droit à ses actions en cas de résiliation du contrat de travail, s'il était considéré comme un *good leaver*. Le statut de *good leaver* était accordé aux personnes qui cessaient d'être employées pour des raisons de santé, de retraite ou de réduction des effectifs par l'employeur, ou pour n'importe quelle autre raison si les directeurs de G\_\_\_\_\_ le décidaient dans un cas particulier (article 5.2).

**m.** Au total, B\_\_\_\_\_ a perçu pour chaque année les rémunérations suivantes :

Année	Salaire brut (y.c. frais de représentation)	Bonus	Actions bloquées	Réserve du caractère facultatif	Total
1994	140'000 fr.	22'000 fr.	---	Avec	162'000 fr.
1995	151'567 fr.	30'000 fr.	---	Avec	180'007 fr.

1996	152'711 fr.	20'000 fr.	---	Avec	172'711 fr.
1997	153'933 fr.	20'000 fr.	---	Avec	173'933 fr.
1998	157'010 fr.	29'000 fr.	---	Sans	186'010 fr.
1999	159'110 fr.	42'000 fr.	---	Sans	201'110 fr.
2000	168'564 fr.	50'000 fr.	20'000 fr.	Avec	238'564 fr.
2001	200'004 fr.	50'000 fr.	20'000 fr.	Avec	270'004 fr.
2002	201'208 fr.	60'000 fr.	20'000 fr.	Sans	281'208 fr.
2003	202'208 fr.	80'000 fr.	20'000 fr.	Avec	300'208 fr.
2004	235'000 fr.	100'000 fr.	45'000 fr.	Avec	380'000 fr.
2005	260'000 fr.	120'000 fr.	85'000 fr.	Avec	465'000 fr.
2006	280'004 fr.	155'000 fr.	175'000 fr.	Avec	610'004 fr.
2007	300'010 fr.	254'000 fr.	151'000 fr.	Avec	705'010 fr.
2008	315'000 fr.	264'000 fr.	156'000 fr.	Avec	735'000 fr.
2009	315'005 fr.	301'000 fr.	129'000 fr.	Avec	745'005 fr.
2010	315'005 fr.	231'600 fr.	154'400 fr.	Avec	701'005 fr.
2011	341'559 fr.	267'734 fr.	114'743 fr.	Sans	724'036 fr.
2012	350'004 fr.	---	---	---	350'004 fr.
2013	145'835 fr.	---	---	---	145'835 fr.

n. Dès l'année 2004, A\_\_\_\_\_ a détaillé les montants octroyés annuellement à B\_\_\_\_\_ sur des fiches récapitulatives dénommées « *Statement of pay – Review* ». La banque regroupait sous l'intitulé "Rémunération totale" ("*Total Compensation*") le salaire, le bonus et les actions revenant à l'employé.

Jusqu'en 2010, la banque a notamment utilisé les termes de "*Salaire de base*" ("*Base salary*") pour désigner le salaire versé à l'employé, de "*prime discrétionnaire brute en espèces*" ("*Gross discretionary cash award*") pour désigner le bonus discrétionnaire et de "*Recommandation discrétionnaire d'actions bloquées (prime de rétention)*" ("*Recommended discretionary restricted shares (retention award)*") pour désigner les actions bloquées accordées à l'employé.

En 2011 et 2012, la banque a utilisé les termes de "*Salaire fixe*" ("*Fixed pay*") pour désigner le salaire de base et de "*Salaire variable*" ("*Variable pay*") pour désigner globalement le bonus discrétionnaire et les actions bloquées octroyées à l'employé.

Les fiches récapitulatives énonçaient en outre que "*Les actions ne seront libérées qu'à la condition que vous soyez employé d'une société du Groupe A\_\_\_\_\_ à*

---

chaque date de libération et, à cette date, ne soyez pas en préavis de congé, donné ou reçu d'une société du Groupe A\_\_\_\_\_".

**o.** En sus des sommes visées dans le tableau ci-dessus, B\_\_\_\_\_ a perçu en 2003 une somme nette de 3'000 fr. à titre de prime d'ancienneté pour ses dix ans d'activité au sein de A\_\_\_\_\_, conformément au règlement du personnel de A\_\_\_\_\_.

Dans sa version entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012, ce règlement prévoyait également le versement d'une prime d'ancienneté de 10'000 fr. après vingt ans de service.

Le règlement précisait que « *Les collaborateurs éligibles au sens des dispositions ci-dessus ont droit à la prime pour longue durée mentionnée ci-dessus pour autant qu'à la date de leur anniversaire de service, le contrat de travail soit en vigueur et qu'aucune résiliation des rapports de travail n'ait été notifiée par le collaborateur ou l'employeur. [...]. En cas de versement par l'employeur d'une indemnité/prime de départ, de licenciement et/ou de tout autre paiement exceptionnel, la prime d'ancienneté n'est pas payée, celle-ci n'étant pas cumulable avec d'autres bénéfices/prestations* ».

**p.** Au mois d'août 2012, deux procureurs genevois se sont entretenus de façon confidentielle avec F\_\_\_\_\_, président du comité exécutif de A\_\_\_\_\_, pour l'informer d'une enquête en cours concernant un réseau de blanchiment d'argent impliquant la banque.

Dans la semaine du 8 octobre 2012, les autorités genevoises ont arrêté le frère de D\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_, qu'elles soupçonnaient d'avoir participé à un réseau de blanchiment d'argent entre le Maroc, la France, le Royaume-Uni et la Suisse.

**q.** Simultanément, les autorités ont arrêté à Genève un autre frère des précités, I\_\_\_\_\_, qui dirigeait la société genevoise J\_\_\_\_\_. Cette société était active dans les services et opérations en matière de gestion et de promotion financière, ainsi que dans l'achat, la vente, l'importation, l'exportation et la représentation de biens et marchandises de toute nature. L'épouse de B\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_, y travaillait depuis le mois de juin 2007. I\_\_\_\_\_ était soupçonné d'avoir participé au réseau de blanchiment d'argent susvisé, aux côtés de E\_\_\_\_\_.

L\_\_\_\_\_, quatrième membre de la fratrie, a quant à lui été arrêté à Paris, pour les mêmes motifs.

**r.** Les médias ont révélé les arrestations susvisées, connues sous le nom d'opération " \_\_\_\_\_", ainsi que l'existence d'actes de blanchiment d'argent au sein de A\_\_\_\_\_. Les noms de la banque et des quatre frères D\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_ ont été publiés dans la presse.

---

A teneur des articles parus, le mécanisme de blanchiment auquel les trois derniers d'entre eux participaient se déroulait de la manière suivante : *"En substance, l'argent liquide issu de la vente de la drogue [...] aurait été remis à Paris aux clients français de la société genevoise [J\_\_\_\_\_], lesquels ne sont pas forcément au courant de ces transactions, sur instruction de son directeur, passé administrateur délégué. Pour cette clientèle d'évadés fiscaux (architectes, galeristes et autres commerçants), la manœuvre permettait d'éviter un virement forcément suspect ou un transport de valises. Les comptes de leur structure offshore, gérés par la même société genevoise, étaient ensuite débités de montants équivalents en faveur du compte pivot de celle-ci auprès de A\_\_\_\_\_ à Londres, avant d'être encore ventilés ailleurs"*.

s. A la fin du mois de janvier 2013, E\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_ ont été condamnés à des peines privatives de liberté pour blanchiment d'argent, peines en partie assorties du sursis.

Les médias ont à nouveau relaté l'affaire, indiquant notamment que celle-ci portait sur une somme totale de EUR 12 millions, correspondant à 170 remises d'argent effectuées à Paris par les animateurs de J\_\_\_\_\_. Le nom de A\_\_\_\_\_ était à nouveau cité. J\_\_\_\_\_ est entrée en liquidation le 13 mars 2013.

t. Le jour de l'arrestation de E\_\_\_\_\_, les autorités genevoises ont perquisitionné les locaux de A\_\_\_\_\_.

