

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/16718/2012-4

CAPH/162/2017

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 23 OCTOBRE 2017

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 8 novembre 2016 (JTPH/409/2016), comparant par M^e Hervé CRAUSAZ, avocat, Chabrier Avocats SA, rue du Mont-Blanc 3, case postale 1363, 1211 Genève 1, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

d'une part,

et

B_____, ayant son siège _____, intimée, comparant par M^e Stéphanie FULD, avocate, BianchiSchwald Sàrl, rue Jacques-Balmat 5, case postale 5839, 1211 Genève 11, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 23 octobre 2017.

EN FAIT

- A.** **a.** Par jugement JTPH/409/2016 du 8 novembre 2016, notifié à A_____ le 10 du même mois, le Tribunal des prud'hommes a notamment rejeté la demande de ce dernier tendant à la production d'une liste de tous les clients avec lesquels il avait été en contact (pièce no 5), de son dossier remis au gouvernement des Etats-Unis ou aux avocats américains de B_____ (pièce no 7) ainsi que de tous documents démontrant l'envoi de données le concernant par B_____ ou ses représentants au gouvernement des Etats-Unis ou à tout autre service gouvernemental avec la date de l'envoi (pièce no 8; chiffre 2 du dispositif). Le Tribunal des prud'hommes a également débouté A_____ de sa demande tendant au paiement par B_____ de 110'000 fr. nets à titre de résiliation forcée des relations de travail, de 65'000 fr. bruts à titre de rémunération variable pour l'année 2011 et de 205'629 fr. bruts à titre de gain manqué (ch. 3 du dispositif). Enfin, il a débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 4 du dispositif) et a mis les frais judiciaires, arrêtés à 3'806 fr. et compensés avec l'avance de frais de 6'200 fr. effectuée par A_____, à la charge de ce dernier, auquel la somme de 2'394 fr. devait en conséquence être restituée (ch. 5 à 7 du dispositif).
- b.** Par acte expédié le 12 décembre 2016 au greffe de la Cour de justice, A_____ a formé appel contre ce jugement, concluant à son annulation et, cela fait, à la condamnation de B_____ à lui verser les sommes de 110'062 fr. 40 nets à titre de résiliation forcée des relations de travail, de 65'000 fr. bruts à titre de rémunération variable pour l'année 2011 et de 205'629 fr. bruts à titre de gain manqué.
- c.** Dans son mémoire de réponse déposé le 27 février 2017 au greffe de la Cour de justice, B_____ a conclu principalement à l'irrecevabilité de l'appel, faute de motivation suffisante et compréhensible, subsidiairement à son rejet, à la confirmation du jugement entrepris et à la condamnation de A_____ aux frais de la procédure.
- d.** A_____ n'a pas fait usage de son droit à répliquer.
- e.** Par plis séparés du 28 mars 2017, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.
- B.** Les éléments pertinents suivants résultent de la procédure :
- a.** B_____ est une société anonyme, dont le siège se situe à _____, qui a pour but social l'exploitation d'une banque, y compris _____.

b. A _____ a travaillé au sein de B _____ entre les mois d'août 1997 et juin 2000 tout d'abord comme employé temporaire puis, dès le 1^{er} octobre 1997, comme collaborateur fixe dans les domaines de la comptabilité et de l'audit interne.

c. Par contrat de travail du 8 juin 2001, B _____ a réengagé A _____ en qualité de collaborateur auprès du Département "*Contrôle de Gestion et Planification*" (PLAGE). Le contrat, d'une durée indéterminée, a pris effet le 15 juin 2001.

En raison de sa confession juive, A _____ était autorisé, tout comme les autres collaborateurs de même confession, à quitter plus tôt le travail le vendredi pour la cérémonie du shabbat.

Le 1^{er} janvier 2004, A _____ a été promu au rang de cadre. Le travail qu'il a accompli à ce poste a donné satisfaction à B _____ et ses relations avec les autres départements de la banque ont été qualifiées de bonnes.

e. Le 1^{er} novembre 2006, A _____ a, par avenant à son contrat de travail, été affecté au Département LATAM (Amérique latine) au sein du service NORAM (Amérique du Nord, Canada) en qualité de "*Junior Relationship Manager*". Ce service comptait alors sept collaborateurs, dont faisaient partie C _____ et D _____, qui a été le responsable dudit service entre 2007 et mars 2011.

A _____ a par la suite bénéficié de deux promotions. Il a tout d'abord été nommé "*Intermediate Relationship Manager*" avec effet au 1^{er} avril 2009, puis, le 11 septembre 2009, le titre de "*Relationship Manager*" lui a été accordé.

f. A _____ a perçu de janvier 2006 à mars 2010 un salaire de base de 138'944 fr. bruts par an, qui a augmenté à 152'000 fr. dès avril 2010 puis à 152'616 fr. en 2011.

En sus de son salaire de base, A _____ a régulièrement perçu, au cours du premier trimestre de l'année suivante, une rémunération supplémentaire pour l'année écoulée intitulée "*bonus incitatif discrétionnaire*". Cette rémunération s'est élevée à 38'000 fr. bruts en 2006, à 40'000 fr. bruts en 2007, à 50'000 fr. bruts en 2008, à 52'000 fr. bruts en 2009 et à 65'000 fr. bruts en 2010. A _____ a également perçu en 2009 des actions restreintes ("*restricted shares*") d'un montant de 13'000 fr.

Lors de l'octroi dudit bonus, il était systématiquement précisé que son versement était subordonné au fait que A _____ soit encore employé, respectivement n'ait pas reçu ou remis de lettre de licenciement, à la date du paiement, et qu'il ne conférerait aucun droit à recevoir un tel bonus l'année suivante ou plus tard.

L'absence d'octroi de bonus aux collaborateurs ayant démissionné ou ayant été licencié était incorporée dans un règlement accessible à tous via l'intranet de la banque (témoignage E_____).

g. Les bonus étaient déterminés en fonction de critères qualitatifs, tels que le comportement professionnel, le respect des règles et le respect des collègues, et de critères quantitatifs (témoignage F_____). Le chef d'équipe formulait des propositions de versement de bonus en fonction de l'atteinte des objectifs fixés en début d'année, soit essentiellement l'acquisition de nouveaux fonds et la génération de revenus (témoignage D_____). A la connaissance de D_____, il n'y avait pas de règlement applicable pour l'allocation des bonus. Il n'y avait cependant, à son souvenir, jamais eu d'exercice durant lequel aucun bonus n'avait été versé. En revanche, à partir du moment où les comptes bancaires avaient commencé à être clôturés massivement, les montants des bonus avaient été divisés par deux.

h. A la suite de son affectation au sein du service NORAM, A_____ a été chargé de la gestion de comptes bancaires de clients américains et canadiens.

Peu après son entrée en fonction, il a voyagé à deux reprises aux Etats-Unis, la première fois pour y suivre une formation et la seconde pour nouer des contacts et relancer des clients existants. A la suite de ce second voyage, il a "hérité" d'une quarantaine de clients américains (témoignage D_____).

i. En juin 2007, des directives détaillées relativement à la conduite des affaires avec les clients américains ont été transmises aux collaborateurs de B_____, y compris à A_____.

Il était notamment prévu que, en règle générale, seuls les ressortissants américains n'ayant pas signé le formulaire W9 (formulaire établi par les autorités fiscales américaines pour permettre au contribuable américain de déclarer ses revenus dérivant des titres américains) étaient autorisés à ouvrir un compte auprès de la banque. L'ouverture de tels comptes devait être autorisée par le responsable du service NORAM. L'objectif était d'éviter les clients détenant des titres américains. La banque avait comme stratégie de transférer auprès de B_____ USA les clients présentant des liens avec les Etats-Unis.

A une date qui n'a pas pu être définie, des formations relatives au sens et au contenu des directives applicables à la clientèle américaine ont été dispensées aux gestionnaires (témoin G_____).

j. Lesdites directives ont été actualisées à plusieurs reprises, en octobre 2007, en octobre 2008 et en avril 2009, et sont devenues plus strictes.

Ainsi, dès le mois d'octobre 2008, la banque n'avait plus le droit de créer de nouveaux comptes ou structures lorsque le titulaire, le bénéficiaire effectif, le mandataire, le signataire, le constituant ou le trustee était un résident américain, sous réserve des dépôts en espèces ou des placements en fiduciaire qui pouvaient être admis dans des cas exceptionnels.

Les comptes déjà existants, une fois identifiés, devaient être transférés vers le service NORAM et un contrôle de leur conformité avec la réglementation en vigueur devait être effectué (*US review*). La banque décidait ensuite si la relation bancaire était ou non maintenue. Cette procédure "*US review*" s'est prolongée jusqu'en 2011 au moins.

k. Les comptes présentant un indice d'américanité dont la banque avait décidé de se séparer ont été répartis entre les collaborateurs du service NORAM, incluant A_____, afin qu'ils procèdent à leur clôture, ce qui a généré un surcroît de travail (témoignages D_____, C_____ et H_____). Les clients contactés n'avaient pas eu de réaction particulière, à l'exception d'une trentaine d'entre eux plus actifs dans la gestion de leur compte. Il n'était pas exclu que A_____ ait eu à gérer certains clients agressifs (témoignage D_____).

l. A partir de la fin de l'année 2007, les collaborateurs du service NORAM devaient contresigner une copie des directives précitées en vigueur.

