REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/16825/2019-3 **CAPH/67/2022**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 9 MAI 2022

Entre

Monsieur A_____, domicilié _____, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 23 juillet 2021 (JTPH/284/2021), comparant par Me Philippe GRUMBACH, avocat, rue Saint-Léger 6, case postale 181, 1211 Genève 4, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

et

B_____ SA, sise _____, intimée, comparant par Me Daniel TUNIK, avocat, route de Chêne 30, case postale 615, 1211 Genève 6, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 12 mai 2022.

EN FAIT

A. Par un jugement prononcé le 23 juillet 2021 (JTPH/284/2021), communiqué pour notification le 23 juillet 2021 et reçu le 26 juillet 2021 par l'appelant, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 13 décembre 2019 par A_____ contre B_____ SA (ch. 1 du dispositif), déclaré recevables les pièces 97 à 100 demandeur (ch.2), renoncé à ordonner la réalisation d'une expertise portant sur la valeur des actions de la société B_____ SA (ch.3), renoncé à ordonner à A_____ de produire ses déclarations fiscales 2017 et 2018 et les décisions de taxation de ces années (ch.4), donné acte à B_____ SA de son engagement à payer à A_____ la somme brute de 42'917 fr. 50 (quarante-deux mille neuf cent dix-sept francs et cinquante centimes) à titre de salaire pour le mois de février 2021 et condamné cette dernière en tant que de besoin (ch.5 et 6), invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch.7), condamné B_____ SA à verser à A_____ la somme nette de 50'000 fr. (cinquante mille francs), plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1er mars 2021 (ch.8) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch.9). Statuant sur les frais, il a arrêté les frais de la procédure à 10'500 fr. (dix mille cinq cents francs), réparti ceux-ci à raison de 8'400 fr. (huit mille quatre cents francs) à la charge de A_____ et de 2'100 fr. (deux mille cent francs) à la charge de B_____ SA, compensé partiellement lesdits frais avec l'avance de frais de 10'000 fr. (dix mille francs) versée par A_____ qui restait acquise à l'Etat de Genève, condamné B_____ SA à verser à A_____ la somme nette de 1'600 fr. (mille six cents francs), condamné B_____ SA à verser aux Services financiers du Pouvoir judiciaire la somme nette de 500 fr. (cinq cents francs), et dit qu'il n'était pas alloué de dépens, les parties étant déboutées pour le surplus de toutes autres conclusions (ch. 10 à 16).

En substance, le Tribunal a retenu, pour ce qui est des points encore contestés en appel, après avoir considéré que l'employeuse avait la légitimation passive et que l'ordonnance d'une mesure d'expertise visant à déterminer la valeur d'un paquet d'actions de celle-ci n'avait pas de pertinence dans le cadre de la résolution du litige, que le congé donné à A_____ n'était pas abusif quant à ses motifs, les motifs avancés par l'employeuse pour le justifier étant rendus plausibles, ni abusif du fait que le travailleur aurait fait valoir de bonne foi des prétentions à l'encontre de son employeur, ce qui n'avait pas été établi. Il a toutefois retenu que le licenciement était abusif du fait qu'il avait porté atteinte à la personnalité du travailleur, l'employeuse s'étant contentée de licencier l'employé au lieu de tenter de régler le conflit existant entre A_____ et son administrateur.

Ce faisant, il a rejeté la prétention de A_____ en paiement de la somme de 257'505 fr. pour licenciement abusif, lui octroyant un montant de 50'000 fr. correspondant à environ un mois de salaire, considérant ce montant comme

appropriée au niveau punitif pour l'employeuse et réparateur pour l'employé, aucun *mobbing* du travailleur n'ayant été mis en évidence par l'instruction, celle-ci ayant au contraire démontré que les torts et responsabilités dans la situation de conflit ayant abouti au licenciement étaient partagés.

En outre le Tribunal a rejeté la conclusion de A_____ en paiement de 3'500'000 USD au titre de solde impayé d'un "bonus à l'embauche". D'une part, il a retenu que jamais l'employeuse n'avait garanti au demandeur une valeur pérenne des actions remises au demandeur à ce titre, valeur initialement fixée à 4'000'000 USD. Il a ensuite retenu que A_____, dans le cadre de son contrat, n'avait pas droit à une créance pécuniaire à l'encontre de l'employeuse mais uniquement un droit à des actions dont la valeur n'avait pas été garantie.

Pas plus le demandeur ne pouvait obtenir la somme de 75'000 fr. qu'il réclamait à titre de tort moral, aucun *mobbing* n'ayant été mis en évidence à son égard, son licenciement, certes abrupt, ne présentant pas les caractéristiques permettant de reconnaître l'existence d'un tort moral de ce fait.

B. **a.** Par acte déposé au greffe le 14 septembre 2021, A_____ a formé appel dudit jugement concluant à l'annulation des chiffres 3 et 8 à 16 de son dispositif, B_____ SA devant être condamnée à lui verser la somme de 257'505 fr. avec intérêts à 5% dès le 7 juin 2019 à titre d'indemnité pour licenciement abusif, la somme de 3'500'000 USD avec intérêts à 5% dès le 7 juin 2019, la somme de 75'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 7 juin 2019, à titre d'indemnité pour tort moral, tous les frais de première instance et d'appel devant être mis à la charge de l'intimée, de même que des dépens en sa faveur.

Préalablement, il a conclu à ce que la Cour ordonne la production par l'intimée de son bilan 2020-21 et des "résultats de l'activité de trading propriétaire de B_____ SA pour la même période, enregistrés dans les comptes de B_____ proprietary trading".

Après avoir exposé des faits sur 48 pages de son mémoire, l'appelant fait, en substance, grief au Tribunal d'avoir constaté les faits de manière inexacte, priant la Cour de se référer à son propre exposé des faits. Il fait grief ensuite au Tribunal, à bien le comprendre, d'avoir rejeté sa prétention en paiement du solde d'un "Welcome bonus" en interprétant de manière erronée le contrat qui le liait à son ancien employeur et en violant de ce fait les règles d'interprétation découlant de l'art. 18 CO. Il estime que quoiqu'il en soit, ledit montant lui était dû sur la base de l'art. 97 CO, à titre de dommage et intérêts, dans le cadre de la violation de la durée minimale du contrat prévue. Par ailleurs, il soutient avoir fait l'objet de *mobbing* et d'un licenciement abusif qui aurait dû conduire le Tribunal à faire droit à ses conclusions prises dans ce cadre. Le Tribunal n'avait pas fait une saine appréciation des preuves.

b. Par réponse à l'appel et appel joint du 3 novembre 2021, l'intimée a conclu au rejet de l'appel sous suite de frais et dépens. Sur appel joint elle a conclu à l'annulation du chiffre 8 du dispositif du jugement attaqué, l'appelant devant être débouté de toutes ses conclusions sous suite de frais et dépens.

En substance, l'intimée a soutenu d'entrée de cause que l'exposé des faits de l'appelant devait être déclaré irrecevable, celui-ci se contentant de présenter à nouveau sa version des faits sans critiquer précisément en quoi les faits retenus par le Tribunal ne seraient pas pertinents ou exhaustifs. De même devaient être déclarées irrecevables les conclusions visant à l'ordonnance de mesures d'instruction.

Sur le fond, l'intimée a contesté à nouveau sa légitimation passive s'agissant de la prétention relative au solde du "bonus à l'embauche" réclamé, cette prétention se rapportant au bonus en actions dont l'entité C_____ serait débitrice potentielle et non elle-même. Pour le surplus, elle soutenu que le Tribunal avait appliqué la loi et le contrat correctement, sous réserve de ce qui suit : dans le cadre de son appel joint, l'intimée a fait grief au Tribunal d'avoir considéré que le congé donné était abusif du fait qu'il aurait violé les droits de la personnalité de l'employé, l'intimée n'ayant pas cherché à apaiser le conflit entre l'employé et son administrateur au préalable. Elle a soutenu que le contraire est vrai, ce que la Cour devait constater, tel que cela ressortait du dossier. Son appel joint devait en conséquence être admis.

c. Par mémoire-réponse à l'appel joint du 6 décembre 2021, A_____ a conclu au déboutement de l'intimée de ses conclusions sur appel joint, sous suite de frais et dépens. Il a persisté à soutenir avoir été sujet à *mobbing*, l'intimée n'ayant pas sérieusement cherché à apaiser le conflit existant entre lui et l'administrateur de la société. Dans le même mémoire, il a répliqué au mémoire réponse de son adverse partie, considérant l'état de faits de son mémoire d'appel recevable, du fait de manquements dans la rédaction de l'état de faits du jugement du Tribunal. Il a persisté pour surplus dans ses conclusions précédentes.

d. Par écriture du 27 décembre 2021, l'intimée a persisté dans ses conclusions antérieures.

e. En date du 27 janvier 2022 A_____ a dupliqué, persistant dans ses précédentes conclusions.

f. La cause a été gardée à juger le 25 février 2022.

C. Ressortent en outre de la procédure les faits pertinents suivants :

a. A_____ a effectué toute sa carrière professionnelle au sein du groupe de négoce de matière première agricoles D_____ dans différents endroits d'Europe.

Il a été affecté à Genève en 2006 au sein de D_____ SA, société en mains de la E_____, à laquelle appartient F_____. Sa dernière fonction au sein de cette société était celle de directeur (CEO) de la Division céréales et des Divisions chaînes de valeurs et responsable de la région Europe, Moyen-Orient et Afrique (EMEA). A_____ a fait connaissance de H_____ et de F_____ dans ce contexte.

A_____ bénéficiait en date du 24 août 2017 d'un portefeuille d'options et actions d'une valeur actuelle de 5'774'372.50 USD, respectivement d'une valeur exigible de 5'304'450.77 USD dans le cadre de plans d'investissement/prévoyance auprès de D_____ SA. En cas de départ de la société, ce montant était en tout ou partie perdu.

b. B_____ SA est une société de droit suisse, inscrite le 12 janvier 2018 au registre du commerce, dont le but est notamment le commerce de céréales ainsi que toute activité liée directement ou indirectement à son but principal et au négoce international ; son siège est à Genève. H_____ en est l'administrateur unique.

L'un des ayants droit économique de référence de la société est F_____, par le biais des sociétés de droit luxembourgeois C_____ & CIE S.C.A. (ci-après : C_____ & CIE) et G_____ & CIE [Groupe] S.A., toutes deux constituées le _____ 2017, dont il est l'un des administrateurs. H_____, également administrateur de ces sociétés, est également le directeur général de G_____ & CIE [Groupe] S.A. B_____ SA est une filiale de C_____ & CIE. Ces deux sociétés font partie du "Groupe B___/C___/G___/I_____".

c. Courant 2017, F_____ a pris contact avec A_____ afin de lui proposer de rejoindre le "Groupe B___/C___/G___/I_____", suite à quoi A_____ a proposé à F_____ la création d'une nouvelle société active dans le négoce physique de céréales.

Afin de mettre en œuvre le projet et les relations entre les parties, de nombreuses discussions ont eu lieu entre F_____, H_____ et A_____. Ces dernières ont été concrétisées par une offre (« Offer Letter ») datée du 21 août 2017, transmise à A_____ par mails de H_____ des 15 et 20 août 2017, par laquelle était offert notamment à A_____ le poste de Chief Executive Officer (CEO) de la société à créer B_____ SA. Cette offre était rédigée sur papier à lettre à l'entête d'une société I_____ L.P., sise aux Etats-Unis, dont F_____ et H_____ étaient respectivement Président et Directeur général.

Selon le chiffre 1 de cette lettre, « I_____ L.P. ou l'une de ses sociétés affiliées », regroupées sous le titre « B___/C___/G___/I_____ », devaient apporter à B_____ SA un montant total de 40'000'000 USD sous forme de souscription à une "augmentation" de capital de la société. Cette dernière devait bénéficier

également d'un financement par un emprunt basé sur la ligne de crédit de fonds de roulement du "Groupe B___/C___/G___/I_____".