Une cinquantaine de comptes ont été bloqués dans les livres de la banque. Un peu moins de la moitié d'entre eux concernait le marché israélien, dont B\_\_\_\_\_ était responsable, tandis que les autres concernaient l'équipe en charge des tiers gérants, tels que J\_\_\_\_\_.

A\_\_\_\_\_ a suspendu avec effet immédiat D\_\_\_\_\_, ainsi que deux collaborateurs du département dirigé par B\_\_\_\_\_. Ce dernier n'a pas été suspendu, mais a été sollicité pour répondre aux préoccupations de la clientèle. La banque a entamé une enquête interne, dont les résultats n'ont pas été communiqués aux employés de la banque. Les comptes bloqués ont été progressivement débloqués dans les mois qui ont suivi.

u. Par lettre datée du 15 novembre 2012, A\_\_\_\_\_ a licencié B\_\_\_\_\_ avec effet au 31 mai 2013, respectant le préavis de congé de six mois prévu par le règlement du personnel pour les employés occupant un poste de directeur ou un poste plus élevé. A\_\_\_\_\_ a libéré B\_\_\_\_\_ de l'obligation de travailler à compter du 16 novembre 2012.

Par courrier de son conseil du 20 novembre 2012, B\_\_\_\_\_ a prié A\_\_\_\_\_ de motiver formellement le congé qui lui était notifié.

Le 14 décembre 2012, sous la plume de son conseil, A\_\_\_\_\_ a répondu que la résiliation du contrat de travail avait notamment été prononcée car E\_\_\_\_\_, arrêté en octobre 2012 pour blanchiment d'argent, était placé sous la directe supervision de B\_\_\_\_\_ et que I\_\_\_\_\_, également arrêté pour blanchiment d'argent, semblait avoir eu une relation étroite avec B\_\_\_\_\_. Ainsi, A\_\_\_\_\_ avait éprouvé "*une totale perte de confiance*" envers son employé, lequel avait manqué à son devoir de diligence, en particulier dans la surveillance des membres de son équipe.

v. Dans son courrier du 15 novembre 2012, se référant aux *Rules of the G\_\_\_\_\_ Share Plan*, A\_\_\_\_\_ précisait par ailleurs que B\_\_\_\_\_ perdait son droit de recevoir les actions G\_\_\_\_\_ dont la libération n'était pas encore effective, toutes les actions faisant l'objet de promesses conditionnelles étant annulées.

Selon un document établi au mois de janvier 2013, B\_\_\_\_\_ disposait au moment de son congé de 33'152 actions G\_\_\_\_\_ non libérées représentant le solde des bonus accordés pour les années 2009 à 2011. Ces actions consistaient en 6'545 titres à libérer le 25 février 2013, 4'952 titres à libérer le 12 mars 2013, 5'799 titres à libérer le 15 mars 2013, 4'953 titres à libérer le 12 mars 2014, 5'800 titres à libérer le 17 mars 2014 et enfin 5'103 titres à libérer le 12 mars 2015.

L'action G\_\_\_\_\_ valait respectivement GBP 7.30 en date du 25 février 2013, GBP 7.342 le 12 mars 2013, GBP 7.252 le 15 mars 2013 et GBP 7.238 le 31 mai 2013, date de fin du délai de congé.

w. Au mois de novembre 2012, B\_\_\_\_\_ a consulté son médecin et une psychologue en relation avec son licenciement. Il était alors révolté par celui-ci, compte tenu de la durée des rapports professionnels et de la mesure dans laquelle il s'était investi dans son emploi. Il était également anxieux par rapport à son avenir professionnel; il a souffert de troubles du sommeil pendant deux à trois mois, mais ne se trouvait pas dans un état dépressif. Sa situation sur le plan psychologique s'est rétablie en 2013.

x. Durant son délai de congé, B\_\_\_\_\_ a été contacté par un recruteur, qui a présenté sa candidature à différents établissements bancaires. Celle-ci n'a pas été retenue, car le contexte ne s'y prêtait pas, malgré la qualité de son dossier. Des rumeurs avaient circulé, selon lesquelles son licenciement était dû à des problèmes qu'il avait rencontrés.

Un ancien collègue, employé dans un autre établissement bancaire, a permis à B\_\_\_\_\_ de rencontrer les dirigeants de celui-ci. L'entretien s'est bien déroulé, mais est demeuré sans suite en raison des événements survenus au sein de A\_\_\_\_\_. L'ancien collègue en question avait entendu les rumeurs susvisées, mais n'y avait pas accordé de crédit.

---

y. A compter du 1<sup>er</sup> juin 2013, B\_\_\_\_\_ a retrouvé un emploi à plein temps auprès de la banque M\_\_\_\_\_ à Genève, en qualité de gérant senior dans le département de gestion privée. Selon les termes de son contrat de travail, sa rémunération brute était fixée à 350'000 fr. par an, payable en treize mensualités.

z. Au mois de février 2015, le Ministère public genevois a ouvert une enquête pénale contre A\_\_\_\_\_ pour blanchiment d'argent aggravé, dans le cadre de l'affaire appelée "Swissleaks". La banque s'est vu notifier les charges pesant contre elle le 10 avril 2015. Elle a accepté d'entrer en matière sur le versement d'un montant destiné à réparer les actes illicites commis en son sein.

Le 4 juin 2015, le Ministère public a décidé de classer la procédure susvisée, moyennant le versement par A\_\_\_\_\_ d'un somme de 40 millions de francs en faveur de l'Etat de Genève. Cette décision a fait l'objet d'un communiqué de presse le jour-même.

Dans un article publié au mois de juin 2015, la presse a indiqué que la procédure portait sur quatre dossiers problématiques, dont l'affaire "[...] *qui avait valu à deux genevois – soit l'ancien responsable de la société de gestion de fortune J\_\_\_\_\_ et son frère, ex-employé de A\_\_\_\_\_ – une condamnation à Genève pour blanchiment aggravé, en janvier 2013*". L'article ajoutait : "*Selon nos informations, ce dossier a été déterminant dans l'accord annoncé jeudi. Toute la difficulté pour le Ministère public était en effet d'établir, dans les autres dossiers, l'existence d'un crime préalable – souvent à l'étranger –, condition sine qua non au blanchiment d'argent. Or, avec la condamnation des deux financiers genevois, le crime préalable était qualifié et le Parquet tenait son os pour faire plier la banque*".

- D.** a. Par acte déposé devant l'Autorité de conciliation des Prud'hommes le 24 juillet 2013, puis devant le Tribunal des Prud'hommes le 2 décembre 2013, B\_\_\_\_\_ a formé contre A\_\_\_\_\_ une demande tendant au paiement des sommes de 374'746 fr. 50 plus intérêts dès le 31 mai 2013 à titre d'indemnité pour licenciement abusif, de 350'004 fr. plus intérêts dès le 31 mai 2013 à titre d'indemnité de départ, de 399'493 fr. plus intérêts dès le 31 mai 2013 à titre de salaire variable pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2012, de 166'455 fr. plus intérêts dès le 31 mai 2013 à titre de salaire variable pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 mai 2013 et de 10'000 fr. plus intérêts dès le 2 mai 2013 à titre de prime d'ancienneté.

B\_\_\_\_\_ a en outre conclu à la remise de 33'152 actions G\_\_\_\_\_, y compris tous dividendes échus, ou subsidiairement au paiement des sommes de GBP 47'778.50 plus intérêts dès le 25 février 2013, GBP 36'357.60 plus intérêts dès le 12 mars 2013, de GBP 43'054.35 plus intérêts dès le 15 mars 2013, et de GBP 114'765 plus intérêts dès le 31 mai 2013 à titre de contre-valeur desdites actions.