En 2008, les employés de la banque ont également reçu pour instruction de ne plus accepter les clients américains qui avaient un compte auprès de I_____.

m. En _____ 2010, B_____ a rendu public le fait que des données lui avaient été volées par un de ses collaborateurs (affaire _____). A compter de cette annonce, il a été demandé à l'ensemble des gestionnaires de comptes, dont A_____ et D_____, de contacter de nombreux clients afin de les informer du vol de données. Les gestionnaires concernés avaient dû faire face à des clients très mécontents, lesquels allaient même jusqu'à les insulter, et des psychologues avaient été mis à leur disposition. C'était une période extrêmement pénible pour l'ensemble des collaborateurs (témoignage D_____ et audition K_____).

D_____ a déclaré qu'il avait, comme beaucoup de ses collègues, très mal vécu cette période, qui s'était traduite par une surcharge importante du travail administratif.

Selon B_____, il a été demandé à A_____ de contacter 114 titulaires de comptes. Ce dernier allègue pour sa part qu'il s'agissait de plus de 400 clients.

n. En juillet 2010, B_____ a informé l'ensemble de ses collaborateurs qu'elle avait revu sa politique concernant les clients américains. Désormais, tous les clients américains existants devaient être centralisés auprès du service NORAM et

seraient soumis à une révision intégrale, de nouveaux comptes pour résidents américains ne seraient ouverts que dans des cas exceptionnels et seraient limités à l'argent liquide, les américains non-résidents demandant une structure complexe seraient soumis à des exigences rigoureuses et tout client américain devait signer la renonciation au secret bancaire et la déclaration fiscale W9.

- C. a.** A la fin de l'année 2010, A_____ a été convié à une "*US review – Discussion*" prévue le 16 novembre 2010 de 9h à 15h afin de renseigner des avocats américains mandatés par B_____ sur l'activité de la banque en lien avec la clientèle américaine.

L'étude d'avocats suisses mandatée par B_____ avait jugé utile de recourir aux services d'avocats américains, mieux à même, en raison de leurs compétences et de leur expertise, d'identifier les relations bancaires présentant un indice d'américanité (témoignage L_____). Selon B_____, les avocats américains avaient reçu pour mission d'analyser l'activité déployée par la banque aux et avec les Etats-Unis, en vue de déterminer si celle-ci avait violé ou non la législation américaine.

Les entrevues, qui se déroulaient en Suisse, avaient ainsi pour but d'établir l'historique de la politique de B_____ en matière d'acceptation de la clientèle américaine (témoignage G_____) et de découvrir si un collaborateur ne retenait pas d'informations vitales à la protection des intérêts de la banque (témoignage L_____).

D'autres collaborateurs, dont tous ceux qui faisaient partie du service NORAM en 2007, ont également été convoqués séparément à des entrevues similaires (témoignages D_____, G_____ et L_____).

b. Afin de préparer ces différentes entrevues, les avocats américains ont eu accès à des documents concernant les collaborateurs convoqués (témoignages G_____ et D_____). Ces derniers avaient été informés qu'une collecte de leur correspondance allait être effectuée (témoin G_____).

B_____ a indiqué que la consultation desdits documents avait eu lieu au sein de la banque.

G_____, responsable du service juridique de B_____, a été chargé d'offrir une assistance et un soutien juridique aux collaborateurs convoqués et de les accompagner aux entrevues. Il avait, durant ces entrevues, avant tout un rôle d'observateur. Il n'était pas prévu qu'il intervienne sauf cas extrêmes. B_____ avait estimé approprié que les collaborateurs bénéficient d'un soutien humain et n'affrontent pas seuls les questions des avocats américains (témoin G_____).

Un des collaborateurs de l'étude d'avocats suisses mandatée par B_____ était également présent lors des entrevues (témoignage L_____, audition K_____).

c. Par courriel du 2 novembre 2010, A_____ a informé G_____ qu'il ne discernait pas l'utilité de l'entrevue prévue le 16 novembre 2010. Il lui a rappelé qu'il avait toujours respecté son cahier des charges, qu'il comptait poursuivre dans cette voie, que la reconnaissance de son travail, accompli à satisfaction, s'était traduite par une augmentation considérable de salaire et l'octroi de promotions et que cette reconnaissance était due à un bon suivi des procédures de la banque et des objectifs annuels qui lui avaient été fixés. Si l'entrevue devait néanmoins être maintenue, il a demandé à ce que l'objet précis de celle-ci lui soit communiqué afin de pouvoir en discuter au préalable.

d. Par courriel du même jour, G_____ a expliqué à A_____ que l'objet de l'entrevue était de procéder, sur demande de la FINMA, à une évaluation des risques auxquels B_____ était potentiellement exposée aux Etats-Unis ainsi que de permettre aux avocats américains de cette dernière de comprendre l'activité de la banque. Sa présence lors de l'entretien avait pour but de garantir qu'il se déroule de façon "fairplay".

e. A_____ a répondu, le même jour, ne voir aucune objection à parler des sujets concernant la FINMA, mais que son rôle ne consistait pas à parler du management de la banque, surtout avec des personnes non soumises aux lois suisses.

f. Par courriel du 3 novembre 2010, G_____ a indiqué à A_____ que B_____ souhaitait qu'il participe à la réunion du 16 novembre 2010. Il a précisé que cette participation faisait partie de son devoir de loyauté et de fidélité envers son employeur, qui procédait à une analyse des risques auxquels il était potentiellement exposé aux Etats-Unis, et lui a rappelé son devoir de se conformer aux directives de ce dernier.

g. L'audition de A_____ par les avocats américains a, dans un premier temps, été assez laborieuse, car il répondait de façon plutôt évasive aux questions qui lui étaient posées. Il ne faisait preuve ni de combativité ni d'abattement. G_____ avait alors discuté avec lui à la demande des avocats américains afin qu'il se montre plus collaboratif. Il l'avait pris à part et lui avait expliqué qu'il ne servait à rien de nier les évidences résultant du dossier constitué. A_____ avait par la suite fait preuve d'une très bonne collaboration (témoignage G_____).

Les avocats américains étaient en possession de plusieurs classeurs fédéraux se rapportant à l'activité déployée par A_____ au sein de la banque, comportant, entre autres, des courriels (témoignage G_____). G_____ ne pouvait exclure que ces classeurs contenaient des documents sortant du cadre strict de la procédure américaine. Toutefois, à sa connaissance, aucun document relevant de la sphère privée de A_____ n'y figurait. Les questions posées par les avocats

américains ne se distinguaient pas des questions posées aux autres collaborateurs et n'étaient, du point de vue de G_____, pas dérangeantes.

L'audition de A_____ avait pour but, d'une part, de lui permettre de se positionner sur les pièces en possession des avocats américains afin d'exercer son droit d'être entendu et, d'autre part, de fournir des compléments d'informations ou des clarifications. Les réponses et explications qu'il a données lors de cette audition ont été retranscrites par écrite (témoignage G_____).

h. D_____, qui a également été auditionné par les avocats américains mandatés par B_____, a été questionné au sujet de correspondances mentionnant son nom, ainsi que sur des clients enregistrés sous son code gérant même s'ils n'avaient pas été gérés ou suivis par ses soins. Parmi ces clients figuraient des clients qui lui avaient été attribués dans le cadre de leur rapatriement au sein du service NORAM.

Cette audition avait provoqué chez lui beaucoup de craintes et d'angoisses et était, selon lui, la cause de l'infarctus dont il avait été victime par la suite. Il ne voyageait désormais plus aux Etats-Unis. A_____ a également déclaré qu'il craignait de se rendre aux Etats-Unis et même de quitter le territoire suisse. Il n'a plus voyagé hors de la Suisse, à l'exception de la France, depuis 2011.

Deux autres collaborateurs également auditionnés par les avocats américains ont, pour leur part, déclaré ne pas craindre de se rendre aux Etats-Unis (témoins G_____ et L_____).

i. Les rapports établis par les avocats américains sont, à tout le moins jusqu'au 31 mars 2012, restés en Suisse. En revanche, des documents de nature professionnelle (correspondances, notes internes, rapports de visite, etc.) ont été transmis aux autorités américaines avec l'accord de la FINMA, après que les noms des clients et des collaborateurs avaient été caviardés (témoignage L_____).

Ni G_____ ni le directeur financier de B_____ (témoin L_____), qui a également interagit avec les avocats américains, n'a eu connaissance que des collaborateurs de la banque auraient été interpellés par les autorités américaines, respectivement auraient eu des démêlés judiciaires avec celles-ci.

j. Entre 2007 et 2010, les évaluations professionnelles de A_____ ont toujours été bonnes.

En particulier, A_____ a, en 2008, presque atteint ses cibles quantitatives, ce qui constituait une bonne performance compte tenu de l'agitation du marché ainsi que des règlements et restrictions américaines, et a produit des recettes légèrement meilleures que les objectifs. La gestion des clients américains devait toutefois être

effectuée avec une approche plus formelle en 2009, qui serait une année de défi en raison de la révision des comptes américains.