Cette lettre contenait, sous chiffre 2 intitulé « vos conditions d'emploi », des dispositions concernant les conditions générales d'emploi de A_____ (soit notamment son salaire annuel brut, ch. 2.1), le plan de bonus du management (Management Bonus Plan, ch. 2.2), le plan d'actions des cadres supérieurs (Senior Executives' Equity Plan, ch. 2.3) et un "paquet de compensation spécial" (Special Compensation Package, ch. 2.4). Lesdits chiffres 2.1 à 2.3 seront repris dans le contrat de travail.

Le chiffre 2.4 (Special Compensation Package) avait la teneur suivante :

« Dans un délai de deux mois à compter de la date d'embauche, vous aurez le droit de demander (la « demande de prime » ; the Bonus Request) le paiement d'un bonus de bienvenue (le « bonus de bienvenue » ; the Welcome Bonus) composé des éléments suivants :

(i) un bonus en espèces de USD 2'500'000.- (le « bonus en espèces » ; the Cash Bonus) ( ) ; et

(ii) l'attribution sans contrepartie de 10% des actions de la Société évaluées à USD 4'000'000.- sur la base du montant de l'Engagement en Actions (le « Bonus en Actions » ; the Shares Bonus), étant précisé que :

- si vous démissionnez de vos fonctions de PDG de la Société ( ) dans un délai de trois ans à compter de la Date d'Emploi, B___/C___/G___/I_____ aura le droit de vous demander de vendre le Bonus d'Actions sans contrepartie dans les trois mois à compter de la date de cette démission ; et

- du 1er septembre au 30 septembre de chaque année à partir de 2023, vous aurez le droit de demander à la Société d'acheter toutes les actions gratuites à un prix par action égal à la valeur comptable (telle que définie ci-dessous) par action calculée au 31 mai de l'exercice précédant la date d'exercice de ce droit (le « Put »). La « valeur comptable » sera définie comme la valeur liquidative consolidée de la société, telle que déterminée conformément aux principes comptables généralement reconnus, étant précisé que (i) tout inventaire détenu par la société sera évalué à la juste valeur marchande et (ii) aux fins de l'établissement de la Valeur comptable, l'Engagement sur les capitaux propres sera considéré comme totalement payé par B_____ ; et

- lors de l'exercice du Put, vous vendrez à la Société toutes les Actions gratuites et le montant dû par la Société au titre du Put sera payé en une seule fois au plus tard en mars de l'année suivant l'exercice de cette option de vente.

- Si votre employeur actuel accepte de vous payer la totalité ou une partie des montants impayés dans le cadre de votre plan d'actions différées non acquis existant, le bonus de bienvenue sera réduit des montants que vous avez reçus nets après impôts (le « montant de l'employeur ») en réduisant d'abord le montant du bonus en espèces, et si le montant de l'employeur est supérieur au bonus en espèces, alors réduire le bonus en actions.

Dès que possible après l'attribution du Bonus en Actions, B_____ vous prêtera un montant égal à USD 500'000.- à rembourser dans un délai de quatre ans, qui sera garanti par un montant proportionnel du Bonus d'Actions (…).

B_____ contractera une police d'assurance à ses propres frais en votre faveur, qui sera valable à partir de la date de votre démission avec votre employeur actuel jusqu'à la satisfaction par B_____ de ses obligations susmentionnées à la Date d'Emploi et garantira un paiement de 6.500.000 USD aux bénéficiaires de votre choix si votre décès ou votre invalidité matérielle devait survenir pendant cette période.

Si B_____ décidait, pour des raisons totalement indépendantes de vous, de se retirer unilatéralement du Projet entre la date de notification à votre employeur actuel de votre démission de vos fonctions actuelles et la date d'embauche, B_____ sera dans l'obligation de vous payer USD 6'500'000.- dans les trois mois à compter de ce retrait (…) ».

Les dispositions de la lettre d'offre devaient être mises en œuvre conformément au calendrier établi, lequel précisait que l'établissement du contrat de travail incombait à B_____ et serait signé dès que possible, mais en aucun cas après la date d'embauche. De même, la documentation légale concernant les bonus et prêt personnel devait être préparée par B_____ et signée au plus vite. L'original signé de cette lettre a été remis à un tiers séquestre puis détruit en octobre 2018 conformément à l'accord de séquestre conclu entre les parties.

Le 29 août 2017, A_____ a résilié le contrat de travail le liant à D_____ SA. Cette dernière a accusé réception de cette démission par courrier du 30 août 2017. La société a libéré son travailleur de son obligation de travailler dès le 27 [*recte* : 29] août 2017, tout en lui rappelant que les rapports de service prendraient effectivement fin le 28 février 2017 *[recte* : 2018]. En outre, la date de libération mettait fin au contrat du point de vue du plan de participation d'actions de la société.

L'engagement relatif au paiement de 6'500'000 USD à l'épouse de A_____ en cas de décès ou d'invalidité de celui-ci entre sa démission et son entrée en fonction auprès de B_____ SA a été signé le 22 août 2017. L'assurance-vie y relative a été souscrite à la fin de l'année 2018.

Les documents relatifs aux discussions précitées ont été adressés à A_____ par courriel de J_____, Directeur juridique de C_____ & CIE, en date du 20 avril 2018. Ce courriel, dont l'objet indiqué était « Package », comportait une lettre relative aux montants et échéances de versement du bonus d'embauche en espèces, les pourcentages de A_____ au titre du « management bonus plan » et un engagement d'emploi de trois ans, le contrat de travail, les règles organisationnelles faisant partie intégrante dudit contrat ainsi que « pour mémoire, la lettre prévoyant les put/call ( ), qui devra être signée préalablement à la réalisation de l'émission d'actions et de l'apport de l'agio (prévue le 4 mai – la documentation corporate correspondante est en cours de finalisation) ».

Par retour de courriel du 22 avril 2018, A_____ a requis quelques précisions et ajouts, notamment l'inclusion d'une clause stipulant, en cas de retrait de ses fonctions « de CEO et/ou de global head trading » par « l'employeur, son conseil d'administration ou autre » au cours des trois premières années, le travailleur aurait « [c]omme discuté, ( ) le choix de rester ou de partir sans avoir à rendre [son] bonus cash et [que ses] actions [lui seraient] dues et payées ». A_____ précisait également qu'il n'y avait pas de sens à ce qu'il puisse détenir des actions de B_____ SA dans l'hypothèse où il ne ferait plus partie de la société.

Par lettre du 27 avril 2018, dont les dispositions remplaçaient celles de tous les accords antérieurs entre A_____ et la société ou l'une de ses filiales concernant le même sujet, B_____ SA a garanti à A_____ une durée minimale d'emploi de trois ans dès le 1er mars 2018. La société a également reconnu à A_____ le versement d'un bonus de bienvenue (« Welcome Bonus ») en espèces, versé en deux fois, pour un montant total de 2'201'687 USD.

Par courriels du 3 mai 2018 comportant les objets « Employment package » et « Options letter – Nouvelle version », H_____ a transmis à A_____ les documents finaux à signer.

d. A_____ a été engagé par B_____ SA, en qualité de Directeur (CEO) et Responsable Global du négoce (« Global Head of Trading »), à partir du 1er mars 2018, par contrat de travail à durée indéterminée de la même date, signé le 3 mai 2018. Les parties avaient convenu d'une durée minimale du contrat de trois ans dès le 1er mars 2018, selon addendum du 27 avril 2018. En qualité de CEO, A_____ rapportait directement au Conseil d'administration de la société.

Le lieu de travail contractuel était en la succursale de Genève. Le salaire annuel convenu était de 465'010 fr. brut versé en douze mensualités, auquel s'ajoutait une allocation de scolarité annuelle de 50'000 fr. Le salaire mensuel total convenu était ainsi de 42'917 fr. 50 brut. Une gratification discrétionnaire (« Management Bonus Plan ») était également prévue.

En outre, le contrat stipulait un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois à l'expiration de la durée initiale de trois ans.

Le contrat était complété par un règlement, qui en faisait partie intégrante. Selon ce Règlement d'organisation, H_____ était l'unique membre du Conseil d'administration. Il exerçait la haute surveillance sur la gestion de la société et avait le pouvoir de « donner les directives nécessaires au CEO et à la Haute direction ». Ainsi, A_____ était notamment tenu de rendre compte au Conseil et d'informer ce dernier « dans les meilleurs délais de toute question importante relative à la Société et ses activités ». De même, A_____ était tenu de fournir « régulièrement et à tout moment sur demande du Conseil d'administration (…) un compte rendu court, concis et structuré couvrant les principaux aspects de l'activité, y compris la situation financière de la Société, ainsi qu'un état de ses activités, y compris les états financiers de la Société ».

e. C_____ & CIE a procédé à un apport en capital de 40'000'000 USD dans B_____ SA.

Suite à l'entrée en fonction de A_____ et conformément aux contrats conclus entre les parties, C_____ & CIE a attribué en date du 27 avril 2018 à A_____ une part de 10% du capital-actions de B_____ SA valorisée à 4'000'000 USD soit dix mille et une actions d'une valeur nominale de 1 fr. chacune.

Les modalités des options de vente (« put ») et d'achat (« call ») ont été arrêtées par courrier du 5 mai 2018, contresigné par A_____, établi à l'entête de C_____ & CIE S.C.A., représentée par H_____. Il était notamment convenu que A_____ puisse exercer son option de vente de l'intégralité de ses actions à C_____ & CIE S.C.A., laquelle s'engageait à les lui acheter, durant la période du 1er au 30 septembre de chaque année dès 2023. Cette convention prévoyait notamment que l'employé pouvait vendre l'intégralité de ses actions à C_____ & CIE et que celles-là seraient acquises à un prix par action équivalent à la valeur minimale entre la « valeur comptable » divisée par le nombre d'actions de la société et la « juste valeur » divisée par le nombre d'actions de la société. Elle prévoyait en outre que la « juste valeur » était la valorisation indépendante de la juste valeur marchande réalisée par un expert choisi par C_____ & CIE S.C.A. parmi plusieurs, dont K_____ SA.

f. Par contrat de prêt conclu entre C_____ & CIE S.C.A. et A_____ le 4 mai 2018, la société a prêté la somme de 500'000 USD au travailleur, remboursable au 4 mai 2022. Cette somme portait un taux d'intérêts de 2% l'an, payable sur une base annuelle le 31 décembre de chaque année. En cas de défaut de paiement, lequel incluait également toute violation du contrat de nantissement d'actions conclu à cette date, toute somme due devenait immédiatement exigible.

Un contrat de nantissement d'actions a été conclu entre les mêmes parties à la même date. Cet acte stipulait le nantissement de l'ensemble des actions dont A_____ était titulaire à titre de garantie du prêt octroyé.

g. Conformément aux accords entre les parties, A_____ a constitué l'équipe opérationnelle de B_____ SA. Celle-ci se composait notamment de certains de ses subalternes de chez D_____ SA, lesquels ont démissionné à la même date que lui.

h. Des tensions sont rapidement apparues entre A_____ et H_____, voire avec F_____ – dans un second temps –, notamment au sujet de l'organisation interne, de la communication requise entre le CEO et l'actionnariat et des rôles et responsabilités de chacun.

h.a. Par courriel du 6 janvier 2018, soit avant-même l'entrée en fonction de A_____, H_____ a reproché à ce dernier d'entretenir par son comportement une certaine confusion avec les fonctions de L_____, trader. H_____ a indiqué être à disposition de A_____ pour évoquer d'éventuelles problématiques rencontrées.

h.b. Par courriel du 8 janvier 2018, A_____ a demandé à F_____ et H_____ la tenue d'une réunion pour discuter clairement des rôles de chacun. F_____ lui a fait part par courriel du même jour de sa surprise dès lors que leurs rôles avaient été clairement arrêtés en octobre 2017, que l'organigramme de la société avait été établi selon l'accord intervenu et que H_____ ne lui avait pas fait part de modifications depuis lors. F_____ a rappelé à l'occasion de cet échange que H_____ était le « patron exécutif du groupe » et que de telles discussions devaient avoir lieu avec celui-ci directement. A_____ a alors abondé quant à la clarté des accords intervenus et a convenu avec H_____ d'un entretien afin de discuter des aspects de mise en œuvre de ceux-ci.

h.c. Des différends relatifs à la transparence en matière d'information et de gestion des risques ont vu le jour entre les membres de l'équipe formée par A_____ et H_____ ou d'autres membres de la direction de C_____ & CIE.