**b.** Par mémoire réponse du 21 mars 2014, A\_\_\_\_\_ a conclu principalement au déboutement de B\_\_\_\_\_ de l'ensemble de ses conclusions, ainsi qu'à la condamnation de celui-ci en tous les frais judiciaires et dépens.

**c.** Le Tribunal a procédé à des enquêtes.

**d.** Entendus comme témoins, plusieurs collègues de B\_\_\_\_\_ ont confirmé que celui-ci possédait de grandes qualités professionnelles. Il travaillait beaucoup, souvent jusque tard le soir, et était très investi dans son travail. Il se montrait consciencieux et était apprécié de ses collègues directs comme de ses supérieurs, qui le considéraient comme quelqu'un de particulièrement compétent. Son travail sur la clientèle du *desk* israélien, qui était historiquement le plus ancien, avait notamment permis de transformer une activité historique en une activité contemporaine.

Le département Medis était passé d'une quarantaine de gestionnaires en 2010 à quatre-vingt environ au début de l'année 2012, en raison du regroupement avec un autre département. Un plan destiné à réduire le nombre de collaborateurs avait ensuite été mis en place dans le courant de l'année 2012. Ce plan avait également affecté le *desk* Israel dirigé par B\_\_\_\_\_, qui avait alors enregistré plusieurs départs.

**e.** Trois anciens collègues ont précisé que B\_\_\_\_\_ était soucieux de respecter la réglementation en matière de *compliance* et de gestion des risques, et qu'il vérifiait que ses collègues s'y conformaient également. Un autre collègue a rapporté qu'à sa connaissance, B\_\_\_\_\_ n'avait pas négligé la gestion de son équipe.

Un employé de A\_\_\_\_\_ ayant occupé un poste de responsable de marché jusqu'au mois d'octobre 2013 a déclaré qu'il lui avait semblé que durant les douze derniers mois de son activité, la banque avait souhaité être plus structurée et ainsi augmenter la responsabilité des risques à charge des responsables de marché, sans que tous les outils nécessaires soient mis à leur disposition. Lui-même s'était plaint à ce sujet durant cette période, ainsi que pendant les trois ou quatre années précédant son départ. Les processus liés à la gestion des risques avaient beaucoup augmenté ces dernières années, en raison d'une part de la réglementation en général et d'autre part de la politique de la banque, qui voulait réduire les risques.

**f.** Egalement entendu comme témoin, le responsable du service juridique suisse de A\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il n'existait pas de rapport écrit concernant le licenciement de B\_\_\_\_\_, car son congé était intervenu dans une période de crise, qui avait obligé la banque à se concentrer sur l'essentiel. A cette époque, la banque avait reçu une cinquantaine d'ordonnances de séquestre et appris qu'une enquête était menée en France, laquelle portait sur une affaire de blanchiment d'argent provenant de la drogue. Sur les comptes bancaires en question, beaucoup de transactions n'avaient pas pu être expliquées; la banque avait alors compris qu'il y

---

avait eu des opérations de compensation. Elle avait pris la décision de licencier B\_\_\_\_\_, car il n'avait pas été attentif aux opérations en question, effectuées sur le marché dont il était responsable; celui-ci aurait notamment dû se poser des questions face à un nombre important de transactions entre des comptes sans lien apparent. B\_\_\_\_\_ n'avait pas été interrogé à propos de ces transactions; il avait failli à ses obligations et la banque n'avait plus eu confiance en lui. Le service de *compliance* avait également failli, puisqu'il n'avait pas remarqué les anomalies survenues sur les comptes en question. Cela étant, chaque responsable de marché devait d'une part connaître ses clients et d'autre part contrôler les transactions effectuées dans son marché. Cette tâche n'était pas insurmontable au vu du nombre de comptes gérés par le *desk*; le responsable de marché devait régulièrement recevoir un relevé des transactions effectuées dans son marché et s'y intéresser. L'éventuelle présence d'un *business manager* au sein du département ne changeait rien à cette obligation.

Dès 2011, à la suite d'un rapport d'audit accablant, A\_\_\_\_\_ avait insisté sur le fait que la responsabilité des risques devait être assumée par le *management* en priorité. Malgré cet audit et les messages transmis aux collaborateurs, aucune mesure n'avait été fondamentalement prise et l'état d'esprit du *desk* de B\_\_\_\_\_ n'avait pas changé. En janvier 2013, à la suite d'un nouvel audit, la banque avait décidé de fermer des milliers de comptes gérés par le *desk Israel*. D'autres collaborateurs avaient été licenciés, notamment dans le domaine du *compliance*. Auparavant, les comptes dont l'activité se résumait à des opérations *in and out* n'étaient pas des comptes souhaités par la banque, mais étaient tolérés, dans le respect des obligations légales. Les opérations devaient notamment être documentées. Or, dans le cas des comptes problématiques, il y avait eu non seulement une contradiction entre le profil du client, qui était d'effectuer des investissements, et les transactions effectuées, qui consistaient en des entrées et sorties de fonds, mais de plus ces transactions n'étaient pas documentées conformément aux exigences légales.

**g.** Devant le Tribunal, A\_\_\_\_\_ a produit un schéma des opérations de transfert entre comptes survenues au sein du *desk Israel*, dont le responsable du service juridique a confirmé qu'il correspondait au type d'opérations qui devaient être documentées.

Interrogé à ce propos, B\_\_\_\_\_ a déclaré connaître les clients à l'origine des opérations ainsi décrites, à l'exception de l'un d'entre eux. Il ne voyait cependant pas en quoi ce document permettait de conclure à l'existence d'un délit; selon lui, les clients en question avaient effectué des opérations financières en commun. La représentante de A\_\_\_\_\_ a pour sa part déclaré qu'en sa qualité d'ancienne *compliance officer*, elle n'arrivait pas à comprendre le schéma en question. Selon elle, beaucoup de comptes dans le marché israélien avaient alors un profil d'investissement, mais dans les faits, la plupart de ces comptes servaient à d'autres opérations. Les responsables de marchés devaient observer les mouvements

---

quotidiens dans leur marché et valider les opérations atteignant un certain montant, dont la limite avait fluctué selon les périodes.

**h.** Plusieurs témoins ont par ailleurs confirmé que les employés de A\_\_\_\_\_ percevaient un bonus. Deux employés travaillant pour A\_\_\_\_\_ à Zurich ont indiqué que leur bonus pour l'année 2012 avait été supérieur à celui versé pour l'année précédente, l'un d'eux précisant que cette augmentation avait concerné tous les membres de l'équipe de Zurich.

**i.** Un employé de A\_\_\_\_\_ licencié isolément au mois de février 2013 a déclaré qu'il avait obtenu le paiement d'une partie de ses titres G\_\_\_\_\_ lors de son départ. Un autre employé ayant donné sa démission pour la fin du mois de décembre 2013 a indiqué avoir perdu les actions qui étaient encore bloquées à ce moment-là. Un troisième employé s'est déclaré surpris d'apprendre que la banque avait supprimé le droit aux actions de B\_\_\_\_\_ ; selon lui, il avait dû se passer quelque chose de grave, comme une fraude, sans quoi B\_\_\_\_\_ aurait eu droit à ses actions. Cet employé a ajouté que des collaborateurs précédemment licenciés dans le cadre d'un plan de restructuration avaient été considérés comme des *good leavers* et avaient obtenu toutes leurs actions.

Le responsable du service juridique a précisé que dans le cas de B\_\_\_\_\_, le comité exécutif avait décidé de ne pas libérer les actions, compte tenu des motifs de son licenciement. Cette décision n'avait pas été protocolée dans un procès-verbal, mais avait été mentionnée dans la lettre de licenciement. B\_\_\_\_\_ avait été considéré comme un *bad leaver* et avait ainsi perdu les actions promises.