En 2010, A_____ a réalisé un revenu meilleur que prévu bien qu'il ait souffert, en terme de NNM (*Net New Money*, soit argent net nouveau), du vol de données perpétré par un collaborateur de B_____. Son évaluation pour cette année-là précisait en outre que la pression qu'il a subie pendant l'*US review* devait être prise en considération.

k. Le 30 mars 2011, le chef du département juridique de B_____ a rappelé à tous les collaborateurs de la banque que les voyages d'affaires aux Etats-Unis étaient, sauf accord spécial, interdits jusqu'à nouvel ordre.

Les voyages privés de certains collaborateurs ont par ailleurs été restreints. Selon les déclarations de A_____, il lui a, au mois de mai 2011, été interdit de se rendre aux Etats-Unis, que ce soit à titre professionnel ou privé.

D. a. Au début de l'année 2011, B_____ a mis un terme au contrat de travail de D_____, responsable du service NORAM. Cette fonction a été assumée par F_____ à compter du mois de mars 2011.

A la suite du départ de D_____, le service NORAM ne comprenait plus que deux collaborateurs, A_____ et C_____. Le premier a continué à s'occuper de la clientèle américaine et le second de la clientèle canadienne. Les clients de D_____ ont été répartis entre eux après validation par F_____ (témoin C_____). Si l'un des deux était absent, l'autre devait le remplacer (témoin F_____).

Le départ de D_____ a généré beaucoup de travail et de stress chez A_____ et C_____, notamment en raison du peu de connaissances et d'informations qu'ils avaient sur sa clientèle (témoignage C_____).

b. A_____ et C_____ entretenaient des relations qualifiées de mauvaises et tendues, s'adressant mutuellement des reproches et échangeant des propos décrits comme "*durs*" (témoignages F_____, M_____, H_____, D_____ et N_____). Selon un des témoins entendus, chacun manœuvrait pour prendre la place de chef, laissée vacante après le départ de D_____ (témoignage N_____). Ils s'étaient néanmoins toujours comportés de manière respectueuse l'un envers l'autre. Aucun des employés auditionnés n'a entendu C_____ tenir des propos insultants ou antisémites à l'égard de A_____ (témoignages F_____, M_____ et H_____), à l'exception de D_____. Celui-ci a indiqué qu'il était arrivé que C_____ fasse allusion à la confession de A_____, en présence de ce dernier, ayant le souvenir qu'il avait, à une occasion, suggéré que la place du précité se trouvait plutôt auprès de ses collègues de l'équipe de O_____, également de confession juive. Il l'avait également entendu émettre une remarque sarcastique

sur les compétences professionnelles de A_____. A_____ s'était en outre plaint auprès d'une de ses collègues de la tenue de propos antisémites à son égard (témoin H_____).

C_____ a confirmé l'existence de tensions au sein du service NORAM. Elles étaient toutefois, selon lui, liées à la situation, à la clientèle et à l'organisation du travail. Il ne s'agissait pas de tensions interpersonnelles entre lui-même et A_____, avec lequel il entretenait des relations courtoises. Il avait effectivement suggéré à A_____ de rejoindre l'équipe de O_____, alors à la recherche de gérants, dans la mesure où il avait toujours insisté pour s'occuper d'une clientèle appartenant à la diaspora juive et craignait d'être licencié. Il ne lui avait en revanche pas fait de remarques quant au fait qu'il quittait la banque plus tôt les vendredis pour des raisons confessionnelles ni laissé entendre qu'il ne recevrait pas de bonus. Il ne lui avait également jamais dit que sa place était au service de la comptabilité ou qu'il serait le prochain à être licencié. En revanche, A_____ était persuadé que tous les collaborateurs du service NORAM seraient licenciés. C'était une de ses préoccupations quasi quotidienne.

c. A la suite du départ de D_____, il a été demandé à N_____ de prendre les appels téléphoniques du service NORAM, ce qu'elle faisait depuis sa place de travail située un étage plus haut. Ce soutien a duré environ deux mois (témoignage N_____).

Lors d'une journée où elle a dû prendre de nombreux appels à l'intention de A_____, N_____ lui a demandé de l'informer, à l'avenir, lorsqu'il s'absentait de son bureau afin de pouvoir donner aux clients une orientation aussi rapide que précise quant au délai dans lequel il serait en mesure de les rappeler. A_____ s'était alors plaint de faire l'objet de "*mobbing*" (témoignages N_____ et M_____).

N_____ en a immédiatement informé M_____, qui a clarifié directement les raisons de cette demande avec A_____. Elle lui a également indiqué qu'il devait faire attention à ne pas utiliser le mot "*mobbing*" sans motifs car celui-ci était lourd de conséquences. Il lui avait répondu que l'emploi de ce terme ne reflétait pas sa pensée et qu'il s'était exprimé sous le coup de l'énervement (témoignage M_____).

M_____ a indiqué que A_____ ne faisait, à son avis, l'objet d'aucun "*mobbing*", l'équipe LATAM ayant au contraire toujours été très encourageante à son égard. De son point de vue, il avait une tendance à se sentir persécuté.

d. Le 9 mai 2011, A_____ a consulté en urgence un médecin pour des douleurs à la poitrine et a été mis en incapacité de travail complète jusqu'au 16 mai 2011.

A son retour, A_____ a informé F_____ que C_____ lui avait dit que seules certaines des tâches pour les clients avaient été accomplies. Il a indiqué qu'il ferait de son mieux pour répondre à l'attente des clients mais n'assumerait pas les erreurs de C_____.

e. Tant A_____ que C_____ se sont plaints auprès de F_____ au sujet de leur absence de collaboration et de la répartition de la clientèle (témoin F_____).

Au vu des tensions qui existaient entre A_____ et C_____, F_____ a décidé de les convoquer à un entretien en date du 1er ou 2 juin 2011 afin de leur demander des explications sur la nature de leur problème. Elle leur a clairement expliqué que le but de l'entretien était de les écouter et de comprendre l'origine de leurs dissensions. Ils se sont tous les deux exprimés et ont admis que l'entente entre eux était très difficile (témoin F_____).

C_____ a indiqué qu'il n'y avait, depuis le départ de D_____, aucune collaboration ni travail d'équipe entre lui et A_____, tous les deux travaillant de manière indépendante, et qu'il était nécessaire que cela change. Il a suggéré que l'un des deux parte, étant prêt à démissionner, voire à accepter son licenciement (témoignage C_____).

F_____ a réalisé que tant A_____ que C_____ voulait prendre la responsabilité du service NORAM et l'ascendant sur l'autre. A l'issue de l'entretien, elle leur a indiqué qu'elle allait réfléchir et qu'elle les reconvoquerait afin de leur communiquer sa décision. Elle n'avait jamais dit à C_____ qu'il ne devait pas s'inquiéter (témoin F_____).

A_____ et C_____ se sont rendus ensemble à l'entretien. Au cours de celui-ci, ils se sont tous les deux comportés de manière respectueuse. C_____ ne s'est pas fâché ni énervé et n'a pas suggéré à A_____ de rejoindre l'équipe de O_____, également de confession juive (témoignages F_____ et C_____).

f. Après ledit entretien, F_____ n'a plus jamais revu A_____ qui a été en incapacité de travail du 3 juin au 30 novembre 2011. Elle a été surprise par cette absence, qu'elle ne comprenait toujours pas.

Selon le Dr P_____, psychiatre, A_____ souffrait d'une dépression majeure nécessitant un arrêt de travail immédiat. Les symptômes observés étaient une humeur dépressive persistante, une tendance à l'introversion et des angoisses. A_____ avait expliqué que son état était lié à des tensions au travail relatives au conflit fiscal avec les autorités américaines. Il n'avait, en revanche, pas fait état de conflits interpersonnels qu'il aurait vécus avec certains de ses collègues. A la première consultation en juin 2011, A_____ était dans un état "*lamentable*", transpirant l'angoisse. Il avait la conviction d'avoir d'ores et déjà perdu son travail, ce qui, de l'avis de son psychiatre, a été le déclencheur de sa dépression. Aucune

médication destinée à soigner sa dépression, telle que des antidépresseurs, ne lui a été prescrite. Des échantillons d'un médicament permettant une baisse rapide des angoisses lui ont en revanche été remis (témoignage P_____).

Selon le Dr P_____, il était possible que A_____ ait pu faire cette dépression indépendamment de tensions existant sur son lieu de travail. Il ne lui avait, à aucun moment, parlé de son passé émotionnel, ce qui ne lui permettait pas de dire s'il avait une quelconque prédisposition.

Moins de deux mois après la première consultation, le Dr P_____ a conseillé à A_____ de consulter le Dr Q_____, spécialiste des pathologies liées au travail (témoignages P_____ et Q_____).