Ainsi, H_____ a relevé par courriel du 14 février 2018 adressé à A_____ et M_____, ainsi qu'à N_____, J_____ et F_____ en copie, que les traders communiquaient entre eux par l'intermédiaire d'une liste de diffusion fermée, en contradiction avec les principes de fonctionnement du Groupe B___/C___/G___/I_____ en termes de transparence et d'accès à l'information.

Par courriel du 21 février 2018, O_____, trader, a quant à lui fait part à A_____ du fait qu'il percevait un climat de méfiance à l'égard des employés et de leurs activités qui générait de la confusion et de l'incertitude au sein de l'équipe des traders. O_____ a relevé que les nouvelles règles de communication mises en

œuvre au sein de B_____ SA étaient très différentes et moins pratiques que celles dont l'équipe avait l'habitude. Partant de zéro, l'équipe avait fait le choix de communiquer tout d'abord entre elle par groupes de manière à ne pas surcharger le reste des collaborateurs et à décider efficacement des démarches à entreprendre. Une instruction contraire avait été donnée sans discussion ni information préalable aux employés. O_____ souhaitait s'entretenir de ce climat avec A_____.

h.d. En date du 11 mai 2018, H_____ a adressé un courriel à F_____ à teneur duquel il indiquait constater régulièrement un manque de communication transparente de A_____ et ce, malgré des demandes répétées. Selon lui, A_____ faisait preuve d'une attitude « défensive ». Il a souligné être « essentiellement aveugle » sur ce qu'il se passait à l'intérieur de la société, sa seule source d'information étant M_____, laquelle ne pouvait être poussée à être déloyale envers son directeur. H_____ prenait cette absence de communication pour un manque absolu de respect envers lui et/ou envers l'actionnaire majoritaire et investisseur dans l'entreprise dont A_____ avait la direction. Il disait ne plus pouvoir affirmer être « à l'aise pour assumer la supervision de la gestion ou une responsabilité » concernant B_____ SA et a fait état de différentes propositions dont sa démission ou une restructuration de la société.

h.e. Le 19 mai 2018, H_____ a à nouveau adressé un courriel à A_____ concernant en particulier la gestion d'équipe et les règles internes portant sur les responsabilités, l'enjoignant notamment à mettre en place un système de contrôle par « liste » pour évaluer la performance des membres de l'équipe.

Ce courriel a été perçu comme « inapproprié » par A_____ tant dans le ton utilisé que dans le propos-même.

Il ressort du même échange de courriels que A_____ et H_____ ne cultivaient pas la même approche du management et de la gestion d'équipe. Selon H_____ : « pour F_____ et moi, le management par la bienveillance mène à un cul-de-sac dans lequel la plupart des collaborateurs ne font que ce qu'ils veulent, et quand ils ne font pas ce qu'on leur dit, on n'ose pas leur en parler. Je te le dis sans détour, ce cul-de-sac c'est le berceau de l'amateurisme et le terreau de la sclérose à la "papy-mamy" qui mène indubitablement à la faillite des organisations (…) ».

Ce à quoi A_____ lui a répondu, en rappelant qu'il avait été engagé à son poste précisément en raison de sa grande expérience en gestion d'équipe. Il constatait la différence de style managérial et indiquait que son style reposait sur « l'exigence et la discipline mais pass[ait] aussi inévitablement par le respect, la confiance, la transparence et la loyauté des gens qui travaill[ai]ent pour [lui]. ».

Cet échange a été clôturé par courriel du 28 mai 2018 de H_____, qui a notamment écrit : « (…) l'ensemble des affirmations (…) ont été discutées en détail entre F_____, toi et moi dans une conférence call lundi dernier et ont fait

l'objet soit d'une rétractation car elles étaient infondées, soit d'une explication satisfaisante entre nous permettant d'aller de l'avant sereinement pour le succès de notre projet commun ».

i. Le 11 février 2019, M_____ a adressé à A_____ des messages l'informant du fait que « F_____ et H_____ [prénoms] » avaient évoqué la possibilité de révoquer les prêts d'actionnaire.

j. Entre le 11 et le 14 février 2019, un nouvel échange de courriels est intervenu entre H_____ et A_____. Le ton s'est durci. En substance, H_____ réitérait sa demande d'information de manière régulière et détaillée, notamment sur la réorganisation des équipes et le financement de la société ; il reprochait aussi à A_____ de ne pas lui avoir donné des nouvelles depuis son départ en voyage d'affaires. Ce dernier a, quant à lui, à nouveau, souligné que la structure du financement était différente de celle évoquée lors des discussions initiales et que, pour cette raison, l'activité se complexifiait. Il percevait l'attitude – notamment le fait de s'adresser directement aux équipes pour des messages importants, sans passer par son intermédiaire – et les nombreuses demandes de renseignements de H_____ comme de la « défiance » quant à ses fonctions de CEO.

Une réunion a eu lieu le 22 février 2019 entre H_____, F_____ et A_____ à la demande de ce dernier.

k. Par courriel du même jour, L_____, Directeur commercial de B_____ SA, a fait part à A_____ de ses inquiétudes quant à la gouvernance, au financement et à l'avenir de la société dans les termes suivants : « Je ne crois pas, d'après ce que je vois, que nous ayons une gouvernance très structurée. S'il est bon d'avoir les actionnaires actifs et intéressés par l'entreprise, il y a une limite. Je pense que les rencontres directes entre actionnaires et employés pour discuter des stratégies commerciales ou des conditions du marché ne sont pas positives et devraient être évitées. Nous sommes dans une phase de croissance qui comporte de nombreuses variables. Une vision unie et forte entre toi en tant que PDG et les actionnaires est essentielle pour guider l'entreprise. Nous sommes tous, moi y compris, ici pour apporter nos contributions, réflexions et idées. Mais la vision et la direction doivent être unies depuis le sommet. Une situation où nous faisons des présentations à une réunion du conseil est, je crois, beaucoup plus fructueuse qu'un nombre de discussions parallèles ou informelles ».

l. Les 29, 30 avril et 1er mai 2019, A_____ et F_____ ont échangé des courriels au sujet d'une réunion à AA_____ [États-Unis], dont le premier avait fortuitement appris la tenue, faisant part de sa consternation relative à cette découverte fortuite, ayant par ailleurs appris que sa subordonnée M_____ y avait été conviée sans qu'il en soit informé. Il estimait que les sujets abordés (notamment l'organisation du back office) relevaient de ses fonctions de CEO, dès

lors que l'ensemble de la structure lui rapportait directement. Il a précisé qu'il souhaitait rencontrer F_____ en tête à tête uniquement.

La conversation a continué par échange de courriels le 2 mai 2019. A_____ a encore souligné sa mise à l'écart de réunions qui relevait, selon lui, d'une volonté délibérée de H_____. Ce dernier avait en outre donné pour instruction de déménager son bureau, sans même le consulter. Il avait appris ce fait devant son équipe. Les comportements récurrents de H_____ étaient, selon lui, « inacceptables, contreproductifs et nuisibles à la cohérence de l'équipe, au bon développement et à l'image de la société ».

Quant à F_____, ce dernier a nié catégoriquement les faits exposés par A_____, qu'il jugeait « polémiques » et rappelé les rôles décisifs qu'occupaient H_____ et lui-même au sein du groupe.

Entre le 6 et le 9 mai 2019, alors qu'ils étaient tous deux à AA_____, un nouvel échange de courriel a eu lieu entre A_____ et H_____, dans lequel le second a reproché au premier de ne pas avoir rapporté un potentiel retard dans l'ouverture par un acheteur d'une lettre de crédit en lien avec un navire en direction du Yémen.

H_____ a notamment indiqué :

« Une fois de plus, dans ta position, des explications détaillées sur cette situation, les risques opérationnels et financiers qui y sont associés et les solutions appropriées pour atténuer ces risques t'ont été (et te sont toujours) demandés, mais tu ne m'as jamais fourni de telles informations et ton dernier courriel tardif ne traite pas de toutes ces questions. J'ai demandé ce soir des explications à M_____ (…). Elle m'a répondu que, contrairement à ce que tu as écrit dans ton dernier message, tu étais censé me revenir sur cette question (et, si nécessaire, demander ces financements additionnels). Elle m'a même dit que cela avait fait l'objet de messages écrits qui t'ont été envoyés par slack puis par e-mail. Sur cette base, tu comprendras que cette situation exige désormais que tu traites les questions mentionnées (…) de manière directe, de manière précise et rapide. Aussi, je te l'ai déjà demandé à maintes reprises, mais une fois pour toutes, tu dois changer la façon dont tu me tiens informé et, le cas échéant, me consulter, sur toutes les questions et évolutions importantes concernant B_____ SA en utilisant une communication directe, précise et rapide, et plus important encore, adopter une attitude proactive à cet égard. Cela est dû au fait que ton rôle n'est pas seulement assorti de droits et de privilèges, mais aussi de responsabilités, devoirs et obligations ».

A_____ a répondu en expliquant les faits, tout en relevant d'entrée de cause que les informations transmises par M_____ avaient été totalement trompeuses et

que le financement supplémentaire n'était pour l'heure pas nécessaire au regard de l'évolution de la situation.

A son tour, H_____ a contesté les reproches adressés à M_____, laquelle n'avait fait que suivre les instructions de A_____. Il a relevé que ce reproche ne pouvait « être considéré que comme une tentative déplorable de ta part de créer la confusion afin de dissimuler ta propre négligence » et que ces propos étaient contradictoires avec les informations précédemment transmises. Ainsi, H_____ a ajouté : « Sur cette base, tu ne seras pas surpris d'apprendre que nous pouvons maintenant avoir de sérieux doutes quant à la franchise avec laquelle tu nous rapportes les faits (…). Ceci est une preuve évidente de ton manque de volonté et/ou de ton incapacité à assumer tes propres responsabilités et devoirs en la matière ».

A_____ a répondu en contestant intégralement les allégations de H_____ relatives à ses motivations, sa négligence, son refus d'assumer ses responsabilités et devoirs et selon lesquelles il aurait déformé la vérité. Il a ajouté : « Je n'accepte pas que tu jettes le moindre doute sur ma droiture s'agissant des informations que je communique et je ne l'accepterai pas, comme sur tout autre sujet d'ailleurs ». Il a souligné qu'il tiendrait H_____ informé au jour le jour tout en relevant qu'il était « très déplaisant de se voir accuser violemment, de manière infondée (…), ce type de courriel [n'étant] certainement pas bénéfique à la société (…) ».

Par courriel du 9 mai 2019, A_____ a sollicité une réunion avec H_____ et F_____ au plus vite : « Seule une discussion franche et couvrant tous les sujets mettra un terme à cette situation désagréable et qui peut devenir dommageable à l'entreprise ».