**j.** Dans leurs plaidoiries finales écrites déposées au greffe du Tribunal des Prud'hommes le 31 mars 2015, les parties ont persisté dans leurs conclusions. Le Tribunal a ensuite gardé la cause à juger.

**E.** Dans le jugement entrepris, le Tribunal a considéré que la procédure n'avait pas révélé de quelconque implication de B\_\_\_\_\_ dans l'importante opération de blanchiment d'argent à laquelle avaient participé des employés de la banque. Celui-ci ne pouvait saisir seul la portée des agissements menés par son subordonné et la banque avait manqué à son obligation de protéger sa personnalité en l'accusant d'avoir commis d'une faute lourde et non démontrée. Le fait pour la banque d'avoir affirmé que B\_\_\_\_\_ avait été négligent quant à la surveillance de E\_\_\_\_\_, alors que cela n'était pas établi, rendait le licenciement abusif. A\_\_\_\_\_ avait en réalité procédé à un licenciement fusible en résiliant le contrat de travail B\_\_\_\_\_ pour les fautes commises par E\_\_\_\_\_.

Compte tenu de la durée des rapports de service, de la qualité des prestations de l'employé, de l'atteinte causée par les reproches qui lui ont été adressés et de l'emploi retrouvé par celui-ci, il convenait d'accorder à B\_\_\_\_\_ une indemnité pour licenciement abusif correspondant à trois mois de son salaire. Calculée sur la

---

moyenne du salaire fixe et du bonus versé en espèces au cours des trois dernières années de service, cette indemnité représentait 184'559 fr. 80 plus intérêts.

Les montants variables versés chaque année à l'employé devaient être considérés comme des éléments du salaire et non comme de simples gratifications, compte tenu de la régularité, de la progression et de l'importance des versements opérés, ainsi que de l'irrégularité des réserves émises quant au caractère facultatif ou exceptionnel desdits versements. L'employé avait dès lors droit au salaire en question jusqu'à la fin des relations contractuelles, calculé sur la moyenne de la rémunération variable versée en espèces au cours des trois dernières années, soit 266'778 fr. brut pour l'année 2012 et 111'157 fr. 50 brut pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mai 2013.

Vu l'absence de fondement des reproches adressés par la banque, la situation de l'employé devait être assimilée à celle d'un *good leaver* et non à celle d'un *bad leaver*. Les 33'152 actions bloquées dont il disposait au moment de la résiliation de son contrat de travail auraient dû être libérées en sa faveur. Dès lors qu'il ne faisait plus partie des employés de la banque, il convenait désormais de lui accorder la contre-valeur desdites actions, soit les sommes de GBP 47'778.50, de GBP 36'357.60, de GBP 42'054.35 et de GBP 114'765.75, plus intérêts dès la date de libération prévue des actions, ou au plus tard dès la fin des relations contractuelles.

A la date anniversaire des vingt ans de service de l'employé, soit le 1<sup>er</sup> mai 2013, celui-ci ne remplissait plus les conditions permettant le versement de la prime d'ancienneté de 10'000 fr. prévue contractuellement, dès lors que la résiliation de ses rapports de travail lui avait déjà été notifiée. Par conséquent, celui-ci devait être débouté de ses conclusions tendant au paiement de ladite prime d'ancienneté.

Enfin, les frais judiciaires devaient être arrêtés à 10'000 fr. et mis à la charge des parties pour moitié chacune, dès lors qu'aucune d'entre elles n'obtenait entièrement gain de cause.

### **EN DROIT**

1. Interjetés contre une décision finale (308 al. 1 let. a CPC) auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 142 al. 1 et 3 et art. 311 CPC), les appels formés par chacune des parties sont recevables.

Par souci de simplification, l'employeuse sera désignée en qualité d'appelante et l'employé en qualité d'intimé.

2. **2.1** Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et s'ils ne pouvaient être

---

invoqués ou produits devant la première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise.

La Cour examine en principe d'office la recevabilité des pièces produites en appel (ACJC/1431/2011 du 4 novembre 2011, consid. 4; REETZ/HILBER, *in* Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2010, n. 26 ad art. 317 CPC).

**2.2** En l'espèce, l'appelante a produit devant la Cour plusieurs courriers et articles de presse établis postérieurement à la date à laquelle le Tribunal a gardé la cause à juger. Conformément aux principes rappelés ci-dessus, ces pièces sont recevables.

Il en va de même des tableaux statistiques produits, qui sont librement accessibles sur internet et peuvent être considérés comme notoires (art. 151 CPC), ce qui n'est pas contesté.

- 3.** Dans un premier grief, l'appelante conteste que le licenciement signifié à l'intimé le 15 novembre 2012 soit abusif. Elle soutient notamment que l'intimé a manqué aux obligations qui lui incombent en sa qualité de responsable de marché, notamment en matière de surveillance des opérations, de sorte que son licenciement ne saurait constituer un "licenciement fusible".

**3.1** Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties.

En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 131 III 535 consid. 4.1 p. 537 s.).

**3.1.1** L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère différents cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables par leur gravité aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO. Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_2/2014 du 19 février 2014 consid. 3.1; ATF 136 III 513 consid. 2.3 et les nombreux arrêts cités).

L'un des cas dans lesquels le Tribunal fédéral a consacré le caractère abusif d'un licenciement en raison de la disproportion des intérêts en présence concernait un "licenciement fusible", soit un cas où, après la découverte d'un important

détournement commis par un collaborateur, une banque avait licencié un cadre, employé depuis vingt-six ans, auquel aucune faute n'était imputable, cela dans le seul but de préserver son image en donnant l'impression que les mesures nécessaires avaient été prises. Le Tribunal fédéral a considéré que l'employeur avait ainsi agi par pure convenance personnelle, en faisant abstraction de l'intérêt légitime de l'employé à conserver un poste qu'il occupait depuis vingt-six ans à l'entière satisfaction de la banque, et que le licenciement devait dès lors être tenu pour abusif. Toutefois, parallèlement, il a aussi retenu qu'en agissant de la sorte, la banque avait donné l'impression que le cadre licencié était lié aux malversations, contrevenant ainsi à son devoir de protéger la personnalité du collaborateur (ATF 131 III 535; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3<sup>e</sup> éd., 2014, p. 652 s.).

En vertu de l'art. 328 CO, l'employeur a en effet l'obligation de respecter et de protéger les droits de la personnalité de son employé. Lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. 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 136 III 513 consid. 2.3 et les références citées, 132 III 115 consid. 2.2). Contrairement à ce qui prévaut en droit de la fonction publique, il n'existe notamment pas en droit privé d'obligation pour l'employeur de prévoir un entretien préalable à la résiliation (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 577 s.)

**3.1.2** En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 123 III 246 consid. 4b).

Dans 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 références citées).

**3.2** En l'espèce, l'appelante a motivé le congé litigieux par la perte totale de confiance envers son employé, ressentie ensuite de l'arrestation de l'un des subordonnés de celui-ci pour participation à une opération de blanchiment d'argent. Le Tribunal n'a pas retenu que ce congé reposait sur l'un des motifs abusifs décrits à l'art. 336 CO, ce que l'intimé ne soutient d'ailleurs pas. Suivant ce dernier, les premiers juges ont néanmoins estimé que le congé était abusif, dans la mesure où on ne pouvait reprocher à l'intimé d'avoir manqué à ses obligations et

---

où son licenciement en raison de sa seule position hiérarchique au sein de l'intimée relevait du "licenciement fusible".