Entendu en qualité de témoin, le Dr Q_____ a indiqué que A_____ souffrait d'un syndrome anxieux très important, accompagné d'une symptomatologie dépressive également importante se traduisant notamment par des altérations de l'humeur ainsi que des troubles du sommeil et de la concentration. Il lui avait prescrit un traitement antidépresseur (Cipralext), anxiolytique (Temesta) et un somnifère (Trittico). Les consultations étaient quasi exclusivement orientées sur les difficultés que A_____ éprouvait sur son lieu de travail depuis environ douze mois, c'est-à-dire depuis l'été 2010. L'évolution de son trouble de l'humeur était plutôt irrégulière, avec des épisodes d'aggravation qui pouvaient être mis en relation avec son contexte professionnel. La culture juive traditionnelle dans laquelle il avait grandi et évoluait, qui mettait l'accent sur le sens du devoir, du respect des traditions et des règles, avait pu agir comme un amplificateur de sa souffrance morale et rendre plus douloureuse sa façon de faire face et gérer les conflits.

Le Dr Q_____ a ajouté que dès la première consultation, puis, par la suite, de façon constante mais non insistante, A_____ s'était plaint de propos et de comportements antisémites à son égard. S'agissant d'un élément subjectif, il avait considéré qu'il ne devait pas focaliser son travail sur cet aspect-là. A_____ lui avait également fait part de ses préoccupations par rapport au fait de "*se retrouver coincé*" entre B_____, les autorités américaines et les autorités suisses ainsi que par rapport à son employabilité.

g. Compte tenu du taux d'absentéisme très important au sein de B_____, le suivi administratif des absences des collaborateurs de la banque était géré une société externe, à savoir R_____. Les employés absents devaient transmettre directement leurs certificats d'incapacité de travail à cette société. Le paiement du salaire était suspendu après l'envoi d'un deuxième rappel visait la remise de ce certificat. Le salaire de A_____ avait ainsi été suspendu jusqu'à réception de son certificat médical (témoignages E_____ et S_____).

R_____ transmettait à l'employé absent une procuration, à teneur de laquelle ce dernier autorisait le médecin-conseil de l'assurance perte de gain à obtenir des renseignements auprès de son médecin traitant, qu'il déliait du secret médical. Cette procuration était systématiquement demandée lors de l'examen de l'octroi d'une prestation par l'assurance perte de gain. Si l'employé refusait de la retourner après signature, les indemnités journalières n'étaient pas payées. L'attention des collaborateurs était expressément attirée sur ce point lors de l'envoi d'éventuels rappels (témoignage S_____).

Par ailleurs, dans un souci de gérer plus rigoureusement les cas d'absence, les collaborateurs étaient systématiquement invités à consulter le médecin-conseil de la banque dès la survenance d'une incapacité de travail ininterrompue de deux semaines. Ce médecin émettait un avis sur le degré d'aptitude du collaborateur au travail. Aucun rapport médical n'était en revanche remis (témoignage E_____).

h. Au mois de juillet 2011, A_____ a effectué un contrôle chez le médecin-conseil de B_____ à la demande de celle-ci, lequel a confirmé son incapacité de travail.

Il a également fait l'objet d'une évaluation par le médecin-conseil de l'assurance perte de gain de la banque, qui a également confirmé son incapacité de travail. A_____ a mal vécu cette évaluation, ne se sentant pas compris par ledit médecin, estimant qu'il n'avait pas une bonne connaissance de l'environnement bancaire et de la complexité de la situation dans laquelle il se trouvait. L'évaluation en question avait d'ailleurs donné lieu à une aggravation de son sentiment de détresse (témoignage Q_____).

i. Dans un courrier recommandé du 21 septembre 2011 adressé à la société R_____ à la suite de l'envoi d'un rappel afin qu'il signe une procuration en faveur de l'assurance perte de gain de la banque, A_____ a indiqué que la décision de B_____ de suspendre le versement de son salaire jusqu'à la remise de la procuration demandée l'affectait personnellement et le plaçait dans une situation intolérable. Il a accusé la banque de le pousser au suicide et a fait savoir que le contenu de ladite procuration était inacceptable dès lors qu'elle donnait à l'assurance perte de gain de la banque un pouvoir sans limite pour prendre des renseignements sur lui auprès de tiers avec pour conséquence que ses données médicales pourraient circuler librement auprès des personnes faisant partie de cette assurance.

A_____ a néanmoins renvoyé la procuration dûment signée après lui avoir apporté des modifications.

Entendu en qualité de témoin, un employé de R_____ a admis que le libellé de la procuration pouvait être perçu comme intrusif et effrayant par une personne déjà atteinte dans sa santé. A sa connaissance, la menace de la suspension du paiement

du salaire contenue dans le rappel adressé à A_____ n'avait pas été mise à exécution, aucune mention à ce sujet ne figurant dans son dossier.

j. Par courrier recommandé du 28 octobre 2011, A_____ a informé B_____ qu'il était contraint, compte tenu, entre autres, de la procédure "*US et Canada Review*" et des modifications organisationnelles au sein de son département, de remettre sa démission avec effet au 31 janvier 2012, afin de préserver sa santé et protéger ses intérêts.

Il a expliqué que cette décision intervenait suite aux pressions qu'il avait subies, dont le point culminant était son entretien avec F_____ et C_____ au début du mois de juin 2011. Lors de cet entretien, il avait été informé que la banque ne souhaitait plus accepter de clients juifs étant donné que "*les juifs ne faisaient que du non légal*" et qu'il ne pouvait pas s'insérer dans la nouvelle structure NORAM, vu son activité passée qui "*n'avait pas toujours été légale*". Il avait ainsi été invité à changer spontanément de département. Il lui avait été suggéré de rejoindre le département des finances, compte tenu de son aisance avec les chiffres, ou le service de O_____. Il lui avait en effet été indiqué que celui-ci, en tant que juif, continuait à accepter "*du non déclaré*" et qu'il pourrait, de surcroît, continuer à partir à 16h30 le vendredi comme l'imposait sa confession, cet horaire n'étant plus acceptable au sein de son service actuel. C_____ avait par ailleurs requis sa démission et déclaré qu'il allait lui-même démissionner dans le cas contraire.

A_____ a en outre exposé que, avant ledit entretien, il avait également dû faire face à une période difficile. D'une part, C_____, soutenu par F_____, l'avait empêché d'exercer son activité professionnelle dans de bonnes conditions dans le but manifeste de le faire démissionner ou quitter son département, notamment en adoptant des comportements inacceptables avec certains des clients dont il avait la gestion, en faisant circuler de fausses rumeurs ou en lui faisant des remarques infondées. Or aucune mesure n'avait été prise bien que les ressources humaines aient été informées de la situation à plusieurs reprises.

D'autre part, la procédure "*US review*", lors de laquelle il avait été contraint de participer à une audition en présence de tiers sous la menace implicite de licenciement, et le vol de données (_____) avaient été une période éprouvante. Il n'avait reçu aucun soutien de la banque bien qu'il avait agi conformément aux instructions données. Le service juridique de la banque l'avait en outre informé qu'il était susceptible de faire l'objet de poursuites aux Etats-Unis et lui avait interdit de voyager dans ce pays. Le vol de données restreignait également ses déplacements dans plusieurs pays, notamment en France, où résidaient certains de ses clients.

En raison de ces événements, il était tombé en dépression sérieuse.

Le Dr Q_____ a indiqué qu'il avait approuvé la décision de A_____ de démissionner mais qu'il ne l'avait en aucune façon enjoint à le faire.

k. Par courrier du 8 novembre 2011, B_____ a accusé réception de la démission de A_____ et lui a demandé, au vu des allégations qu'il a formulées, de bien vouloir lui indiquer s'il souhaitait qu'une procédure interne soit ouverte.

l. Par courrier recommandé du 24 novembre 2011, A_____ a indiqué avoir souvent eu, entre septembre 2010 et mai 2011, des contacts avec des employés des ressources humaines lors desquels il s'était formellement plaint de sa situation, en particulier du harcèlement qu'il subissait depuis plusieurs mois, de la détérioration de ses conditions de travail depuis le départ de D_____, des problèmes qu'il rencontrait avec F_____ qui n'avait pas eu de réaction lorsqu'il lui avait fait part de son mécontentement au sujet de l'attribution des dossiers NORAM et de l'existence de propos antisémites à son égard.

Or, B_____ n'avait pas pris les mesures nécessaires pour préserver sa santé ni sanctionner les graves propos antisémites dont il avait fait l'objet, qui l'avaient fortement blessé et offensé et qui ne devraient pas être tolérés. Il estimait ainsi que l'ouverture, quelques mois avant la fin du contrat, d'une procédure interne était tardive et n'était plus adéquate le concernant.

m. Par courrier recommandé du 24 janvier 2012 adressé à la direction de B_____, A_____ a pris note que la banque ne souhaitait pas entreprendre la moindre tentative pour régler correctement la fin de ses rapports de travail, bien qu'elle ait été informée non seulement du fait qu'il avait fait l'objet d'actes de mobbing visant à obtenir sa démission ainsi que de pressions et propos inacceptables pour lesquels les personnes en cause n'avaient jamais été entendues mais également que sa démission avait été donnée en raison de ces pressions insupportables assimilables à un licenciement. Il lui a en conséquence fait part de son intention de faire valoir l'ensemble de ses prétentions devant les instances compétentes.

n. Par courrier du 1^{er} février 2012, B_____ a rappelé à A_____ qu'il avait refusé qu'une procédure interne soit ouverte, au motif qu'elle n'était plus adéquate, de sorte qu'elle n'était plus en mesure de statuer sur d'éventuels manquements.