Par courriel du lendemain, F_____ lui a répondu en réitérant sa demande relative à la suppression des courriels adressés avant leur réunion [à AA_____], pour qu'ils puissent se parler ouvertement. Il a terminé comme suit : « Dans l'intervalle, je te demande de te consacrer à tes fonctions dans le meilleur intérêt de B_____ SA, en veillant à ne pas mêler d'autres employés aux polémiques que tu as créées ».

m. De nouvelles tensions entre A_____ et H_____ relatives à la communication et au domaine de compétences de celui-là sont apparues au cours d'un échange de courriels entre le 8 et le 13 mai 2019, relatif à une réunion avec le fonds d'investissement P_____. A_____ a notamment écrit à H_____ : « Je travaille dans l'intérêt de B_____ SA mais il m'est impossible de faire mon travail lorsque tu m'écartes régulièrement de meetings importants auxquels je devrais assister et qui ont trait à B_____ SA ou ses partenaires et contreparties diverses ».

H_____ lui a répondu :

« Dans ma position, je ne suis pas tenu de te fournir une justification ou une explication concernant ce call avec P_____. Je souhaite néanmoins te rappeler les éléments suivants, afin de couper court à la nouvelle polémique que tu essaies manifestement de créer :

- le projet avec P_____ concerne le groupe dans son ensemble, dépassant largement le cadre de B_____ SA ;

- comme nous te l'avons déjà indiqué, la gestion de ce type de projet de M&A, qui a été confiée à U_____, ne rentre pas dans tes attributions directes ;

- il te sera bien sûr indiqué lorsque ta participation à un call organisé sur ce projet s'avèrera utile ou nécessaire dans l'intérêt du groupe et évidemment compte tenu de tes responsabilités au sein de B_____ SA » (pièce 52 dem.).

A_____ a répondu :

« Je te rappelle que les discussions avec P_____ portent sur deux sujets :

- le premier concerne exclusivement C_____ & CIE et Q_____ sur le sujet des terres agricoles,

- le second concerne R_____, partenaire de B_____ SA et une éventuelle prise de participation de P_____ dans le port de S_____.

Si le premier sujet ne me concerne nullement, le second en revanche rentre bien dans mon périmètre en tant que CEO de B_____ SA ».

n. Dès mi-mai 2019, les parties ont communiqué par avocats interposés.

Par courrier d'avocat du 17 mai 2019 adressé à H_____, A_____ a reproché à ce dernier d'adopter à son encontre un comportement procédant du *mobbing* en raison du fait qu'il se mêlait constamment des activités opérationnelles de la société et l'empêchait d'effectuer son travail. En outre, il a relevé qu'il avait œuvré à le mettre à l'écart depuis plusieurs semaines, notamment en évitant de le convier à des réunions ou à des déplacements à l'étranger ainsi qu'en instruisant à son insu les employés de B_____ SA, comportements visant à saper son autorité. Enfin, il l'avait également harcelé de reproches injustifiés et assailli de courriels, tout en coupant court à toute possibilité de dialogue constructif, dans une volonté délibérée de l'isoler. Par ces faits, sans doute heurté par ses demandes tendant à respecter son domaine de compétence et ses rappels relatifs aux engagements financiers pris lors de la création de B_____ SA, il avait cherché à le déstabiliser. A_____ a conclu en invitant H_____ à le laisser poursuivre sans entrave ses activités de CEO.

Par courrier d'avocat du 20 mai 2019 en réponse au précédent, B_____ SA a contesté les faits reprochés à H_____. Selon elle, c'était en raison des carences de A_____ dans l'accomplissement des responsabilités qui lui avaient été confiées par le conseil d'administration que H_____ avait été contraint d'exercer son pouvoir de supervision aux fin d'assurer la protection de la société « face à des risques financiers, opérationnels et de réputation extrêmement sérieux ». Les attributions de H_____ ressortaient expressément des règles organisationnelles de la société, que A_____ semblait méconnaître à la lecture de ses griefs. H_____ avait requis des explications légitimes à A_____, dès lors que le risque de défaut de paiement de B_____ SA aurait été susceptible d'entraîner des conséquences graves tant pour la société que pour C_____ et CIE. Cette dernière était non seulement l'actionnaire majoritaire de B_____ SA, mais encore sa créancière à raison de prêts d'actionnaire à concurrence de 18'000'000 USD et garante de la totalité de ses lignes de crédit, pour un montant de l'ordre de 300'000'000 USD. B_____ SA n'était partant « pas une société autonome, mais [faisait] effectivement partie d'un groupe très structuré dont elle [représentait] une des activités dans le domaine des matières premières agricoles et dont elle [était] très largement dépendante ». B_____ SA terminait en contestant les reproches formulés et réitérant que : « les communications faites par MM. H_____ et F_____ à M. A_____ ne relèvent en aucune manière d'un quelconque harcèlement à son encontre, mais sont l'expression d'une préoccupation et d'une frustration croissante face à l'incapacité de votre client [A_____]de gérer les affaires de manière diligente et professionnelle dans l'intérêt de la société et du défaut de ses obligations courantes de "reporting" au groupe auquel elle appartient. Aussi, CEO soit-il, M. A_____ rapporte au conseil d'administration de la société, dont M. H_____ est l'administrateur unique, et il ne saurait donc en aucun cas prétendre s'affranchir des instructions qu'il est susceptible de recevoir de celui-ci ».

Par pli du 23 mai 2019, A_____ a contesté les reproches qui lui avaient été adressés par son employeuse, lesquels étaient dénués de tout fondement et portaient gravement atteinte à sa réputation. Il a souligné que si B_____ SA bénéficiait des compétences d'une équipe de professionnels expérimentés, c'était parce que ceux-ci avaient souhaité le rejoindre. De même, c'était notamment grâce à son expérience, son crédit et sa réputation personnelle que la société avait obtenu de bons résultats en partant de rien. Ainsi, en dépit de la structure de financement consentie plus contraignante que celle initialement présentée, B_____ SA était désormais présente dans les pays initialement ciblés, active dans les produits visés, avait réalisé un chiffre d'affaires proche du milliard de dollars américains au cours de sa première année d'activité et noué des relations privilégiées avec toutes les contreparties principales du marché et des établissements bancaires. Il a affirmé n'avoir jamais contesté le devoir de surveillance de H_____ du fait de la fonction de celui-ci et a rappelé quelques

exemples d'ingérence et interférence directes et régulières de ce dernier dans l'activité opérationnelle de la société et illustrant la volonté de celui-ci de l'écarter. Il a terminé son courrier en rappelant que les actes de H_____ relevaient du *mobbing* et en demandant des garanties concrètes de B_____ SA, tout en soulignant qu'il se tenait à disposition du Conseil d'administration en vue d'une rencontre.

Par pli du 3 juin 2019, H_____ a invité A_____ à prendre deux semaines de congé « afin de tenter de trouver sereinement une issue à cette situation ».

Par courrier du même jour, A_____, par l'intermédiaire de son conseil, a refusé « cette "invitation" [qui ne répondait] en rien aux préoccupations et demandes » adressées dans le cadre des courriers précités. Il a souligné être « de facto écarté de son poste et de ses prérogatives de CEO », alors que la situation nécessitait au contraire de dialoguer. Il a rappelé se tenir à disposition du Conseil d'administration pour une rencontre.

o. Au terme de son second exercice comptable, soit au 31 mai 2019, B_____ SA a réalisé un chiffres d'affaires se rapprochant du milliard de dollars américains. Selon le procès-verbal de l'assemblée générale ordinaire du 27 novembre 2019, au cours de cet exercice, les pertes nettes ont été de 8'011'080 fr., portant les pertes nettes cumulées à 14'838'724 fr. pour les deux exercices. Selon le rapport de révision du 31 octobre 2019 concernant les comptes consolidés de la société, les pertes étaient de 10'076'077 USD au 31 mai 2018 et de 8'581'932 USD au 31 mai 2019.

p. Par courrier du 7 juin 2019, B_____ SA a résilié le contrat de travail de A_____ pour le prochain terme contractuel possible, soit le 21 février 2021, tout en le libérant avec effet immédiat de son obligation de travailler. La société, tout en contestant vigoureusement les reproches formulés à son encontre, a indiqué que, comme déjà exposé à plusieurs reprises, A_____, en sa qualité de CEO de la société, ne saurait prétendre pouvoir la gérer sans tenir compte des intérêts et attentes légitimes du conseil d'administration et de l'actionnaire majoritaire. Elle prenait note avec regret de son refus de prendre deux semaines de congé afin de tenter de trouver sereinement une issue à cette situation. Il n'en demeurait pas moins que la confiance qui était nécessaire à l'égard d'un CEO d'une société active dans le commerce international faisait défaut et ne lui permettait plus de le maintenir dans cette fonction. Elle a précisé se tenir à sa disposition afin, si cela s'avérait nécessaire, de définir ensemble les termes d'un communiqué relatif aux conditions de son départ, dans le respect de l'intérêt des deux parties.

Par pli du 11 juin 2019, A_____ a formellement formé opposition à son congé. Il a rappelé que les reproches qui lui avaient été faits étaient dénués de tout fondement et n'étaient que des prétextes visant à l'écarter de son poste. Les

animateurs de B_____ SA avaient souhaité se débarrasser de lui une fois que la société était sur les rails grâce à son travail, son expérience et son réseau. Il a relevé que le *mobbing* dont il était victime et la politique d'isolement à son encontre n'avaient fait que s'intensifier suite à sa dénonciation de la situation. L'abrupt arrêt de ses fonctions avait également porté atteinte à sa réputation et à son crédit, valeurs essentielles pour travailler avec succès dans le domaine du négoce international. Il a partant formellement requis de B_____ SA de revenir sur sa décision et a offert ses services.

Par pli du 13 juin 2019, B_____ SA a persisté dans sa décision, motif pris de la rupture du lien de confiance nécessaire à l'exercice par A_____ de sa fonction. La société a, au surplus, contesté tout comportement illicite du fait d'un article de Bloomberg relatif au départ de A_____, dès lors que cet article décrivait un état de fait conforme à la vérité et que le travailleur n'avait pas donné suite à sa proposition de communiqué conjoint.

q. Le 21 juin 2019, A_____ a fait valoir des prétentions à l'encontre de B_____ SA.

Il a ainsi notamment réclamé son salaire de base jusqu'à l'échéance contractuelle du 28 février 2021, une indemnité pour licenciement abusif correspondant à six mois de salaire, soit 257'505 fr., et une indemnité pour tort moral arrêtée à 75'000 fr. en raison du *mobbing* qu'il avait subi durant plusieurs mois avant d'être abusivement licencié suite à la dénonciation des agissements dont il avait été victime.

Il a en outre réclamé le paiement de 3'500'000 fr. net en réparation du dommage lié à la perte de ses actions auprès de D_____ SA, d'un montant total de 6'500'000 fr. En effet, B_____ SA et F_____, administrateur de fait de la société, lui avaient donné diverses garanties afin qu'il quitte son emploi chez D_____ SA, dont celle de lui rembourser le montant de ses avantages perdus. Ainsi, dans l'hypothèse où les choses devaient mal tourner, il lui avait été promis : « Tu as ma parole que si on s'est trompé les uns sur les autres, je t'assure que tu retrouveras tes billes ». Cet engagement avait été structuré sous forme d'un bonus à l'embauche de 2'500'000 fr., y compris une contribution LPP de 300'000 fr. et 4'000'000 fr. sous forme d'actions de la société, sous déduction du prêt de 500'000 fr. A_____ s'est par ailleurs engagé à transférer le 10% des actions de B_____ SA dont il était titulaire moyennant le paiement des montants qu'il estimait dus. Il a en effet souligné que la détention d'actions était exclusivement liée à son activité au sein de la société et n'avait d'intérêt que dans ce cadre, sa fonction lui permettant en quelque sorte de « contrôler son épargne, voire si possible l'augmenter, par son travail ». Il n'avait jamais envisagé d'investir son patrimoine dans B_____ SA.