**3.2.1** A cet égard, il est certes établi que l'intimé possédait de grandes qualités professionnelles et qu'il s'investissait considérablement dans son travail, ce dont témoignent notamment les évaluations positives qu'il a reçues de ses supérieurs au cours de son emploi. Il est également exact qu'aucune implication de sa part dans les opérations de blanchiment d'argent ayant entraîné la condamnation de E\_\_\_\_\_ et de I\_\_\_\_\_ n'a pu être démontrée, nonobstant sa proche collaboration avec son supérieur hiérarchique D\_\_\_\_\_, ou l'emploi qu'occupait l'épouse de l'intimé au sein de la société J\_\_\_\_\_. Ces éléments n'excluent cependant pas que l'intimé ait pu, à l'insu des supérieurs et des collègues qui se sont exprimés à ce sujet, manquer aux obligations qui lui incombait en sa qualité de responsable de marché, notamment dans la surveillance des collaborateurs placés sous sa responsabilité et dans le contrôle des opérations effectuées dans le marché en question.

**3.2.2** A ce propos, le profil du poste de responsable de marché occupé en dernier lieu par l'intimé prévoyait expressément qu'incombait à celui-ci de continuellement estimer le risque opérationnel inhérent à l'activité de l'équipe pour minimiser l'exposition aux fraudes, ainsi que de s'assurer que les principes édictés par la banque en matière de renseignements sur les clients étaient suivis par l'équipe et les portefeuilles individuels. La banque possédait également un manuel de *compliance* réputé faire partie intégrante du contrat de travail de l'intimé et un code de déontologie, rappelant tous deux que chaque employé devait activement prévenir le blanchiment d'argent et rester vigilant quant aux fraudes ou autres activités illicites commises au sein de la Banque.

En l'occurrence, plusieurs témoins ont rapporté que l'intimé était soucieux de respecter la réglementation susvisée et qu'il se souciait que ses collègues la respectent également. Il est également établi qu'à deux reprises, l'intimé a dénoncé à sa hiérarchie deux cas contraires à ladite réglementation, dans lesquels les gestionnaires responsables ont finalement été licenciés. Cela ne signifie cependant pas que l'on ne puisse reprocher à l'intimé, comme le fait l'appelante, de n'avoir pas également détecté les actes frauduleux auxquels participait E\_\_\_\_\_. Au cours de son témoignage, le responsable du service juridique de l'appelante a notamment expliqué à ce propos que l'intimé aurait dû s'interroger face à un nombre important de transactions entre des comptes sans lien apparent, effectuées dans le marché dont il était responsable, et que c'était précisément en cela que l'intimé avait manqué à ses obligations. Il incombait en effet à chaque responsable de marché de connaître ses clients et de contrôler les transactions effectuées dans son marché et l'intimé avait manqué de s'y intéresser. Le même témoin a précisé qu'en dépit des instructions données par l'appelante sur la base d'un audit conduit en 2011, les pratiques du *desk* israélien dirigé par l'intimé n'avaient pas évolué et que non seulement des comptes présentant un nombre d'entrées et de sorties de

---

fonds incompatible avec le profil d'investissements desdits comptes avaient continués à être tolérés, mais encore les opérations elles-mêmes n'étaient pas documentées conformément à la réglementation applicable, ce qui avait ultérieurement entraîné la fermeture d'un nombre important de comptes.

Au vu de ces déclarations, la Cour ne peut que constater que l'intimé, à qui incombe le fardeau de la preuve, échoue à démontrer une absence totale de faute de sa part dans les événements ayant conduit à son licenciement, démonstration qui serait nécessaire pour conclure à l'existence d'un "licenciement fusible" au sens des principes rappelés ci-dessus.

**3.2.3** Contrairement à ce que l'intimé soutient, il importe peu que l'appelante n'ait pas fourni le détail des opérations dont il lui est reproché de ne pas avoir perçu le caractère problématique. Devant le Tribunal, l'appelant a admis reconnaître le type d'opérations en cause sur la base d'un schéma fourni par l'appelante, dont il ne voyait cependant pas le caractère potentiellement illicite. Ses explications selon lesquelles les clients procédant à de telles opérations effectuaient des investissements en commun n'ont cependant été confirmées par aucun témoin ni aucun élément versé à la procédure.

C'est également en vain que l'intimé soutient qu'il aurait été dans l'impossibilité matérielle de procéder aux contrôles nécessaires en raison du nombre de tâches et de responsabilités qui lui étaient confiées par l'appelante, ainsi que du manque de moyens à sa disposition. Au cours de la procédure, un collègue de l'intimé a certes confirmé que l'appelante avait augmenté les exigences de contrôle et de gestion des risques à la charge des responsables de marché, sans mettre à leur disposition tous les outils nécessaires. Devant le Tribunal, le responsable du service juridique a cependant indiqué que la tâche relative aux contrôles n'était pas insurmontable au vu du nombre de comptes gérés par le *desk* israélien et des relevés de transactions dont l'intimé pouvait disposer. Il s'ensuit que l'impossibilité alléguée par l'intimé ne peut être tenue pour établie.

A supposer que l'intimé n'ait pas eu matériellement la possibilité de procéder aux contrôles nécessaires en matière de prévention des fraudes, on relèvera qu'il lui incombait à tout le moins de signaler cette problématique à l'appelante, ce qu'il n'allègue pas avoir fait. Le seul fait que l'un de ses collègues se soit plaint à ce sujet, ce dont il n'est pas établi que l'intimé fût informé, ne permet pas de retenir que l'appelante devait nécessairement considérer que l'intimé fût également dans l'incapacité d'accomplir complètement et correctement ses tâches. L'intimé a régulièrement accepté les promotions qui lui étaient accordées, ainsi que les augmentations de responsabilités et de rémunérations correspondantes, sans émettre de réserve quant à sa capacité de mener à bien les tâches que cela impliquait. Dans le cas d'espèce, on relèvera que l'intimé a notamment participé à l'entretien d'évaluation de E\_\_\_\_\_ au début de l'année 2012, en sa qualité tant de responsable de marché israélien que de responsable du *desk* correspondant à

---

Genève. Or, il paraît difficilement concevable qu'à cette occasion, l'intimé n'ait pas eu l'occasion d'examiner plus attentivement l'activité de ce dernier et les opérations enregistrées sur les comptes dont il assurait la gestion. Une absence de toute faute de l'intimé dans le fait de ne pas avoir détecté les opérations litigieuses ne peut dès lors être retenue.

Dans le même sens, il importe peu que le service de *compliance* de l'appelante ait également échoué à détecter le caractère illicite des opérations conduites par E\_\_\_\_\_, alors que ce service disposait d'un système informatique lui permettant de recevoir des alertes et de contacter directement les gestionnaires de l'appelante. Comme l'a relevé le responsable du secteur juridique, la responsabilité des risques devait être assumée par le *management* en priorité, dont faisait partie l'intimé. Compte tenu de l'importance de son poste et des responsabilités qu'il assumait, on ne saurait admettre que ce dernier puisse se retrancher derrière les manquements imputables à d'autres services de la banque pour s'exonérer de toute faute.

**3.2.4** Au vu de ce qui précède, les motifs invoqués par l'appelante à l'appui du congé et les reproches formulés à l'encontre de l'intimé ne peuvent être considérés comme infondés. Contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, le licenciement litigieux ne constitue pas un "licenciement fusible" et il n'est pas établi que l'appelante ait procédé à celui-ci par pure convenance personnelle, en faisant abstraction de l'intérêt de l'intimé à conserver l'emploi qu'il occupait auprès d'elle.