Etait joint à ce courrier son certificat de travail, daté du 31 janvier 2012, qui indiquait notamment que A_____, employé de la banque de juin 2001 à janvier 2012, était bien apprécié et respecté de ses clients, entretenait de bonnes relations avec ses collègues et avait accompli ses devoirs à sa satisfaction.

o. A_____ n'a pas perçu de bonus pour l'année 2011 contrairement à C_____ qui en a perçu un plus ou moins semblable à celui de 2010.

F_____ a indiqué que les bonus versés pour l'exercice 2011 avaient été inférieurs d'au moins 30% en moyenne à ceux payés les années précédentes. En ce qui concerne C_____, le fait que, en raison de l'absence pour cause de maladie de A_____, il avait dû reprendre la gestion de ses dossiers et ainsi supporter une charge de travail beaucoup plus importante avait très certainement joué un rôle dans la détermination du montant de son bonus.

p. A compter du 1^{er} février 2012, A_____ a travaillé pour le compte de la société T_____, qui a toutefois mis un terme à son contrat de travail durant la période d'essai, dans le courant du mois de mars 2012. Son salaire mensuel brut s'est élevé à 12'310 fr. en février 2012 et à 559 fr. 55 en mars 2012, part au treizième salaire non comprise. A_____ a indiqué que ses premiers contacts avec les représentants de ladite société remontaient au mois de septembre ou octobre 2011.

Le directeur de T_____, U_____, a indiqué avoir rencontré A_____ pour la première fois au mois de novembre 2011. A sa question de savoir s'il avait suivi des clients américains chez B_____, il lui avait répondu que tel n'était pas le cas. Il avait appris par la suite que c'était inexact. La société ne souhaitait à l'époque plus fournir de prestation à la clientèle américaine dont elle avait commencé à se séparer. Le contrat de travail avait été signé à la fin du mois de novembre 2011. Il avait rapidement décidé de licencier A_____ en raison de leurs divergences quant à la méthode et à l'approche à adopter dans l'apport de clientèle, de sa difficulté à communiquer avec ce dernier et de la façon de travailler de celui-ci, incompatible avec celle de la société. Il avait eu en février 2012 une brève conversation avec O_____ au sujet de A_____ qui n'avait cependant joué aucun rôle dans sa décision de licencier ce dernier.

Entendu en qualité de témoin, un employé de T_____, V_____, a indiqué qu'il ne pouvait pas exclure que A_____ l'ait appelé après son licenciement et qu'il lui ait laissé entendre que quelqu'un lui avait dit qu'il "*traînait une casserole*". A sa connaissance, O_____ était à l'origine de cette rumeur. Il ignorait quelle était la nature de la "*casserole*" en question. Entendu en qualité de témoin, O_____ a indiqué ne jamais avoir mentionné à quiconque que A_____ "*traînait une casserole*". Un employé de B_____ lui avait laissé entendre que A_____ avait été licencié, mais il ignorait les raisons de son départ.

En raison de son licenciement par T_____, A_____ a connu une très grave rechute sur le plan psychique. Il avait laissé entendre que son nom figurait sur une liste noire, ce qui lui aurait valu le licenciement en question (témoignage Q_____).

q. Consécutivement à son licenciement, A_____ a perçu, entre le 21 février 2012 et le 28 février 2013, des indemnités journalières de l'assurance perte de gain de 127'363 fr. 30 nets au total en lien avec "*l'événement du 3 juin*".

2011". A compter du mois de mars 2013, il a bénéficié d'indemnités de l'assurance-chômage.

A_____ a déclaré avoir, après son licenciement, postulé sans succès auprès de différents potentiels employeurs. On lui avait informellement fait comprendre, à certaines occasions, que les refus d'entrer en matière sur sa postulation étaient liés à son activité au sein de l'équipe NORAM.

A_____ n'a plus consulté le Dr Q_____ depuis le mois de juillet 2013.

r. Au mois d'avril 2012, le Conseil fédéral a autorisé les banques faisant l'objet d'une enquête aux Etats-Unis à transmettre aux autorités américaines des données sur leurs employés.

B_____ a indiqué avoir, courant avril-mai 2012, informé ses actuels et anciens collaborateurs que des données sur les employés de la banque avaient été transmises aux autorités américaines et les a invités, s'ils le souhaitaient, à la contacter afin de savoir si leur nom avait fait l'objet d'une communication. Une équipe avait été mise en place pour répondre aux questions des collaborateurs et leur permettre de visionner les documents les concernant. Des séances d'information avaient également été organisées. Les noms des clients, contrairement à ceux des collaborateurs, avaient été caviardés.

A_____ a été autorisé par B_____ à consulter le dossier personnel constitué à son nom dans le cadre de la demande de renseignements adressée par les autorités américaines mais n'a pas pu procéder à des copies des documents y figurant. Du point de vue de B_____, ces documents ne contenaient "*rien d'explosif*".

E. a. Par acte déposé le 31 juillet 2012 auprès de l'autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes, déclaré non concilié le 13 septembre 2012 et introduit devant ledit Tribunal le 12 décembre 2012, A_____ a assigné B_____ en paiement de divers montants.

En dernier lieu, il a conclu à ce que cette dernière soit condamnée à lui payer 110'000 fr. nets à titre d'indemnité pour résiliation forcée des relations de travail, 65'000 fr. bruts à titre de rémunération variable pour l'année 2011 et 205'629 fr. bruts à titre de gain manqué.

A l'appui de ses conclusions, A_____ a fait valoir avoir été contraint de donner sa démission en raison d'atteintes insupportables à sa personnalité professionnelle et personnelle, notamment à la suite de propos antisémites tenus à son égard, mais également pour des motifs liés à la préservation de sa santé, ce qui s'apparentait à un licenciement abusif. Compte tenu de la durée des rapports de travail et du traitement qu'il avait subi, il pouvait prétendre à une indemnité correspondant à

six mois de salaire, bonus compris, en application par analogie, des dispositions relatives à la résiliation abusive

B_____ avait par ailleurs porté atteinte à sa personnalité, ce qui justifiait l'octroi de dommages et intérêts, correspondant à son gain manqué entre la fin des rapports de travail et le mois de février 2014.

Enfin, dans la mesure où il a, durant les cinq années précédant la fin des rapports de travail, perçu des montants oscillant entre 40'000 fr. et 65'000 fr. à titre de rémunération variable, il pouvait prétendre à une telle rémunération pour l'année 2011, équivalente au dernier montant reçu à ce titre.

A_____ a requis la production de différentes pièces, dont notamment les listes de clients sous sa gestion ou devant être contactés à la suite du vol de données qui lui avaient été remises entre 2004 et 2010 (pièce no 5), une copie de son dossier remis au gouvernement des Etats-Unis ou aux avocats américains de B_____ (pièce no 7) et tous document démontrant l'envoi de données le concernant par B_____ ou ses représentants au gouvernement des Etats-Unis ou à tout autre service gouvernemental avec la date de l'envoi (pièce no 8). Il a également sollicité l'audition, par voie de commission rogatoire, de deux des avocats américains mandatés par B_____, W_____ et X_____, ainsi que du procureur des États-Unis pour le district de _____, Y_____.

b. B_____ a conclu au rejet de la demande et s'est opposée à la production des pièces requises.

Elle a fait valoir que A_____ ne pouvait invoquer les dispositions sur la résiliation abusive afin d'obtenir une indemnité pour résiliation forcée, seul le cocontractant qui a reçu le congé pouvant se prévaloir de ces dispositions. En outre, une extension de ces dispositions à l'employé démissionnaire n'avait pas lieu d'être car elle aurait pour conséquence de contourner l'exigence formelle prévue par la loi selon laquelle la partie qui entend demander une indemnité pour résiliation abusive doit s'opposer par écrit au congé.

Par ailleurs, sa responsabilité ne pouvait être engagée pour les atteintes à la personnalité alléguées par A_____ puisqu'aucun fait de *mobbing* ne lui avait été dénoncé avant mai 2011, époque à laquelle F_____ avait convoqué un entretien. Or, A_____ avait fourni un certificat médical dès le lendemain de cet entretien et ne s'était plus présenté à son poste, de sorte qu'aucune solution n'avait pu être proposée. Il avait également été proposé à A_____ d'ouvrir une procédure interne, mais ce dernier s'y était opposé. En outre, aucun propos antisémite, racial ou attentatoire à l'honneur n'avait été prononcé. Il convenait au demeurant, s'agissant des pressions psychologiques dont A_____ prétendait faire l'objet, de signaler que ce dernier avait toujours eu une santé fragile.