Enfin, A_____ a souligné que B_____ SA avait brisé sa carrière professionnelle en le licenciant de manière abusive après seulement quinze mois d'activité. Par ses actes, la société avait également détruit sa réputation professionnelle, notamment en rendant public son licenciement. Cette information avait suscité toute sorte de questions, ce qui était « professionnellement dévastateur dans un milieu où le crédit et la confiance sont les plus précieux capitaux pour accéder aux postes importants ».

r. Le 1er juillet 2019, B_____ SA a contesté les griefs et prétentions élevés par A_____. Elle a contesté que F_____ ait assumé un rôle d'administrateur de fait au sein de la société ou qu'il ait tenu les propos qui lui avaient été attribués. L'opportunité offerte à A_____ d'investir et de devenir actionnaire de B_____ SA ne s'était accompagnée d'aucune garantie. En outre, A_____ avait perçu un bonus à l'embauche de 2'201'687 fr. conformément aux accords conclus entre les parties, que la société continuerait à honorer en ce qui concernait son plan de prévoyance.

D. **a.** Par demande déposée au greffe du Tribunal des prud'hommes le 13 décembre 2019, après une vaine tentative de conciliation du 17 septembre 2019, A_____ a assigné B_____ SA en paiement de 675'422.50 fr. et de 3'500'000 USD, sous réserve d'amplification et sous suite de frais et dépens. En dernier lieu, A_____ a réduit sa demande au paiement des sommes suivantes, objets du jugement rendu : 42'917.50 fr. brut, à titre de salaire pour le mois de février 2021 ; 257'505 fr. net, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, équivalant à six mois de salaire de base, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 7 juin 2019 ; 3'500'000 fr. net, à titre de solde de bonus de bienvenue après acquittement des montants contractuellement dus en espèces, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 7 juin 2019 ; 5'000 fr. net, à titre d'indemnité pour tort moral, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 7 juin 2019.

Concernant ses prétentions en solde du bonus à l'embauche, A_____ a rappelé qu'il avait constitué, au cours de sa carrière auprès de D_____ SA, des acquis de l'ordre de 6'500'000 USD, qu'il avait perdus par sa démission. B_____ SA et F_____ avaient pris l'engagement de compenser cette perte par l'allocation d'un bonus à l'embauche du même montant, dont le paiement à son épouse avait en outre été garanti en cas de décès ou d'invalidité entre la date de sa démission et celle de sa prise de fonction chez B_____ SA. Le paiement de ce bonus global avait été réparti entre un bonus en espèces de 2'500'000 USD, dont 300'000 fr. devaient être acquittés en trois versements entre 2018 et 2020 dans son fonds de prévoyance, paiements dont il réclamait l'exécution, d'une part. D'autre part, un paiement complémentaire de 4'000'000 USD sous forme d'actions de la société avait été convenu entre les parties. Celui-là était subordonné à sa fonction dirigeante de B_____ SA durant une période minimale de trois ans. Dès lors que cette condition n'était plus remplie, cette somme devait lui être versée en espèces,

sous déduction de 500'000 USD qu'il avait déjà perçus à titre de prêt. Il a relevé que B_____ SA avait procédé à de nombreuses modifications dans l'édiction du contrat de travail par rapport à ce qui avait été convenu lors de son offre d'embauche, notamment l'inclusion d'une fonction supplémentaire de Directeur du négoce et d'un mécanisme de rachat d'actions impliquant la société-mère de B_____ SA. Il avait tenté de contester ces ajouts, sans succès et, compte tenu de sa démission effective de D_____ SA, n'avait eu d'autre choix que de se plier à ses nouvelles conditions de travail. F_____ lui avait toutefois assuré, au cours d'un déplacement en Ukraine entre le 22 et le 24 avril 2018, qu'il « retrouverait ses billes » dans l'hypothèse où leur collaboration venait à tourner court. Au surplus, il avait appris que la société entendait procéder à une augmentation de capital, ce qui visait à diluer sa propre part.

A_____ a par ailleurs allégué que H_____ avait œuvré dès le départ pour s'arroger le poste de CEO de B_____ SA. En critiquant de manière infondée l'équipe qu'il avait constituée, celui-là avait cherché à le dévaloriser et à justifier des interventions dans la gestion opérationnelle quotidienne. Ainsi, par courriel du 19 mai 2018, H_____ avait fait montre d'un « caractère agressif, dirigiste, irrespectueux et humiliant » à son encontre et à celle de l'équipe, tout en le renvoyant à prendre conseil auprès de M_____, qui jouissait d'une expérience réduite en comparaison avec la sienne. En insérant une ligne directe de rapport entre M_____ et le Conseil d'administration, H_____ avait cherché à restreindre ses fonctions et prérogatives de CEO. Il n'avait d'ailleurs jamais été inscrit au Registre du commerce et n'avait pas eu le pouvoir d'engager la société par sa signature. En février 2019, H_____ l'avait, par l'intermédiaire de M_____, menacé de retirer les prêts d'actionnaire, alors nécessaires à l'activité de B_____ SA, dépourvue de fonds de roulement adéquat. Le même jour, H_____ lui avait adressé un courriel extrêmement agressif dans lequel il l'avait violemment pris à parti pour des motifs fallacieux. H_____ et F_____ avaient également entretenu des rapports directs avec certains de ses subalternes en son absence et à son insu. Cela avait notamment été le cas pour L_____ à deux reprises : la première durant l'un de ses déplacements en Asie et la seconde alors qu'il était en vacances avec son épouse à Miami, en avril 2019. H_____ et F_____ en avaient fait de même avec T_____, Directeur de la filiale de B_____ SA en Ukraine, auquel ils avaient expressément demandé de ne pas lui faire état de leur échange.

Ces actes avaient également visé à le décrédibiliser auprès de tiers, comme lorsque H_____ s'était invité au cours d'une réunion avec le management d'une société R_____ à Monaco le 16 avril 2019, sans l'en informer, tout en se montrant ostensiblement froid et distant à son égard. Par la suite, H_____ avait adressé un courriel demandant au CFO de ce partenaire de contacter directement celui-ci, en sa qualité de Directeur général de C_____ & CIE, ou U_____, Responsable du développement commercial et des fusions et acquisitions chez

C_____ & CIE, en cas de questions. A_____ avait appris cela lorsque le CFO, qui était une de ses relations de longue date, avait répondu en le mettant en copie de l'échange. Tel avait également été le cas en lien avec une réunion de AA_____ [États-Unis].

A_____ a encore affirmé qu'il avait sollicité avec insistance et de manière réitérée à rencontrer F_____ et H_____ en personnes dans le cadre d'une discussion ouverte. Il n'avait jamais été donné suite à ses demandes. Bien au contraire, la situation n'avait fait que se tendre davantage, jusqu'à la rupture de toute communication puis à la résiliation de son contrat de travail et à l'annonce publique de son licenciement. En définitive, il avait été abusé, les dirigeants de B_____ SA ayant « pour unique projet de profiter de ses compétences, de son crédit, de l'équipe qu'il allait apporter avec lui, de ses relations pour lancer la société avant de le remercier comme un malpropre ».

A_____ a ajouté que B_____ SA lui avait fait subir des mois de *mobbing*, savamment orchestré par H_____ et F_____. Il s'était plaint de cette situation et avait demandé que cela cesse. Au lieu de prendre les mesures qui s'imposaient pour qu'il puisse continuer à travailler dans un environnement adéquat, B_____ SA l'avait purement et simplement licencié. Les conditions de l'article 336 al. 1 let. d CO étaient ainsi clairement remplies, et ce d'autant plus que le congé avait été donné par ceux qui voulaient le faire craquer. Il était partant manifeste que son licenciement était abusif.

S'agissant du montant de l'indemnité, il convenait de tenir compte de la gravité des agissements de B_____ SA et de ses représentants ainsi que du fait qu'après avoir lancé la société en profitant largement de ses compétences, de ses relations et de sa réputation, elle n'avait pas hésité à se débarrasser de lui, brisant sa carrière sans la moindre arrière-pensée. Il était ainsi justifié de lui allouer une indemnité équivalente à six mois de salaire, soit 257'505 fr.

A_____ a encore rappelé que B_____ SA avait bénéficié d'une équipe de professionnels qualifiés parce qu'il l'avait personnellement constituée et que ses membres l'avaient suivi auprès de son nouvel employeur. B_____ SA avait réalisé un chiffre d'affaires important au cours de sa première année d'activité et son deuxième exercice comptable. Pour atteindre ces résultats, la société avait largement bénéficié de sa réputation, de son expérience, de son sérieux et de ses relations aux fins du développement de l'activité de l'entreprise dont il avait la direction. Cela ressortait notamment d'échanges de courriels entre novembre et décembre 2018 avec une personne basée à Singapour dans lequel il faisait expressément référence à une précédente visite alors qu'il était membre de l'équipe de direction de D_____ SA, ainsi qu'avec V_____, collaborateur de P_____, lequel rapportait le 27 janvier 2019 : « J'ai informé Matt de notre discussion. Il est tout à fait d'accord sur les avantages potentiels de la

collaboration et souhaiterait donc faire passer la discussion à une phase suivante ».

Son réseau avait également permis l'établissement de relations privilégiées avec des partenaires logistiques et commerciaux stratégiques, comme la société R_____ sise en Ukraine. Son parcours professionnel avait de même permis d'obtenir l'engagement d'établissements bancaires. Ces relations avaient notamment permis de pallier le défaut de fonds de roulement initialement promis par F_____ et H_____, défaut qui avait empêché un développement de l'activité initialement prévu. Il a produit à l'appui de cette allégation deux courriels adressés à H_____. Le premier datait du 21 mai 2018 : « Je pense qu'il est actuellement plutôt important de concentrer nos efforts sur la sécurisation des 200 musd de lignes que nous nous étions fixées et desquelles dépend fortement notre business plan ». Le second était un courriel du 11 février 2019. Tel était également le cas du courriel qui lui avait été adressé par L_____ en date 22 février 2019.

Sa carrière professionnelle et sa réputation avaient été brisées par B_____ SA. Cette dernière, en rendant public son licenciement, avait a fortiori suscité de nombreuses interrogations du marché sur les raisons de l'exercice de ses fonctions durant quinze mois seulement à la tête de cette structure qu'il avait créée de toute pièce et dont les activités étaient florissantes.

Enfin, s'agissant de l'indemnité pour tort moral dont il réclamait le paiement, A_____ a répété avoir été le sujet d'actes de *mobbing* exercés durant plusieurs mois par B_____ SA à travers H_____ et F_____. Ces actes très graves avaient visé à l'isoler, le discréditer, saper son autorité, le déstabiliser et le mettre sous pression. Compte tenu de la gravité et de la durée de ces actes, il réclamait le versement d'une indemnité pour tort moral de 75'000 fr.

A l'appui de sa demande, A_____ a notamment produit des échanges WhatsApp avec V_____, W_____ et X_____ du 12 juin 2019, par lesquels ces derniers s'étonnaient de son départ de B_____ SA.

b. Par mémoire de réponse posté le 20 avril 2020, B_____ SA a conclu à l'irrecevabilité de la conclusion de A_____ en paiement de la somme nette de 3'500'000 USD et, au fond, notamment au déboutement de A_____ de ses conclusions.