L'intérêt de l'appelante à se séparer d'un cadre en qui elle ne pouvait plus avoir pleine confiance apparaît en l'espèce légitime et ne peut être assimilé à une simple volonté de l'appelante de préserver son image ou de donner l'impression que les mesures nécessaires avaient été prises. On relèvera à ce propos que l'appelante ne faisait pas elle-même l'objet d'une enquête pénale lors du licenciement de l'intimé; il n'est pas établi que ce licenciement ait d'une quelconque manière favorisé sa position lorsqu'elle a fait l'objet d'une telle enquête deux ans plus tard, en relation non seulement avec l'affaire dite Virus, mais également avec d'autres affaires. Aucun élément versé à la procédure n'indique au surplus que le licenciement de l'intimé ait concrètement aidé l'appelante à rétablir sa réputation sur la place financière après la révélation de l'affaire Virus dans la presse.

**3.3** Il reste à examiner si, comme le soutient l'intimé, le congé litigieux serait abusif au motif qu'il lui aurait été signifié de manière contraire à la bonne foi et en portant atteinte à sa personnalité.

**3.3.1** A ce propos, l'intimé ne peut tout d'abord se prévaloir de ce qu'il n'a pas bénéficié d'un entretien préalable à son licenciement, afin d'être interrogé au sujet des opérations suspectes survenues sur le marché dont il avait la responsabilité. Conformément aux principes rappelés ci-dessus, l'intimé ne disposait pas de droit à un tel entretien et les circonstances dans lesquelles ce licenciement est intervenu, soit dans une période de crise consécutive à l'intervention des autorités pénales et

au blocage de plusieurs dizaines de comptes rattachés au marché dont il avait la responsabilité, permettent de comprendre qu'un tel entretien n'ait pas eu lieu. Pour les mêmes motifs, il est sans incidence que le licenciement de l'intimé n'ait pas fait l'objet d'un rapport écrit et que les résultats de l'enquête interne conduite par l'appelante n'aient pas été communiqués à l'intimé.

**3.3.2** C'est également en vain que l'intimé soutient que l'appelante se serait livrée à un double jeu en lui accordant une promotion au poste de responsable de la totalité du marché israélien, alors que le directeur du comité exécutif de l'appelante était informé de l'existence d'une enquête pénale impliquant la banque et que ledit directeur aurait déjà eu en mains les éléments invoqués à l'appui de son licenciement. La teneur exacte des informations dévoilées par le Ministère public au directeur susvisé, notamment quant au nombre d'opérations et aux marchés concernés, n'est pas établie et rien n'indique que l'appelante dût alors déjà suspecter un défaut de surveillance ou de supervision de la part de l'intimé. Une violation des règles de la bonne foi ne peut dès lors être retenue à ce propos.

Au même titre, on ne saurait reprocher à l'appelante d'avoir sollicité l'intimé pour répondre aux sollicitations de la clientèle ensuite de l'arrestation de E\_\_\_\_\_, puis d'avoir néanmoins licencié l'intimé quelques semaines plus tard. Amener un cadre à assumer ses responsabilités devant une crise qu'il aurait dû contribuer à prévenir, avant de s'en séparer, n'apparaît pas inconvenant au regard des pratiques commerciales usuelles, étant rappelé qu'une simple contravention à ces principes ne suffirait pas à rendre abusif un congé ordinaire tel que le licenciement litigieux.

**3.3.3** Enfin, l'appelante n'apparaît pas avoir manqué d'égards envers l'intimé, notamment en laissant entendre à des tiers que son licenciement aurait pour cause une quelconque participation de sa part dans les actes illicites pour lesquels son subordonné E\_\_\_\_\_ avait été arrêté et condamné. Les résultats de l'enquête interne conduite par l'appelante n'ont pas été communiqués aux collaborateurs de celle-ci et les anciens collègues de l'intimé entendus dans le cadre de la procédure ignoraient manifestement les raisons de son licenciement. Seules des rumeurs ont circulé, ce qui paraît inévitable en pareilles circonstances, sans que celles-ci n'attribuent le licenciement de l'intimé à un motif précis, ni que leur origine puisse être imputée à l'appelante.

Par ailleurs, s'il est établi que l'intimé a souffert psychologiquement après son licenciement et que sa recherche d'un nouvel emploi n'a pas été aussi aisée que ce que son profil et ses qualités professionnelles lui permettaient d'espérer, l'intimé n'a pas connu de dépression et rien n'indique que les difficultés susvisées doivent être considérées comme extraordinaires au regard de l'âge de l'appelant et de sa situation sur le marché du travail. Nonobstant les difficultés en question, l'intimé a d'ailleurs retrouvé un poste auprès d'un autre établissement bancaire immédiatement à la fin de son délai de congé, lui procurant un salaire équivalent à l'important salaire de base qu'il percevait en dernier lieu auprès de l'appelante.

---

**3.3.4** Au vu des motifs qui précèdent, la Cour considère que le congé litigieux n'a pas porté atteinte à la personnalité de l'intimé et que ce congé n'est pas abusif, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal.

Le chiffre 4 du dispositif du jugement entrepris sera en conséquence annulé et l'intimé sera débouté de ses prétentions en paiement d'une indemnité pour résiliation abusive de son contrat de travail.

4. Dans un deuxième grief, l'appelante conteste que l'intimé puisse prétendre au paiement des sommes qui lui étaient versées à titre de bonus pour l'année durant laquelle son congé lui a été notifié ainsi que durant le délai de congé (soit pour l'année 2012 et pour les mois de janvier à mai 2013). L'intimé conclut pour sa part à l'augmentation de montants alloués par le Tribunal à ce titre.

**4.1** Le droit suisse ne contient aucune définition du bonus. Il faut déterminer au cas par cas s'il s'agit d'une gratification au sens de l'art. 322d CO ou d'un élément du salaire (art. 322 CO).

La gratification est une rétribution spéciale que l'employeur verse en sus du salaire, par exemple une fois par année. Elle se distingue du salaire, et en particulier d'un éventuel treizième mois de salaire, en ceci qu'elle dépend au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur. Elle se distingue en outre par son caractère accessoire, secondaire vis-à-vis du salaire. Le salaire étant un élément essentiel du contrat de travail, il est contraire à l'esprit de la loi que la gratification, comme rétribution spéciale dépendant du bon vouloir et du pouvoir d'appréciation de l'employeur, représente la contrepartie exclusive ou principale du travail fourni par le travailleur. Celle-ci doit donc rester un élément accessoire (ATF 141 III 407 consid. 4.1; 139 III 155 consid. 5.3; 131 III 615 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 4.2).

S'agissant des bonus qui ne sont pas déterminés ni objectivement déterminables, la jurisprudence opère la distinction suivante : pour les revenus moyens et supérieurs, un bonus très élevé en comparaison du salaire annuel, équivalent ou même supérieur à ce dernier, et versé régulièrement, doit, par exception, être requalifié comme un salaire variable même si l'employeur en réservait le caractère facultatif. En revanche, pour les très hauts revenus, le besoin de protection du travailleur disparaît et il n'y a plus matière à restreindre la liberté contractuelle des parties; dès lors, il n'y a pas à requalifier en salaire un bonus même très élevé. Pour ce type de revenus, la jurisprudence renonce donc à appliquer le critère de l'accessoriété; le bonus reste toujours une gratification (arrêt ATF 141 III 407 consid. 4.3; 139 III 155 consid. 5.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_251/2015 cité consid. 4.2).

Dans sa jurisprudence récente, le Tribunal fédéral a précisé ce qu'il fallait entendre par très haut revenu. Il s'agit d'un revenu égal ou supérieur au salaire annuel médian suisse multiplié par cinq. Est déterminante la rémunération totale

---

perçue par le travailleur au cours d'une année donnée, à savoir le salaire de base et le bonus versé cette année-là sur la base des données de l'année précédente. Si cette rémunération totale équivaut à cinq fois le salaire médian suisse ou le dépasse, il n'y a pas matière à requalifier le bonus en salaire, quelle que soit l'importance du bonus au regard du salaire de base. En revanche, si la rémunération totale est inférieure au seuil précité, le critère de l'accessoriété s'applique; sur cette base, une requalification totale ou partielle du bonus doit intervenir (nullité partielle; ATF 141 III 407 consid. 5.3 et 5.4; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_251/2015 cité consid. 4.2).