Enfin, A_____ ne pouvait prétendre au versement d'une rémunération variable pour l'année 2011, dès lors que le versement d'une telle rémunération n'avait pas été convenu contractuellement, qu'il avait, pendant l'année concernée, été absent durant sept mois consécutifs, que les gratifications versées étaient accordées à bien plaisir selon l'appréciation du chef d'équipe et des ressources humaines ainsi qu'en fonction des compétences du collaborateur concerné, qu'elles n'avaient jamais dépassé la moitié du revenu de base, de sorte qu'elles n'étaient qu'un accessoire du salaire, que leur paiement était assorti de réserves expresses mentionnant leur caractère exceptionnel et discrétionnaire et que, selon la pratique de la banque, aucun bonus n'était versé aux employés sortants.

c. Par ordonnance du 28 mai 2015, le Tribunal des prud'hommes a rejeté la demande de A_____ tendant à la production des pièces nos 5, 7 et 8 et à l'audition des témoins Y_____, W_____ et X_____ au motif que ces moyens de preuves, destinés à prouver des allégués ne se rattachant à aucune des prétentions émises, n'étaient pas déterminants pour la résolution du litige.

Par arrêt du 6 octobre 2015, la Cour de justice a déclaré irrecevable le recours formé par A_____ contre cette ordonnance estimant que le refus du Tribunal d'administrer lesdits moyens de preuves ne lui causait pas de préjudice difficilement réparable, dès lors qu'il conservait la possibilité de s'en plaindre dans le cadre d'un éventuel appel contre la décision au fond.

d. La cause a été gardée à juger à l'issue de l'audience de débats principaux du 1^{er} mars 2016, à l'issue de laquelle les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives. A_____ a en outre maintenu sa demande d'offre de preuves.

F. Aux termes du jugement entrepris, le Tribunal des prud'hommes a retenu que les bonus versés à A_____ entre 2006 et 2010 étaient inférieurs à la moitié de son revenu annuel brut et conservaient en conséquence un caractère accessoire. Par ailleurs, étant donné qu'ils n'avaient pas été versés durant dix années consécutives, B_____ était en droit de prévoir que leur versement intervenait à bien plaisir et était conditionné au fait que A_____ n'ait pas démissionné à la date du paiement du bonus. Ce dernier ne pouvait en conséquence prétendre à l'octroi d'un bonus pour l'année 2011, dans la mesure où, à la date de son paiement, soit en février 2012, il avait déjà donné sa lettre de démission.

Par ailleurs, la question de savoir si un employé contraint de démissionner peut réclamer une indemnité pour résiliation abusive peut demeurer indéterminée. A_____ n'a en effet pas rendu vraisemblable avoir été victime de harcèlement psychologique (*mobbing*) de la part de ses collègues ni prouvé s'être formellement plaint auprès de B_____ des pressions subies sur son lieu de travail. Le fait qu'il aurait été contraint de démissionner n'ayant pas été établi, il ne pouvait prétendre à une quelconque indemnité pour ce motif.

Enfin, A_____ n'a pas démontré que B_____ aurait porté atteinte à sa personnalité ni prouvé avoir subi un dommage résultant des faits qu'il reproche à cette dernière. Sa prétention en versement de dommages et intérêts pour violation de la protection de sa personnalité n'était par conséquent pas fondée.

EN DROIT

1. **1.1** Les jugements finaux rendus par le Tribunal des prud'hommes sont susceptibles de faire l'objet d'un appel auprès de la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice dans un délai de 30 jours à compter de leur notification si l'affaire est non pécuniaire ou si, pécuniaire, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions prises devant l'autorité précédente atteint 10'000 fr. (art. 308 et 311 al. 1 CPC; art. 124 let. a LOJ).

L'acte d'appel doit revêtir la forme écrite et être motivé (art. 311 al. 1 CPC). Il incombe ainsi au recourant de motiver son appel, c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la décision attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit cependant pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique. La motivation de l'appel constitue une condition de recevabilité, qui doit être examinée d'office. Lorsque l'appel est insuffisamment motivé, l'autorité cantonale n'entre pas en matière (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; cf. ég. arrêts du Tribunal fédéral 4A_218/2017 du 14 juillet 2017 consid. 3.1.2 et 5A_89/2014 du 15 avril 2014 consid. 5.3.2).

1.2 En l'espèce, l'affaire est pécuniaire puisqu'elle porte sur le paiement de différentes sommes d'argent. Compte tenu des montants réclamés par l'employé à son ancienne employeuse en première instance, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (110'000 fr. + 65'000 fr. + 205'629 fr. = 380'629 fr.). La voie de l'appel est donc ouverte.

L'appel a été interjeté par écrit, auprès de l'autorité compétente et dans le délai utile de 30 jours suivant la notification du jugement querellé. Il est donc, de ce point de vue, recevable.

L'appelant indique de façon suffisamment compréhensible, bien que ses écritures soient quelque peu confuses, quels aspects du jugement querellé il conteste (bonus pour l'année 2011, indemnité pour résiliation forcée des relations de travail et gain manqué), les faits qui n'auraient pas correctement été établis, les dispositions légales qui auraient été violées et, pour la plupart d'entre elles, les raisons pour lesquelles elles auraient été violées.

Ainsi, contrairement à ce que soutient l'intimée, l'appel répond aux exigences de motivation prévues par la loi. Sa recevabilité sera par conséquent admise.

1.3 La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC *cum* art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et art. 58 CPC). La procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC).

2. L'appelant a, au stade de l'appel, amplifié sa conclusion en versement d'une indemnité pour résiliation forcée des rapports de travail, réclamant à ce titre une somme de 110'062 fr. 40 au lieu des 110'000 fr. sollicités en première instance. Il ne se prévaut toutefois d'aucun fait ou moyen de preuve nouveau justifiant une amplification de ses conclusions en appel, de sorte que les conditions fixées par l'art. 317 al. 2 CPC pour l'admission de telles conclusions ne sont pas réunies.

Il s'ensuit que ladite amplification est irrecevable. La conclusion de l'appelant en versement d'une indemnité pour résiliation forcée des rapports de travail ne sera en conséquence prise en considération qu'à concurrence du montant de 110'000 fr. initialement réclamé.

3. **3.1** L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir considéré qu'il n'avait pas le droit au versement d'un bonus pour l'année 2011 au motif qu'il avait donné sa démission avant que son paiement intervienne. Il soutient que le versement de ce bonus demeure dû malgré la fin des rapports de travail dès lors qu'il travaillait déjà au sein de la banque avant son affectation au département LATAM et avait, durant cette période, également perçu des bonus. Or, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le fait de verser des gratifications durant trois années consécutives permet déjà de créer des attentes. En outre, les bonus qui lui ont été versés entre 2008 et 2010 ne constituaient plus une rémunération accessoire puisqu'ils représentaient entre 36 et 46.8% de son salaire de base et devaient en conséquence être qualifiés de salaire variable.

3.2 Le droit suisse ne contient aucune disposition qui définit et traite de façon spécifique du bonus. Déterminer s'il s'agit d'un élément du salaire (art. 322 s. CO) ou d'une gratification (art. 322d CO) revêt une grande importance, dès lors que le régime de la gratification est beaucoup plus flexible pour l'employeur que celui applicable aux éléments du salaire (ATF 141 III 407 consid. 4.1).

Si le bonus est déterminé ou objectivement déterminable, l'employé dispose d'une prétention à ce bonus, qui doit être considéré comme un élément (variable) du salaire. Une rémunération est objectivement déterminable lorsqu'elle ne dépend plus de l'appréciation de l'employeur (art. 322a CO; ATF 141 III 407 consid. 4.2.1).

Si le bonus n'est pas déterminé ou objectivement déterminable, l'employé ne dispose en règle générale d'aucune prétention: la rémunération dépend du bon vouloir de l'employeur et le bonus est qualifié de gratification. Tel est le cas lorsque la quotité du bonus n'est pas fixée à l'avance, mais dépend pour l'essentiel de la marge de manoeuvre de l'employeur (ATF 141 III 407 consid. 4.1 et 4.2), en ce sens que la part de l'employé au résultat de l'entreprise n'est pas fixée contractuellement ou encore dépend de l'appréciation (subjective), par l'employeur, de la prestation de travail fournie par l'employé (ATF 139 III 155 consid. 3.1).

3.2.1 Lorsque le versement d'une gratification n'a pas été convenu, expressément ou par actes concluants, cette prestation est entièrement facultative. Si les parties se sont entendues simplement sur le principe d'une gratification, l'employeur est tenu de la verser, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 136 III 313 consid. 2; 131 III 615 consid. 5.2; 129 III 276 consid. 2). Les parties peuvent convenir du versement d'une gratification par actes concluants; ainsi la gratification est considérée comme convenue lorsque l'employeur l'a versée durant plus de trois années consécutives sans en réserver le caractère facultatif (ATF 131 III 615 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 5.2.1).

Selon les circonstances, la gratification peut également être due même si, d'année en année, l'employeur a réservé le caractère facultatif du versement (ATF 131 III 615 consid. 5.2). Il a ainsi été admis qu'un engagement tacite peut se déduire du paiement répété de la gratification pendant des décennies ("jahrzehntelang") sans que l'employeur ne fasse jamais usage de la réserve émise, alors même qu'il aurait eu des motifs de l'invoquer, tels qu'une mauvaise marche des affaires ou des mauvaises prestations du collaborateur (ATF 129 III 276 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 5.2.1).