Concernant la somme de 3'500'000 USD, B_____ SA a allégué, sur le fond, qu'elle n'avait pas la légitimation passive, les parties étant liées par des accords relevant du droit du travail, d'une part, et d'accords d'actionnaires entre A_____ et le Groupe B___/C___/G___/I_____, d'autre part. L'octroi à titre gratuit de 10% du capital-actions, d'une valeur initiale de 4'000'000 USD compte tenu de l'apport en capital de la société-mère, avait découlé de l'implication du travailleur

dans le projet. En outre, cet accord avait pour but de s'assurer de la réalité du business plan élaboré par A_____, lequel avait engagé par la même occasion une partie de son propre patrimoine dans l'entreprise dont il avait la direction, principe essentiel appliqué aux dirigeants du Groupe B___/C___/G___/I_____. Au demeurant et contrairement aux allégations de A_____, les options et actions qu'il prétendait avoir accumulées auprès de D_____ SA, dont la contre-valeur n'était d'ailleurs pas établie, n'était pas acquises (« vested ») et ne pourraient lui être achetées qu'au terme de nombreuses années.

Si l'ensemble des accords précités avait effectivement été arrêté dans la lettre d'offre du 21 août 2017, cette dernière n'avait d'emblée eu qu'une portée éphémère et visait en premier lieu à confirmer à A_____ les accords intervenus avant qu'il ne démissionne de D_____ SA. En outre, cette lettre n'avait pas encore été détruite lors de la signature des documents contractuels finaux de sorte que A_____ aurait pu les contester en cas de désaccord. Comme cela ressortait des courriels qu'il avait rédigés, A_____ avait eu une parfaite conscience de ce que son actionnariat valait investissement, dont la nature était susceptible de varier à la hausse comme à la baisse. En outre, que le prêt octroyé à A_____ ait fait l'objet d'une obligation de nantissement de ses actions, au lieu d'une augmentation de bonus en espèces ou d'une réduction proportionnelle du nombre d'actions alloué, démontrait que C_____ & CIE n'avait offert aucune garantie à son actionnaire. Ce prêt, d'une durée de quatre ans et n'offrant pas de droit à un remboursement anticipé en cas de résiliation du contrat de travail, démontrait que ces deux accords n'étaient pas corrélés.

En outre, le contrat de travail du 1er mars 2018 avait été complété par un addendum du 27 avril 2018 et d'autres documents, notamment les règles organisationnelles valables au sein de B_____ SA et sa politique de gestion des risques. Contrairement aux allégations de A_____, il n'avait jamais été question d'un « Employment package ».

Le contrat de prêt et le contrat de nantissement des actions avaient été conclu entre A_____ et C_____ & CIE, et non elle-même. Elle n'avait donc pas la légitimation passive s'agissant de la prétention de 3'500'000 USD. En outre, les différends nés de ces actes relevaient de la compétence des tribunaux ordinaires. Par ailleurs, en raison du défaut de paiement par A_____ des intérêts échus sur son prêt pour l'année 2019, C_____ & CIE s'était portée acquéreuse des actions émises au nom du travailleur en avril 2020. Conformément aux termes prévus par le contrat de nantissement, la société avait fait procéder à la valorisation du capital-actions de B_____ SA par le cabinet K_____ SA. Selon le rapport de valorisation d'une cinquantaine de pages établi par ce dernier le 6 avril 2020, la juste valeur marchande des actions nanties était de 880'000 USD. Après compensation du montant du prêt (500'000 USD), des intérêts (10'000 USD) et

des honoraires de K_____ SA, le solde de 310'331.51 USD était tenu à disposition de A_____.

La fonction de A_____ impliquait la gestion de la société, dans le cadre de laquelle il avait pu compter sur ses cadres. Ainsi, si l'activité commerciale avait effectivement débuté lors de l'entrée en fonction de A_____, la structure juridique et administrative était déjà en place, tout comme certains financements grâce au Groupe B___/C___/G___/I_____ et au travail de M_____. Au surplus, le conseil d'administration de B_____ SA conservait les pouvoirs qui lui étaient dévolus par la loi et les règles d'organisation établies et connues de A_____. C'était dans ce cadre que H_____ avait adéquatement exercé ses prérogatives. Si ce dernier avait effectivement eu recours à langage « direct et franc », celui-ci était usuel dans le domaine du trading, ce d'autant plus à un tel niveau de responsabilités. A l'inverse, c'était A_____ qui avait éprouvé des difficultés à supporter les critiques, à remettre en question sa manière de travailler et à s'adapter aux pratiques managériales en vigueur au sein d'un groupe bien géré.

A_____ avait été licencié car il ne s'était pas montré à la hauteur de ses responsabilités en tant que CEO. En effet, il avait éprouvé des difficultés à communiquer efficacement avec H_____ et à suivre les instructions dispensées par ce dernier en qualité d'administrateur. F_____ et H_____ avaient organisé un séminaire dédié aux cadres du Groupe B___/C___/G___/I_____ afin de souligner l'importance de l'interaction avec les autres entités du Groupe. Malgré ce séminaire de Londres en juin 2018, A_____ avait continué à se montrer méfiant à l'encontre de H_____. En outre, il avait régulièrement fait abstraction des règlements internes de la société, notamment en déléguant à L_____ la prise de certaines positions de trading. A_____ avait éprouvé « des difficultés à superviser et imposer son autorité sur les collaborateurs qui lui étaient subordonnés », lesquels avaient régulièrement pris des initiatives outrepassant leurs prérogatives, tel quel cela avait été illustré par les courriels échangés en matière de communication ou de gestion des risques. L'ensemble de ces carences avaient démontré l'inaptitude de A_____ à se montrer à la hauteur en cas de situation critique pour la société, comme cela avait été le cas dans un dossier du Yémen.

En outre, en dépit de la longue expérience de A_____ dans le négoce, B_____ SA avait essuyé plusieurs pertes importantes sous sa direction. Contrairement aux indications ressortant du business plan établi par A_____, de telles pertes inhérentes aux prises de position sur les marchés ne pouvaient pas être compensée par les marges récurrentes envisagées dans le domaine du trading physique.

A_____ n'avait ainsi pas été victime de *mobbing* et l'administrateur n'avait pas cherché à l'isoler ou à le discréditer inutilement. En particulier, si M_____ avait directement rapporté au Conseil d'administration quant aux aspects financiers,

c'était en sa fonction d'employée du "Groupe B___/C___/G___/I_____" et non de B_____ SA.

c. Par réplique du 10 juillet 2020, A_____ a conclu à ce que le Tribunal ordonne une expertise de la valeur de B_____ SA et ainsi de la valeur des actions de celle-ci. Pour le surplus, il a persisté dans ses conclusions principales.

A l'appui de sa réplique, A_____ a en outre produit diverses pièces, soit des attestions écrites de plusieurs personnes, des échanges WhatsApp entre A_____ et L_____ entre décembre 2018 et juin 2019, celui-ci ayant notamment écrit à celui-là le 20 mai 2019 : « Ils avaient un plan depuis le premier jour (…). Tu es la victime. A présent il faut te battre.

d. Par duplique du 14 septembre 2020, B_____ SA a persisté dans ses conclusions précédentes et concluant notamment, au rejet de la requête de mise en œuvre d'une expertise.

e. Les parties ont été entendues le 9 décembre 2020 par le Tribunal. En substance, elles ont persisté dans leurs conclusions et dans leurs exposés des faits de la cause. Leurs déclarations seront reprises en tant que de besoins dans la partie "EN DROIT" du présent arrêt.

f. Le Tribunal a tenu plusieurs audiences durant lesquelles il a procédé à l'auditions de témoins dont les déclarations seront reprises en tant que de besoin dans la partie "EN DROIT" du présent arrêt.

En particulier, ont été entendus :

fa. L_____, trader, a indiqué travailler pour B_____ SA depuis le 1er mars 2018. C'était A_____, auquel il était subordonné chez D_____ SA, qui lui avait proposé de le rejoindre dans cette nouvelle société.

Selon l'organigramme, lui-même rapportait au Global Head of Trading et, vu que A_____ exerçait également cette fonction, lui-même s'était retrouvé comme numéro deux de la société. Dans les faits, il s'occupait des questions opérationnelles de la société. Actuellement, il occupait le poste de Global Head of Trading.

Le rôle de A_____ était d'être l'interface avec les actionnaires, d'organiser et d'aligner le développement de la société. Il était très impliqué dans le développement de la stratégie de négoce. Il était le contact de plusieurs grands clients. Tout devait être créé depuis zéro. A_____ était également impliqué dans les contacts avec les banques.

Il a encore indiqué se souvenir d'une réunion avec la société R_____ qui avait eu lieu en avril 2019. A son souvenir, A_____ lui avait dit qu'il ne s'attendait pas à

la participation de H_____. A son souvenir, il s'agissait d'une réunion à haut niveau pour discuter d'une éventuelle prise d'actionnariat, raison selon lui de la présence de H_____.

Il se rappelait également d'une réunion qu'il avait eue le 25 avril 2019 avec F_____. A cette époque, les relations entre A_____, d'une part, et F_____ et H_____, d'autre part, s'étaient progressivement détériorées. Le but de la réunion était de savoir pourquoi les difficultés étaient survenues et sa propre intention était d'essayer d'améliorer cette relation. F_____ voulait savoir quel était le problème et comprendre pourquoi les relations s'étaient détériorées. Lui-même avait dit à F_____ qu'il serait bien d'organiser une réunion entre A_____ et H_____ afin d'avoir une discussion ouverte et générale. Il pensait qu'une part importante du problème résidait dans une mauvaise communication et des problèmes de relations humaines et qu'une « bonne et vigoureuse » discussion aurait pu résoudre la situation.

A_____ disposait des qualités professionnelles et personnelles pour être le CEO de la société. Le demandeur avait dû faire face à de nombreux défis dans sa position, comme tout patron qui doit créer une société start-up dans le trading. Il avait eu des succès et des échecs. Le management des parties prenantes internes était certainement un défi important. Ils étaient au Tribunal parce que les relations entre A_____ et les actionnaires et le conseil d'administration étaient compliquées. Beaucoup des succès de A_____ étaient liés aux intervenants extérieurs à la société et à sa capacité de construire et de guider une équipe dans une période difficile comme celle de la création d'une start-up.

A_____ était très connu dans le marché, avait une bonne réputation et disposait de bonnes relations dans tous les domaines du marché en raison de ses nombreuses années d'activité. Il avait fait bénéficier B_____ SA de ses bonnes relations. La société R_____ était une relation que A_____ a apportée à la défenderesse.

Concernant son message WhatsApp du 20 mai 2019, L_____ a déclaré que ce message résumait un an et demi de frustrations de sa part et de la part de A_____. Ce jour-là, les relations entre ce dernier et les actionnaires s'étaient fortement détériorées. Le demandeur était victime partiellement de lui-même et partiellement d'une succession d'événements qui auraient pu être évités.

En regardant en arrière, il se rendait compte que les attentes au moment de la création de la société étaient probablement irréalistes ou en tout cas excédaient ce qui était faisable. Sa perception était que A_____ avait créé des attentes importantes par rapport aux affaires, qui n'étaient pas alignées avec les attentes des actionnaires.

On pouvait reprocher à A_____ de ne pas avoir construit une meilleure relation avec F_____ et H_____, mais aucune situation n'était sans reproche pour les deux parties. Il pensait également que F_____ et H_____ auraient peut-être dû faire plus d'effort pour rapprocher les parties. Enfin, il pensait que, fondamentalement, les attentes n'étaient pas alignées. Malheureusement, cette relation humaine n'avait jamais pu trouver le bon chemin.

Indépendamment de ce dossier, il pensait qu'une des fonctions essentielles d'un CEO était de s'assurer que la stratégie et la direction de la société soient alignées avec le conseil d'administration. Dans cette affaire, la difficulté essentielle provenait de la mauvaise relation entre le CEO et le conseil d'administration.

fb. O_____, trader, a indiqué travailler pour B_____ SA depuis janvier 2018. Sa relation professionnelle avec A_____ remontait à leur emploi auprès de D_____ SA. Il avait été recruté par L_____ en juillet-août 2017 pour travailler auprès de la défenderesse.

H_____ prêtait beaucoup d'attention aux détails et était très discipliné et très strict.