Lorsque l'employeur fournit des prestations variables dans le cadre d'un plan d'intéressement, les critères applicables au cas de bonus en argent sont également pertinents à l'égard de prestations de ce genre. Il faut donc aussi prendre en considération l'importance de cette rémunération spéciale dans l'ensemble des prestations pécuniaires de l'employeur (ATF 131 III 615 consid. 5.3, avec réf.).

**4.2** En l'espèce, l'appelante a systématiquement versé à l'intimé, pendant plus de quinze ans, des sommes s'échelonnant entre 22'000 fr. et 420'000 fr. à titre de bonus, y compris la valeur des actions bloquées G\_\_\_\_\_ attribuées à titre d'intéressement. Pour les six dernières années, soit pour les années 2006 à 2011, la valeur de ces bonus était supérieure à celle du salaire de base de l'intimé. Il s'ensuit que cette rémunération a graduellement perdu son caractère accessoire et qu'elle serait aujourd'hui susceptible d'être qualifiée de salaire variable, en dépit des réserves souvent émises par l'appelante.

Conformément aux principes rappelés ci-dessus, il convient cependant d'examiner si la rémunération totale perçue par l'intimé durant les périodes pour lesquelles il conclut au paiement d'un bonus, soit l'année 2012 et les cinq premiers mois de 2013, doit être considérée comme très élevée, soit si cette rémunération atteint ou non le seuil du salaire médian suisse multiplié par cinq.

**4.2.1** Selon l'Office fédéral de la statistique, le salaire mensuel brut médian était de 6'118 fr. en 2012 dans le secteur privé (tableau TA1 "Salaire mensuel brut [valeur centrale] selon les branches économiques, le niveau de compétences et le sexe, Secteur privé, Suisse 2012", sur le site internet [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch)). Le salaire annuel médian était donc de 73'416 fr. par an (6'118 fr. x 12). En multipliant ce montant par cinq, l'on obtient le seuil pour la qualification de très haut revenu, soit 367'080 fr. (73'416 x 5) pour une année complète.

La rémunération totale perçue par l'intimé en 2012 s'est élevée à 732'781 fr., compte tenu du fait que son bonus et ses actions bloquées pour l'année 2011, représentant respectivement 267'734 fr. et 114'743 fr., lui ont été versés au début de l'année 2012 et se sont ajoutés au salaire de base de 350'004 fr. perçu en 2012. Il s'ensuit que cette rémunération doit être qualifiée de très haut revenu au sens des principes rappelés ci-dessus et que le versement d'un bonus pour l'année en

---

question restait en l'espèce à la discrétion de l'appelante. Celle-ci s'y étant opposée, comme le lui permettaient les termes du contrat de travail, l'intimé ne peut prétendre à aucun bonus pour l'année 2012.

Il sera en conséquence fait droit aux conclusions de l'appelante tendant à l'annulation du chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris, tandis que l'intimé sera débouté de ses conclusions tendant à l'augmentation des montants alloués au titre de son bonus pour l'année 2012.

**4.2.2** Pour l'année 2013 (année impaire), il n'existe pas de données statistiques sur le salaire médian suisse (secteur privé). Celui-ci peut toutefois être déterminé en partant des statistiques établies pour l'année 2012 (année paire), corrigées sur la base de l'indice suisse des salaires nominaux 2011-2014 (Tableau T1.10 disponible sur le site [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch)), à 6'160 fr. par mois (chiffre arrondi; 6'118 fr. + 0.7%, soit la variation en pourcent par rapport à l'année 2012). Le seuil au-delà duquel on est en présence d'un très haut revenu est donc de 369'600 fr. (6'160 fr. x 12 x 5) pour l'année entière et de 154'000 fr. pour cinq mois.

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mai 2013, l'intimé a perçu une somme brute de 145'835 fr., correspondant à son seul salaire de base au prorata. Cette somme étant inférieure au montant de 154'000 fr. défini ci-dessus, l'appelant peut prétendre au versement de la différence, soit 8'165 fr., à titre de de salaire variable pour l'année 2013. Toute requalification de la gratification en salaire variable est pour le surplus exclue en raison du caractère très élevé de la rémunération totale ainsi obtenue.

Le chiffre 3 du dispositif du jugement entrepris sera en conséquence réformé en ce sens que l'appelante sera condamnée à payer à l'intimé la somme de 8'165 fr. à titre de rémunération variable pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mai 2013. Des intérêts moratoires, dont le principe et le point de départ ne sont pas contestés, seront dus sur cette somme dès le 1<sup>er</sup> juin 2013 (cf. art. 339 al. 1 CO). L'intimé sera quant à lui débouté de ses conclusions tendant à l'augmentation des montants alloués au titre de son bonus pour l'année 2013.

5. Dans un troisième grief, l'appelante reproche au Tribunal de l'avoir condamnée à payer à l'intimé la contrevaletur de l'ensemble des actions bloquées dont ce dernier était titulaire au jour de son licenciement.

**5.1** Tout comme les bonus en espèces, les attributions en application d'un plan d'intéressement peuvent constituer du salaire *stricto sensu* ou une gratification. La qualification s'opère selon les mêmes critères. Ainsi, en particulier, pour pouvoir être qualifiées de gratification, les prestations d'un plan d'intéressement doivent présenter un caractère accessoire par rapport au salaire de base, étant cependant rappelé que ce critère ne s'applique pas dès l'instant où la rémunération convenue dépasse largement les revenus nécessaires à un train de vie convenable et excède de plusieurs fois le salaire moyen (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 991).

---

Le travailleur peut se prévaloir des protections prévues par le droit du travail lorsque les actions ou options qui lui sont attribuées dans le cadre d'un plan d'intéressement de l'employeur le sont à titre de rémunération et que celles-ci ne répondent pas aux critères permettant de les qualifier de gratification ou que le mécanisme et les modalités d'acquisition ne permettent pas de considérer que le travailleur les a acquises à des conditions proches de celles du marché. En d'autres termes, les protections de droit du travail s'appliquent lorsque l'acquisition des avantages offerts par le plan d'intéressement est qualifiée de salaire *stricto sensu*. (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 992).

Lorsque l'acquisition est qualifiée de gratification, les parties jouissent d'une plus grande liberté contractuelle. En particulier, sont alors admissibles des restrictions comme la déchéance du droit d'exercer les options qui ne viendraient à échéance qu'après la fin des rapports de travail ou leur résiliation. Il convient cependant de réserver l'application de l'art. 156 CO dans l'hypothèse où l'employeur empêche l'avènement de la condition suspensive nécessaire à l'acquisition définitive des droits de participation d'une manière contraire à la bonne foi. Il convient ainsi de déterminer si l'intention de l'employeur était d'empêcher la condition de se réaliser. En pareille hypothèse, la condition sera réputée réalisée et le travailleur acquerra définitivement les droits promis conditionnellement, nonobstant la résiliation des rapports de travail antérieurement à l'échéance fixée (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 995).

Si l'état de fait de l'art. 156 CO est en particulier réalisé lorsque le congé doit être qualifié d'abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. c CO, on ne peut affirmer que tout licenciement abusif réaliserait l'état de fait de l'art. 156 CO au seul motif de son caractère abusif. L'application de l'art. 156 CO ne se justifie pas pour la seule raison que l'employeur n'est pas en mesure d'établir l'existence d'un motif justifié de résiliation (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 996).