3.2.2 Une gratification peut par ailleurs être requalifiée en salaire sur la base du critère de l'accessoriété, qui s'applique de manière différenciée selon l'importance de la rémunération totale perçue de l'employeur durant l'année (ATF 141 III 407 consid. 4.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 4.2). La gratification doit en effet rester accessoire par rapport au salaire (art. 322 s. CO); elle ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur.

Ainsi, en cas de revenus moyens et supérieurs, le Tribunal fédéral a estimé qu'un bonus très élevé en comparaison du salaire annuel, équivalent ou même supérieur à ce dernier, et versé régulièrement, doit être, par exception à la règle de la liberté contractuelle, considéré comme un salaire variable même si l'employeur en réservait le caractère facultatif. En cas de revenus modestes, inférieurs à 100'000 fr. (ATF 129 III 276 consid. 2.1 = JdT 2003 I p. 346), un bonus

proportionnellement peu élevé peut déjà avoir le caractère d'un salaire variable (ATF 142 III 381 consid. 2.2.1 = JdT 2017 II 186; 142 III 456 consid. 3.1; 141 III 407 consid. 4.3.1).

Il n'y a pas lieu de chiffrer de manière générale la proportion entre salaire convenu et bonus laissé à l'appréciation de l'employeur; les circonstances du cas particulier sont toujours déterminantes (ATF 142 III 381 consid. 2.2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1^{er} décembre 2016 consid. 5.2.1). Le Tribunal fédéral a notamment qualifié d'accessoire un bonus de 40% par rapport à un salaire de 100'000 fr. (ATF 131 III 615 consid. 5.2 et les références citées; arrêt du Tribunal fédéral 4A_216/2013 du 29 juillet 2013 consid. 5.3).

En revanche, lorsque l'employé perçoit un très haut revenu, soit lorsque sa rémunération totale, à savoir le salaire de base et le bonus versé, équivaut ou dépasse cinq fois le salaire médian suisse (secteur privé), il n'y a pas lieu de qualifier le bonus de salaire, le critère de l'accessoriété n'étant pas applicable. Le bonus reste toujours une gratification (arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 4.2.2 et 4.3; ATF 142 III 381 consid. 2.2.2; 141 III 407 consid. 4.3.2 et 5).

3.3 En l'espèce, à juste titre, l'appelant ne conteste pas, à tout le moins de manière compréhensible, que les bonus qui lui ont été accordés doivent être qualifiés de gratifications. Il ressort en effet du dossier que les montants alloués n'étaient pas déterminés à l'avance ni ne dépendaient de critères objectifs prédéfinis mais relevaient de l'appréciation de l'intimée et n'étaient donc pas objectivement déterminables.

Or, il n'est pas démontré que les parties se seraient mises d'accord sur le principe du versement d'une gratification, que ce soit expressément ou par actes concluants. Aucune mention à ce sujet ne figure dans le contrat de travail et l'intimée a, chaque année, rappelé à l'appelant que le versement de bonus ne conférait pas un droit à en recevoir à nouveau un l'année suivante. Par ailleurs, l'appelant n'établit pas qu'il aurait, depuis son engagement en 2001, perçu chaque année des gratifications ni, en tout état, n'allègue, respectivement ne démontre, que leur versement serait intervenu alors que l'intimée aurait eu des motifs de ne pas y procéder. Il ressort au contraire du dossier que ses évaluations professionnelles ont toujours été bonnes. Il convient donc d'admettre que les gratifications versées à l'appelant revêtaient un caractère purement facultatif.

Au demeurant, l'intimée avait expressément subordonné leur octroi à la condition que les rapports de travail n'aient pas été résiliés au moment où le paiement devait intervenir, condition non réalisée en l'espèce, puisque à la date du versement, qui devait avoir lieu durant le premier trimestre de l'année 2012, l'appelant avait déjà adressé sa lettre de démission.

Reste à examiner s'il y a lieu de requalifier les gratifications accordées à l'appelant en salaire variable en application du critère de l'accessoriété.

L'appelant a perçu un salaire annuel fixe brut de 138'944 fr. entre 2006 et 2009, de 148'736 fr. en 2010 (3 mois à 138'944 fr. et 9 mois à 152'000 fr.) puis de 156'616 fr. en 2011. Il a en outre perçu des gratifications de 38'000 fr. en 2006, de 40'000 fr. en 2007, de 50'000 fr. en 2008 et de 65'000 fr. en 2009 et 2010. Compte tenu de la rémunération totale perçue par l'appelant durant les années précédant la fin des rapports de travail, ses revenus ne peuvent être qualifiés de modestes.

Les gratifications accordées à l'appelant entre 2006 et 2010 représentent respectivement 27.3%, 28.7%, 36%, 46.7 % et 43.7% de son salaire annuel brut, soit en moyenne environ le tiers de celui-ci. Il ne saurait ainsi être retenu que, durant les années précédant celle du bonus litigieux, l'intimée aurait versé, de manière régulière, des gratifications si élevées par rapport à la rémunération de base convenue qu'elles apparaissent comme des éléments de salaire. En effet, aucune des gratifications allouées n'est équivalente ou supérieure au salaire annuel perçu par l'appelant, limite à compter de laquelle la jurisprudence susmentionnée du Tribunal fédéral admet qu'une requalification en salaire variable doit intervenir. En tout état, les bonus approchant de la moitié du salaire annuel fixe de l'appelant n'ont été versés que durant deux années consécutives, de sorte qu'il ne peut être retenu que ces versements revêtaient un caractère régulier (dans le même sens arrêt du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 5.2.2). L'appelant ne peut donc être suivi lorsqu'il prétend que les gratifications qui lui ont été accordées doivent, compte tenu de leur importance, être qualifiées de salaire variable.

Au regard de ce qui précède, la décision des premiers juges de débouter l'appelant de sa prétention en versement d'un bonus pour l'année 2011 n'est pas critiquable. Le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

- 4.** **4.1** L'appelant persiste à réclamer, en se fondant sur une application par analogie de l'art. 336a CO, une indemnité pour résiliation forcée des relations de travail correspondant à six mois de salaire, bonus compris, reprochant aux premiers juges de n'avoir examiné qu'un seul des motifs qui l'auraient contraint à résilier les rapports de travail, soit l'existence d'un harcèlement psychologique. S'il ne conteste pas, à tout le moins de manière explicite, le raisonnement de ces magistrats selon lequel il n'est pas rendu vraisemblable qu'il aurait fait l'objet d'un tel harcèlement, il fait en revanche valoir qu'il n'a pas été tenu compte des autres atteintes portées à sa personnalité, qui l'ont également forcé à donner sa démission afin de protéger sa santé.

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

chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif, soit les art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation (ordinaire) est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances, en application de l'art. 2 al. 2 CC. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1).

Pour déterminer si un congé est abusif, il convient de se fonder sur son motif réel (arrêts du Tribunal fédéral 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 3.1 et 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 3.1). Il doit par ailleurs exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de résilier le contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3).

La partie qui résilie abusivement le contrat de travail doit verser à l'autre une indemnité pouvant aller jusqu'à six mois de salaire (art. 336a CO).

Tant le travailleur que l'employeur peuvent se prévaloir des dispositions sur le congé abusif (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3^{ème} éd., 2014, p. 626; DUNAND/MAHON, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 23 ad art. 336 CO).

4.3 En l'espèce, il ressort du texte clair des art. 336 et ss CO que seuls sont légitimés à se prévaloir des dispositions sur le congé abusif le travailleur licencié ou l'employeur auquel une résiliation du contrat de travail a été notifiée. Ainsi, dans la mesure où l'appelant est à l'origine de la résiliation des rapports de travail, il ne saurait se plaindre que celle-ci est intervenue de manière abusive et prétendre à une indemnité fondée sur l'art. 336a CO.

En tout état, l'appelant ne démontre pas que les atteintes que l'intimée aurait portées à sa personnalité l'auraient contraint à résilier le contrat de travail afin de préserver sa santé. D'une part, ainsi que cela sera développé infra (cf. consid. 5.3), l'existence d'une atteinte à ses droits de la personnalité n'a pas été établie. D'autre part, il est douteux qu'il puisse être considéré que ces prétendues atteintes et la dépression grave qui s'en serait suivie soient à l'origine de sa décision de résilier les rapports de travail. En effet, bien que lesdites atteintes aient débuté en 2010 et que la dépression qui en serait résulté ait été diagnostiquée au mois de juin 2011, l'appelant n'a donné sa démission que 5 mois plus tard, à la fin du mois d'octobre 2011, soit peu après qu'il ait, selon ses propres allégués, eu ses premiers contacts avec son futur nouvel employeur, la société T_____. Il semblerait ainsi que

l'événement déclencheur de sa décision de résilier les rapports de travail soient les perspectives d'obtention d'un nouvel emploi.

Enfin, l'appelant ne peut fonder sa prétention à une indemnité pour résiliation forcée des relations de travail sur l'art. 49 CO, faute, comme cela sera exposé infra (cf. consid. 5.3), d'avoir démontré l'existence d'une atteinte à ses droits de la personnalité.