A_____, en sa qualité de directeur d'une des plus importantes sociétés de trading dans le domaine des céréales, bénéficiait d'une grande expérience et, de ce fait, d'un important réseau de relations professionnelles. Il avait une bonne réputation dans le marché, était très respecté par ses collègues et son parcours professionnel dans le trading était très profitable. Il était strict lorsque cela était nécessaire et discipliné et était un bon leader.

fc. Y_____, trader, exerçait auprès de B_____ SA depuis 2017. C'était A_____, dont il faisait partie de l'équipe depuis plusieurs années au sein de D_____ SA, qui l'avait recruté.

A_____ avait une bonne réputation professionnelle sur le marché. Sans assister aux réunions entre A_____ et H_____, il sentait néanmoins qu'il y avait des tensions, dont il ignorait toutefois l'origine.

fd. F_____, président du "Groupe B___/C___/G___/I_____", a déclaré être l'employeur indirect des employés de B_____ SA dans la mesure où il était un des ayants-droit économiques du "Groupe B___/C___/G___/I_____", qui détenait cette dernière. Il n'exerçait aucune fonction opérationnelle au sein du groupe. Il n'avait pas de fonction auprès de B_____ SA. Il connaissait A_____ depuis de nombreuses années, ayant lui-même travaillé pour le groupe D_____, dont il était également actionnaire. La décision d'engager A_____ s'était faite en plusieurs étapes. Dans le courant de l'année 2017, H_____ et lui-même lui avaient proposé de rejoindre leur équipe pour exercer son métier de trader. Il leur a répondu qu'il était trop tôt pour lui pour envisager ce changement. Deux ou trois

mois plus tard, A_____ les avait recontactés et leur avait proposé un projet plus ambitieux dans lequel il les rejoindrait avec une équipe. Il leur avait ensuite présenté un business plan. Après examen, H_____ lui avait dit que ce dernier était fort attrayant. F_____ a ajouté que, au final, ce business plan s'était avéré très largement optimiste, les marges espérées n'avaient pas été atteintes et les deux premiers exercices avaient atteint des pertes de l'ordre de 20'000'000 USD.

Une fois que H_____, lui-même et le "Groupe B___/C___/G___/I_____" avaient décidé de faire route avec A_____, H_____ a négocié avec ce dernier ses conditions d'engagement, qui avaient été discutées au préalable. A_____ leur avait fait part de sa situation chez D_____ SA et du fait qu'il détenait des actions de cette société, vestées ou non, il ne s'en souvenait plus, d'une valeur de 6'500'000 USD. C'était de ce chiffre qu'ils étaient partis pour trouver un accord. A_____ leur avait demandé un montant en cash de 3'000'000 USD. Lui-même n'était pas d'accord car il voulait limiter ce montant à 2'500'000 USD. H_____ et lui-même avaient alors proposé à A_____ de lui octroyer un prêt de 500'000 USD, afin de lui permettre de réaliser, à son souvenir, un projet immobilier. Ce prêt était doté d'un taux d'intérêt fixe et était garanti par les actions de la société remises à A_____, ce que ce dernier avait accepté.

Les conditions d'engagement de A_____ étaient ainsi un Welcome bonus de 2'500'000 USD, un prêt de 500'000 USD, 10% des actions de B_____ SA ainsi qu'un salaire conséquent. Le montant de celui-ci l'avait surpris car il était élevé et faisait de A_____ la personne la mieux payée du groupe.

Il était important dans leur groupe, comme chez D_____, que les managers soient également actionnaires des sociétés qu'ils dirigeaient, car cela assurait un alignement des intérêts, puisqu'ils perdaient ou gagnaient ensemble.

H_____ et lui-même avaient dans un premier temps expliqué à A_____ l'importance de la transparence pour des raisons de contrôle des risques et d'optimisation des synergies au sein de leur groupe. Assez rapidement, soit au bout de quelques mois, H_____ lui avait fait part de ses difficultés de communication avec A_____. En sa qualité de président du "Groupe B___/C___/G___/I_____", il s'était alors entretenu à quelques reprises avec H_____ et A_____ pour insister sur la transparence nécessaire et essayer de mettre un peu d'huile dans les rouages. De son point de vue, les deux ou trois entretiens s'étaient plutôt bien passés, mais vu la répétition, il était clair que cela n'allait pas durer dans le temps.

Son seul interlocuteur concernant A_____ était H_____, qui était le supérieur hiérarchique de celui-là. Celui-ci lui avait dit que parfois les choses allaient bien et parfois les anciennes habitudes revenaient, c'est-à-dire un manque de transparence et de communication. Lui-même, dans son rôle, n'avait pas pour

habitude de se mêler quotidiennement, hebdomadairement ou mensuellement des activités des filiales. Son rôle était de s'assurer que les investissements effectués soient conformes à la stratégie du groupe.

Au vu des difficultés, il avait organisé, en juin ou juillet 2018 une réunion à Londres avec la dizaine de directeurs des filiales du "Groupe B___/C___/G___/I_____", afin d'asseoir les synergies entre les différentes filiales et démontrer l'importance de la communication et de la transparence.

fe. V_____, trader de longue date connaissait A_____ depuis dix à quinze ans, mais leurs relations s'étaient développées à l'occasion de la création de B_____ SA. A_____ avait un rôle et une fonction importante dans le domaine du négoce chez D_____ SA. C'était grâce à son réseau qu'il avait établi des relations commerciales pour B_____ SA.

A_____ jouissait d'une excellente réputation dans le marché. Ses collègues qui avaient travaillé avec lui dans le domaine des métaux lorsqu'il était chez D_____ SA ainsi que d'autres banquiers dans leur milieu le considéraient comme compétent et expérimenté, ce qui était très important dans son métier. Il n'avait jamais rien entendu de négatif concernant A_____.

fg. Z_____, négociant, avait été un collègue de A_____ chez D_____ SA pendant dix-huit à dix-neuf ans. Lors des trois dernières années, le demandeur était son patron et il s'était très bien entendu avec lui. A_____ était exigeant en matière de résultats, mais très facile en terme de ressources humaines vis-à-vis de ses équipes. Il était un patron particulièrement agréable avec lequel ils avaient développé des business très importants. Avant de devenir un des six patrons les plus importants du groupe D_____, A_____ était un trader. On ne pouvait pas arriver à ce niveau de responsabilités sans être particulièrement compétent et pas conflictuel. Ses équipes l'appréciaient autant que lui, il n'avait jamais entendu parler de problème. Lorsque A_____ avait dirigé le département du négoce des grains chez D_____ SA, il était responsable de quelques centaines voire un millier de collaborateurs.

fh. M_____, directrice financière, employée depuis novembre 2015 pour le Groupe B___/C___/G___/I_____, depuis décembre 2017 pour B_____ SA en qualité de COO et était également directrice financière de C_____ & CIE depuis février 2019. En tant que COO de la défenderesse, elle rapportait directement à A_____, qui en était le CEO. Dans le cadre de ses fonctions au sein du Groupe B___/C___/G___/I_____, elle rapportait à H_____ des informations concernant la situation financière, les relations bancaires et la gestion des risques de B_____ SA mais pas des positions de trading ni des affaires commerciales de cette dernière.

Elle n'avait pas de difficulté dans ses relations avec A_____ mais, à partir du début du mois de mai 2019, ce dernier ne lui parlait plus. Il ne lui avait donné aucune explication à ce sujet et elle-même ne lui en avait pas parlé.

H_____ était une personne très rigoureuse et exigeante envers lui-même et ses collaborateurs. Il laissait rarement passer les choses. Ce n'était pas quelqu'un qui cherchait à se faire aimer, mais il savait prendre des décisions et trancher. Dans le cadre d'une start-up dans le domaine du négoce des matières premières, c'était nécessaire. Le style de management de H_____ était à l'inverse de celui de A_____. A_____ n'était pas une personne qui tranchait dans le vif.

g. Suite à quoi, le Tribunal a prononcé le jugement attaqué.

EN DROIT

1. **1.1** Compte tenu de la valeur litigieuse au dernier état des conclusions et du caractère final de la décision entreprise, la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

1.2 L'appel a été interjeté auprès de l'instance judiciaire cantonale supérieure compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1, 145 al. 1 let. b et 311 CPC). Il est dès lors recevable.

2. L'intimée, qui ne prend, à juste titre comme on le verra ci-dessous, pas de conclusion spécifique à ce propos, soutient en premier lieu que l'état de fait du mémoire d'appel, de même que les preuves qui y sont offertes sont irrecevables, faute de critique précise de l'état de fait du jugement attaqué. L'appelant considère que le procédé utilisé par lui est conforme à la jurisprudence dans la mesure où il s'agissait pour lui de palier les carences dans la rédaction de l'état de fait du jugement du Tribunal.

2.1 La Cour revoit le fond du litige avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC) et applique le droit d'office (art. 57 CPC). Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait cependant uniquement sur les points du jugement que l'appelant estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante - et, partant, recevable -, pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3).

Pour satisfaire à cette exigence de motivation, il ne suffit pas à la partie appelante 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 (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_573/2017 du 19 octobre 2017 consid. 3.3). A défaut, le tribunal supérieur n'entre pas en matière sur l'appel (arrêt du Tribunal fédéral 5A_209/2014 du 2 septembre 2014 consid. 4.2.1; 4A_659/2011 du 7 décembre 2011 consid. 3).

2.2 En l'espèce, le mémoire d'appel déposé par l'appelant contient 314 allégués de fait sur 44 pages. Ses allégués de fait et les moyens de preuve y relatifs sont présentés comme dans un mémoire de demande ou de plaidoiries finales de première instance. En lien avec cet état de fait, l'appelant soutient sur une seule page de son mémoire d'appel et de manière toute générale faire grief au Tribunal d'avoir constaté les faits de manière inexacte. Il ne mentionne en revanche à aucun moment les éventuelles constatations de fait du Tribunal qui seraient incomplètes ou inexactes, - avec l'indication des preuves étayant sa contestation -, et sur lesquelles la Cour devrait se pencher dans le cadre de l'examen de son appel. Ce faisant, il ne se plie pas aux exigences de motivation applicables au stade de l'appel en matière de constatation inexacte des faits, de sorte qu'il ne sera pas tenu compte de cette partie de son mémoire, sans que son irrecevabilité formelle doive être constatée. En effet, son grief de constatation inexacte des faits étant irrecevable pour défaut de motivation, les faits allégués en lieu et place de ceux retenus par le Tribunal sont simplement écartés.

Pour en terminer sur ce point, l'appelant ne saurait se prévaloir de la jurisprudence fédérale à l'appui de son procédé (p.ex. arrêt du Tribunal fédéral 4A_231/2010 consid. 2.2), dans la mesure où la rédaction de l'état de faits du jugement querellé ici ne correspond en rien à celui à la base de la jurisprudence en question. En effet, alors que la partie "En fait" du jugement visé dans l'arrêt cité se limitait à un résumé du contenu du dossier, incompatible avec le droit des parties de savoir quels faits ont été retenus afin de pouvoir les critiquer de manière circonstanciée, le jugement du Tribunal des prud'hommes rendu dans la présente cause contient, outre un résumé de la procédure et les déclarations des parties et des témoins, certes de manière extensive, les faits retenus par le Tribunal sur les premières 17 pages de son état de faits.

3. L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir violé l'art. 18 al.1 CO en ne procédant pas à la recherche de la volonté des parties dans le cadre de la convention passée par elles relative au "Welcome bonus" dont il réclame le paiement du solde à hauteur de 3,5 millions USD. L'intimée quant à elle soutient d'une part que l'appelant ne dispose d'aucune prétention à hauteur du montant réclamé sur la base du fondement juridique invoqué, et d'autre part, subsidiairement, persiste à considérer

ne pas avoir la légitimation passive relative à cette éventuelle prétention due par une société tierce, C_____ & CIE.