**5.2** En l'espèce, il n'est pas contesté que les actions bloquées litigieuses ont été attribuées à l'intimé dans le cadre de sa rémunération globale pour les années 2009 à 2011. Il n'est plus question de revoir le principe même de cette attribution, quand bien même la rémunération de l'intimé pour les années susvisées pouvait être très élevée. La question qui se pose est savoir si l'appelante peut valablement se prévaloir, comme elle le soutient, de la résiliation du contrat de travail pour refuser la libération des actions qui demeuraient bloquées au jour où elle a notifié son congé à l'intimé.

A cet égard, tant le règlement du plan d'intéressement (*Rules of the G\_\_\_\_\_ Share Plan*) que les fiches remises à l'intimé pour récapituler sa rémunération annuelle prévoyaient que la fin des rapports de travail entraînait la perte des titres encore bloqués à cette date. Cette restriction doit en l'espèce être considérée comme valable, dès lors que l'attribution des actions bloquées litigieuses constituait clairement une gratification et non une forme de salaire proprement dit.

En effet, avant même l'attribution des actions litigieuses, la rémunération totale de l'intimé s'élevait pour les exercices concernées à plus de 500'000 fr. par an, ce qui dépassait largement les revenus nécessaires à un train de vie convenable et excédait manifestement le seuil du salaire médian suisse multiplié par cinq (cf. ci-dessus, consid. 4.1).

En dérogation à la restriction susvisée, le règlement du plan d'intéressement prévoyait certes que l'employé avait droit à ses actions s'il était considéré comme un *good leaver*, à savoir s'il cessait d'être employé pour des raisons de santé, de retraite ou de réduction des effectifs par l'employeur. En l'occurrence, l'intimé ne remplit cependant pas ces conditions, puisque la résiliation de son contrat de travail est une résiliation ordinaire, dont le caractère abusif a de surcroît été écarté ci-dessus. Le fait qu'un collègue de l'intimé licencié peu de temps après celui-ci ait néanmoins obtenu une partie de ses actions bloquées, ou qu'un autre collègue se soit déclaré surpris que l'intimé n'ait pas obtenu la remise de ses actions, ne permet pas de retenir que l'appelante aurait eu comme pratique courante de déroger aux restrictions susvisées, étant observé que l'avis du second collègue se fondait sur un précédent cas de restructuration, lequel pouvait bénéficier de la dérogation susvisée, et qu'un troisième collègue a rapporté avoir quant à lui perdu son droit aux actions bloquées lors de son licenciement.

L'absence de caractère abusif du congé litigieux conduit par ailleurs nécessairement à nier le droit de l'intimé à obtenir les actions bloquées en application de l'art. 156 CO, rien ne permettant de retenir que l'appelante ait résilié le contrat de travail de l'intimé précisément dans le but d'empêcher celui-ci d'obtenir la libération desdites actions, au sens des principes rappelés ci-dessus.

Ainsi, c'est à tort que le Tribunal a considéré que l'intimé pouvait bénéficier d'une exception à la déchéance de son droit aux actions bloquées au moment de son licenciement. Les chiffres 5 à 8 du dispositif du jugement entrepris seront par conséquent annulés et l'intimé sera débouté de ses prétentions à ce titre.

6. L'intimé reproche au Tribunal de ne pas lui avoir accordé une prime d'ancienneté de 10'000 fr., comme prévu par le règlement du personnel pour les collaborateurs atteignant vingt ans de service.

**6.1** Selon l'art. 322d al. 1 CO, si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi.

Si une condition est convenue et que son accomplissement dépend, dans une certaine mesure, de la volonté de l'une des parties auxquelles le contrat impose des obligations, cette partie n'a en principe pas une liberté entière de refuser cet accomplissement et de se dégager, ainsi, de ses obligations contractuelles. Elle doit, au contraire, agir de manière loyale et conforme aux règles de la bonne foi. En cas de violation de ces exigences, la condition est censée accomplie selon

---

l'art. 156 CO (ATF 135 III 295 consid. 5.2; 117 II 273 consid. 4c; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_705/2011 du 20 décembre 2011 consid. 5). L'application de cette disposition ne se limite pas aux cas où la partie concernée agit de manière intentionnelle (ATF 109 II 20 consid. 2b).

**6.2** En l'espèce, le règlement du personnel de l'appelante prévoyait le versement de certaines primes d'ancienneté en fonction de la durée des rapports de service, pour autant qu'à la date anniversaire de service le contrat de travail soit en vigueur et qu'aucune résiliation des rapports de travail n'ait été notifiée.

Il n'est pas contesté qu'à la date anniversaire des vingt ans de service de l'intimé, soit le 1<sup>er</sup> mai 2013, son contrat de travail avait été résilié par l'appelante. L'intimé ne peut dès lors pas prétendre au versement de la prime litigieuse au regard de ce règlement. C'est en vain que l'intimé soutient qu'en résiliant son contrat de travail, l'appelante aurait empêché la naissance de son droit à cette prime d'une manière contraire aux règles de la bonne foi. Il a été retenu ci-dessus que le congé donné à l'intimé n'était pas abusif. Rien n'indique par ailleurs qu'en lui notifiant ledit congé, l'appelante ait eu précisément la volonté de priver l'intimé du bénéfice de la prime d'ancienneté en question.

Par conséquent, l'intimé sera débouté de ses conclusions tendant au paiement de la somme de 10'000 fr. à titre de prime d'ancienneté. Le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

- 7. 7.1** Le montant des frais judiciaires de première instance, arrêté à 10'000 fr. (art. 114 let. c, art. 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC), n'est pas contesté. Au vu des considérants qui précèdent, ces frais seront laissés à la charge de l'intimé, qui succombe pour l'essentiel (art. 106 al. 1, art. 318 al. 3 CPC). Ils seront intégralement compensés avec l'avance de frais fournie par l'intimé, qui demeure acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC). Les chiffres 12 et 14 du dispositif du jugement entrepris seront réformés en ce sens (art. 318 al. 3 CPC), tandis que le jugement entrepris sera confirmé en tant qu'il n'a pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

**7.2** Les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 10'000 fr., seront également mis à la charge de l'intimé, qui succombe pour l'essentiel (art. 106 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ils seront compensés avec les avances de frais fournies par les parties, qui demeurent acquises à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC) et l'intimé sera condamné à rembourser à l'appelante l'avance de 8'000 fr. fournie par celle-ci (art. 111 al. 2 CPC).

Il n'est pas alloué de dépens d'appel ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC).

- 8.** Le présent arrêt est susceptible d'un recours en matière civile au Tribunal fédéral (art. 72 al. 1 LTF), la valeur litigieuse étant supérieure à 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF).

\* \* \* \* \*

---

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

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté le 14 septembre 2015 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/323/2015 prononcé le 22 juillet 2015 par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause C/16260/2013-4.

Déclare recevable l'appel interjeté le 14 septembre 2015 par B\_\_\_\_\_ contre le même jugement.

**Au fond :**

Annule les chiffres 2 à 8, 12 et 14 du dispositif du jugement entrepris et, statuant à nouveau :

Condamne A\_\_\_\_\_ à payer à B\_\_\_\_\_ la somme de 8'165 fr. plus intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juin 2013 à titre de rémunération variable pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mai 2013.

Met les frais judiciaires de première instance à la charge de B\_\_\_\_\_ et les compense avec l'avance de frais fournie par celui-ci, qui demeure acquise à l'Etat de Genève.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Arrête les frais judiciaires d'appel à 10'000 fr., les met à la charge de B\_\_\_\_\_ et les compense avec les avances de frais fournies par les parties, qui demeurent acquises à l'Etat de Genève.

Condamne B\_\_\_\_\_ à rembourser à A\_\_\_\_\_ la somme de 8'000 fr. versée à titre d'avance de frais.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice.

**Siégeant :**

Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Michel BOHNENBLUST, juge employeur, Monsieur Yves DELALOYE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente :

Pauline ERARD

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LÉVY

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.