Compte tenu de ce qui précède, le refus de l'autorité précédente de lui allouer une indemnité pour résiliation forcée des rapports de travail n'est pas critiquable.

5. **5.1** Enfin, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir refusé de lui allouer un dédommagement pour les atteintes portées par l'intimée à sa réputation professionnelle et à sa santé équivalant à la perte de gain qu'il a subie durant les 24 mois suivant la fin des rapports de travail, soit à la différence entre le salaire, bonus compris, qu'il aurait perçu en continuant à travailler pour l'intimée, et les revenus effectivement perçus durant cette période. En substance, il soutient avoir démontré que l'intimée a entravé ses chances de retrouver un emploi en lui confiant la gestion de clientèle américaine non déclarée, en centralisant au sein de son département les comptes de celle-ci, en donnant accès à des avocats américains à des documents le concernant et en transmettant des données personnelles aux Etats-Unis pouvant l'exposer à des poursuites pénales et civiles. Il soutient également avoir démontré, par le biais des témoignages des psychiatres qui l'ont suivi, que la dépression grave dont il a souffert a été causée par son activité professionnelle, en particulier par les événements susmentionnés. Il était ainsi fondé à réclamer un dédommagement à l'intimée pour les atteintes portées à sa personnalité.

5.2 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; en particulier, il manifeste les égards voulus pour sa santé. L'art. 328 al. 2 CO précise en outre que l'employeur prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

L'art. 328 CO interdit non seulement à l'employeur de porter atteinte, par ses directives, aux droits de la personnalité du travailleur mais lui impose la prise de mesures concrètes en vue de garantir la protection de sa personnalité, laquelle comprend notamment sa vie, sa santé, son intégrité corporelle et intellectuelle, son honneur personnel et professionnel, sa position et la considération dont il jouit dans l'entreprise (CAPH/193/2015 du 25 novembre 2015 consid. 3.1.1; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3^{ème} éd., 2014, p. 310 ss; AUBERT,

Commentaire romand CO I, 2012, n. 2 et 3 ad art. 328 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4C.253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2 c).

L'art. 328b CO prévoit également que l'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où celles-ci portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail, les dispositions de la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données étant par ailleurs applicables.

Selon ces dispositions, quiconque traite des données personnelles ne doit pas porter une atteinte illicite à la personnalité des personnes concernées (art. 12 al. 1 LPD). Une atteinte à la personnalité est illicite à moins d'être justifiée par le consentement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public, ou par la loi (art. 13 al. 1 LPD).

La violation des obligations prévues par l'art. 328 CO, respectivement par l'art. 328b CO, entraîne la responsabilité contractuelle de l'employeur (art. 97 et ss CO). Ainsi, lorsque le travailleur subit un dommage matériel découlant d'une atteinte illicite à sa personnalité, il peut prétendre à une réparation sous forme de dommages et intérêts. Pour cela, le travailleur doit prouver le dommage, la violation contractuelle ainsi que le lien de causalité entre les deux. La faute de l'employeur est en revanche présumée (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 76 et 79 ad art. 328 CO, n. 114 ad art. 328b CO).

5.3 En l'espèce, l'autorité précédente a refusé d'indemniser l'appelant pour la perte de gain alléguée au motif notamment qu'il n'avait pas démontré l'existence d'une atteinte à sa personnalité. Il convient donc d'examiner si ce refus est justifié.

L'appelant ne formule aucun grief motivé relativement au raisonnement de l'autorité précédente selon lequel il n'aurait pas rendu vraisemblable avoir été victime de harcèlement psychologique de la part de ses collègues. La Cour ne procédera par conséquent pas à un nouvel examen de cet aspect du litige. Aucune atteinte à la personnalité de ce chef ne sera ainsi retenue.

Par ailleurs, le fait que l'appelant s'est vu confier par l'intimée la gestion de clients américains non déclarés et que les comptes présentant un indice d'américanité aient été centralisés au sein de son département ne saurait en tant que tel constituer une atteinte à sa personnalité. La gestion de clients américains - déclarés ou non - faisait en effet partie de ses attributions, qu'il a acceptées lors de son affectation au sein du service NORAM, et n'était à cette époque pas perçue négativement par la place financière suisse ni considérée comme une activité illégale ou risquée. Une telle gestion n'est devenue problématique que lors de la survenance d'un conflit fiscal avec les Etats-Unis. Or l'appelant n'établit pas que l'intimée n'aurait, à ce moment-là, pas pris les mesures nécessaires pour protéger ses employés. Au contraire, il résulte du dossier qu'elle a régulièrement actualisé

ses directives relativement à la conduite des affaires avec les clients américains en fonction de l'évolution du contentieux avec les autorités américaines, qu'elle a interdit à ses collaborateurs de voyager aux Etats-Unis à titre professionnel, voire à titre privé, dans le but de leur éviter une éventuelle inculpation et qu'elle a pris des mesures pour se mettre en conformité avec la réglementation fiscale américaine en procédant à un contrôle de la légalité des comptes de clients américains et en clôturant les comptes problématiques. La centralisation des comptes américains au sein du service NORAM poursuivait ce but-là. Aucune atteinte à la personnalité de l'appelant ne peut ainsi être retenue pour ces faits.

En ce qui concerne l'audition en novembre 2010 de l'appelant par des avocats américains mandatés par l'intimée, dans le cadre de laquelle un dossier à son nom a été constitué et ses déclarations protocolées, il résulte du dossier que cette audition avait pour but d'une part, de reconstituer la politique de la banque en matière d'acceptation de la clientèle américaine ainsi que de déterminer les risques auxquels elle était potentiellement exposée aux Etats-Unis et, d'autre part, de permettre à l'appelant de fournir des explications sur les actes de gestion accomplis par ses soins. Il ne s'agissait ainsi pas d'obtenir des informations personnelles sur l'appelant ni de le mettre en cause personnellement, d'autres collaborateurs ayant d'ailleurs également participé à des auditions similaires, mais d'avoir une vision précise des activités déployées par les collaborateurs de la banque en lien avec la clientèle américaine. En outre, selon le témoignage de G_____, les questions posées à l'appelant, qui n'étaient de son point de vue pas intrusives, n'étaient pas différentes de celles posées à d'autres gestionnaires du service NORAM. Or, D_____, responsable de ce service, a indiqué avoir été questionné au sujet de correspondances mentionnant son nom ainsi que sur des clients enregistrés sous son code gérant, soit sur des questions liées à son activité professionnelle. Il n'apparaît ainsi pas que des données personnelles auraient été collectées durant lesdites auditions. Enfin, rien ne permet de retenir que le dossier constitué au nom de l'appelant contenait d'autres informations que celles se rapportant à l'activité qu'il a déployée au sein de la banque. L'appelant ne le soutient d'ailleurs pas. L'intimée disposait en outre d'un intérêt privé prépondérant à recueillir ce type de données puisque leur récolte avait pour but d'évaluer le risque de poursuites judiciaires aux Etats-Unis. Ainsi, s'il est compréhensible que cette période ait été une source de stress et d'angoisses pour l'appelant, il ne peut toutefois être retenu que les faits susmentionnés seraient constitutifs d'une atteinte à sa personnalité.

Enfin, le témoignage de L_____ a permis d'établir que, contrairement à ce que soutient l'appelant, aucune donnée comportant son nom n'a été communiquée sur le sol américain avant que le Conseil fédéral ne l'autorise au mois d'avril 2012, en particulier que les rapports des avocats américains qui ont auditionné l'appelant sont demeurés en Suisse, de sorte que l'administration d'autres moyens de preuves à ce sujet n'apparaît pas nécessaire. Aucune atteinte à la personnalité de

l'appelant ne peut ainsi être retenue à cet égard. En tout état, l'appelant ne démontre pas l'existence d'un lien de causalité entre une éventuelle communication par l'intimée de données le concernant sur le sol américain avant que le Conseil fédéral ne l'y autorise et la perte de gain alléguée.

Compte tenu de ce qui précède, la décision de l'autorité précédente de débouter l'appelant de sa prétention en versement d'une indemnité pour perte de gain n'est pas critiquable.

6. Les frais judiciaires de l'appel seront arrêtés à 2'500 fr. (art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais judiciaires en matière civile (RTFMC), 19 al. 3 let. c LaCC, 104 al. 1 et 105 al. 1 CPC) et mis à la charge de l'appelant qui succombe dans ses conclusions (art. 106 al. 1 CPC). Ils seront entièrement compensés avec l'avance de frais, d'un montant correspondant, fournie par ce dernier, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

S'agissant d'un litige de droit du travail, il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 12 décembre 2016 par A_____ contre le jugement JTPH/409/2016 rendu le 8 novembre 2016 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/16718/2012-4.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires de l'appel à 2'500 fr. et dit qu'ils sont entièrement compensés avec l'avance de frais, d'un montant correspondant, fournie par A_____, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève.

Les met à la charge de A_____.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Monsieur Michel BOHNENBLUST, juge employeur; Madame Christine PFUND, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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