3.1. S'agissant de ce dernier point, la Cour se limitera, faisant sienne dans les grandes lignes la motivation du Tribunal à l'appui de sa décision de retenir la légitimation passive de l'intimée, à relever que, comme retenu par le Tribunal, la remise d'actions à l'employé par C_____ & CIE était en lien étroit et évident avec la conclusion de son contrat de travail.

Cette remise faisait partie d'un accord global avec le "Groupe B___/C___/G___/I_____", à mettre en œuvre dans le cadre de la mise sur pied de la structure à créer que devait intégrer le recourant et son équipe. Soutenir le contraire relève du juridisme étroit et apparaît contraire à l'économie globale des accords conclus avec l'ayant-droit des diverses entités du groupe, F_____. Comme relevé de manière pertinente par le Tribunal, les conditions d'emploi de A_____ ressortent en premier lieu de l'Offer Letter du 21 août 2017 dont le chapitre 2 mentionnait le salaire annuel, le plan de bonus du management, le plan d'actions des cadres supérieurs et le paquet de compensation spécial (ch. 2.4). Les dispositions relatives au versement d'un "Welcome Bonus" – constitué pour partie en la remise d'actions – étaient contenues dans ledit ch. 2.4 de cette offre, sur la base de laquelle les relations se sont nouées. Il en ressort que le "Welcome Bonus", et donc la remise des actions, faisait partie intégrante des conditions d'engagement de l'appelant.

Peu importe toutefois, dans la mesure où la prétention du demandeur doit être rejetée pour un autre motif.

3.2 Pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO).

Pour déterminer le sens d'une clause contractuelle, le juge doit, dans un premier temps, rechercher la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties, en tant qu'il est propre à établir quelle était leur conception au moment de conclure le contrat. L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2).

Ce n'est que si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties - parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes - ou s'il

constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat qu'il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre. Il s'agit d'une interprétation selon le principe de la confiance. D'après ce principe, la volonté interne de s'engager du déclarant n'est pas seule déterminante; une obligation à sa charge peut découler de son comportement, dont l'autre partie pouvait, de bonne foi, déduire une volonté de s'engager. Le principe de la confiance permet ainsi d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_431/2019).

3.3 L'appelant se limite à contester, sous plusieurs angles différents, la solution retenue par le Tribunal, selon laquelle il n'avait pas de droit au paiement d'un montant de 3,5 millions USD en argent, respectivement pas de droit à la garantie d'une valeur de 4 millions USD des actions B_____ SA remises, par un raisonnement dont on ne comprend pas toujours bien ce qu'il souhaite en tirer.

Quoiqu'il en soit, ses considérations ne permettent pas de déduire des faits de la cause que, contrairement à ce que le Tribunal a retenu, l'appelant bénéficierait d'une créance en argent à l'égard de son employeur au cas où son activité aurait cessé antérieurement à ce qui était initialement convenu. Pas plus ses considérations ne permettent de déduire que, en tous les cas, il pourrait bénéficier d'une telle créance.

En effet, conformément aux accords conclus, limpides sur ce point, le "Welcome bonus" lui était payé pour partie en argent, ce qui a été fait et n'est pas contesté, et pour le solde, en actions B_____ SA, la valeur desdites actions à la date de remise ayant été arrêtées au moment de la signature du contrat par les parties par le simple ratio entre le montant de l'apport des actionnaires (40 mio USD) et le nombre d'action remises à l'appelant (10%). Rien toutefois n'avait été prévu *in fine* par les parties aux fins de garantir ladite valeur. Rien en outre ne ressort de la procédure selon quoi une créance en argent d'un montant déterminé et fixe aurait pu, à la demande de l'appelant, se substituer à la remise des actions, respectivement à la fluctuation de leur valeur.

Au contraire, comme l'a relevé à juste titre le Tribunal, le contrat de travail signé par les parties ne prévoit aucunement que l'appelant avait droit à l'équivalent en cash de la valeur arrêtée au moment de la remise des actions de l'intimée qu'il détenait. Selon l'offre du 21 août 2017 et le courrier de C_____ & CIE du 5 mai 2018, contresigné par le A_____, celui-ci devenait propriétaire de 10'001 actions nominatives de l'intimée, d'une valeur nominale de 1 fr. chacune et représentant le 10% du capital-actions de la défenderesse. Cette convention prévoyait en outre

qu'il pouvait vendre l'intégralité de ses actions à C_____ & CIE, laquelle s'engageait à les lui acheter, pour la première fois en septembre 2023 et qu'elles seraient acquises à ce moment-là à un prix par action, établi selon un processus prévu initialement, équivalant à la valeur minimale entre la « valeur comptable » divisée par le nombre d'actions de la société et la « juste valeur » divisée par le nombre d'actions de la société. Il ne ressort ainsi aucunement de cette convention que la valeur des actions détenues par l'appelant était garantie, ni qu'elle serait de 4'000'00 USD dans l'hypothèse où il les vendrait. Il ressort d'ailleurs au contraire de l'échange de correspondance préalable à la signature du courrier du 5 mai 2018, que l'appelant avait sollicité la garantie d'autres modalités relatives au paiement des actions, modalités qui n'ont pas été reprises dans ledit courrier, accepté finalement par l'appelant et valant contrat entre les parties sur ce point. Comme relevé enfin par le Tribunal à raison, aucune déclaration de témoin ni aucune pièce ne soutient la thèse de l'appelant.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a constaté à juste titre que l'intimée n'a jamais garanti que la valeur des actions remises au demandeur serait toujours de 4'000'000 USD. La volonté des parties sur ce point, telle qu'elle ressort des accords passés attestés par les pièces produites est claire.

Comme relevé enfin à juste titre également par le Tribunal, les conditions d'emploi de l'appelant ne prévoyaient d'ailleurs expressément qu'un seul cas particulier dans lequel il aurait eu droit au versement en cash de la valeur initiale totale du "Welcome bonus", soit le cas où C_____ & CIE s'était retirée unilatéralement du projet entre la date de notification par lui de sa démission de son ancien employeur D_____ SA et la date d'embauche auprès de l'intimée. Or, ce cas de figure ne s'est pas réalisé en l'espèce, le projet de mise sur pied de l'intimée ayant abouti.

L'appelant prétend en dernier lieu sur ce point que sa créance pourrait découler de la responsabilité contractuelle de l'intimée et être due au titre de dommages-intérêts du fait qu'il n'avait pas pu exercer la charge qui devait être la sienne durant la période minimale considérée. Or, on ne discerne pas en quoi la fin prématurée de ses fonctions aurait fait naître, indépendamment de ce qui a été retenu ci-dessus et des accords passés, une créance en sa faveur du montant de celle réclamée d'une part, et d'autre part, en quoi une telle créance serait en lien de causalité avec la fin desdites fonctions. On rappellera à ce propos que, non seulement le salaire de l'appelant lui a été payé jusqu'à la fin de la période garantie d'emploi, mais en outre que celui-ci a conservé, à la fin de ses fonctions, les actions remises, l'intimée ayant confirmé qu'une somme relative à la contrevaleur de ces actions était tenue à sa disposition.

Par conséquent la solution adoptée par le Tribunal doit être confirmée et l'appel rejeté s'agissant de ce grief.

3.4 Il n'y a pas lieu de revenir sur la question de la demande de mise en œuvre d'une expertise portant sur la valeur des actions, faute de conclusion à ce propos. Quoiqu'il en soit, l'inexistence constatée de la prétention invoquée rend d'emblée un tel acte d'instruction inutile.

4. L'appelant fait grief encore au Tribunal de ne pas avoir retenu que son congé était abusif pour les motifs qu'il invoquait dans sa demande. Il lui fait grief d'avoir considéré notamment que les motifs donnés du licenciement étaient plausibles, soit une inadéquation à la fonction, une inadaptation aux exigences de l'employeur et un manque de performance, et qu'il n'avait pas fait l'objet de *mobbing*, ce par une interprétation insoutenable des faits. Il persiste à conclure à l'octroi d'une indemnité de six mois de salaire pour congé donné abusivement.

L'intimée quant à elle conclut à la confirmation du jugement sur ces points, sous réserve du fait qu'elle fait elle-même grief au Tribunal dans son appel joint d'avoir retenu que le congé était malgré tout abusif du fait du manquement de l'employeuse à tenter d'aplanir le conflit entre son administrateur et son CEO. Elle soutient que l'ayant droit du "Groupe B___/C___/G___/I_____", F_____ était intervenu à plusieurs reprises pour tenter de résoudre le conflit de sorte que le reproche fait à la société était infondé. Le licenciement n'était pas abusif. Aucune indemnité n'était due.

4.1 Aux termes de l'article 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (ATF 135 III 53 consid. 2.3). Est abusif le congé donné pour l'un des motifs énumérés à l'article 336 CO, qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit, et y assortit les conséquences juridiques adaptées au contrat de travail (ATF 132 III 115 consid. 2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_224/2018 consid. 3.1).

Ce n'est pas le but du congé, à savoir celui de mettre fin à la relation contractuelle, qui est illicite, mais le motif intérieur qui a poussé de manière décisive l'une des parties à mettre fin au contrat. Pour que le congé soit abusif, il doit 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 la partie de résilier le contrat (SJ 1995 I p. 798; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 7 ad art. 336 CO).

L'article 336 al. 1 et 2 CO énumère huit cas dans lesquels la résiliation est abusive ; cette liste n'est pas exhaustive; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; ces dernières doivent toutefois apparaître

comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3).

Selon l'article 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail.

Cette disposition vise le « congé-représailles » et tend à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir l'employé d'avoir fait valoir des prétentions juridiques résultant du contrat de travail, en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (notamment : ATF 136 III 513 cité consid. 2.4).

La notion de « prétention résultant du contrat de travail » s'entend au sens large et comprend la loi, les conventions collectives de travail, les règlements d'entreprise, voire la pratique (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 consid. 4.2). Outre les salaires et les vacances, le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (p.ex : arrêts du Tribunal fédéral 4A_401/2016 consid. 5.1.1 et 4C_60/2006 consid. 7.3).

Pour que le congé soit considéré comme abusif, il faut que les prétentions aient été formulées de bonne foi. Cette dernière protège autant l'employeur que le travailleur. D'une part, la réclamation ne doit pas permettre à un travailleur de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des prétentions totalement injustifiées ; d'autre part, il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées : il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elles l'étaient. En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (ATF 136 II 513 consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_19/2015 consid. 4.1; DUNAND, op.cit. n. 45 ad art. 336 CO).

Le harcèlement psychologique, communément appelé *mobbing*, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (notamment : arrêts du Tribunal fédéral 4A_652/2018 consid. 5.1 ; 4D_72/2017 consid. 8.2 ; 4A_159/2016 consid. 3.1).

Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon

pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs (cf.: arrêts du Tribunal fédéral 4A_652/2018 consid. 5.1 ; 4D_72/2017 consid. 8.2 ; 4A_159/2016 consid. 3.1).

Il résulte des particularités du *mobbing* que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (arrêts du Tribunal fédéral 4A_159/2016 consid. 3.1 ; 4A_439/2016 consid. 5.2).

L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu et contrevenir de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violant manifestement le contrat, tel qu'une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.1-2.3 ; 131 III 535 consid. 4.2).

L'article 328 CO, relatif à la protection de la personnalité du travailleur, est la disposition légale centrale pour déterminer les autres cas d'abus qui ne sont pas expressément prévus à l'article 336 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C_189/2003 consid. 5.1 ; BRUCHEZ/MANGOLD/SWAAB, Commentaire du contrat de travail, 4e éd. 2019, n. 14 ad art. 336 CO).

De manière générale, il y a licenciement abusif lorsque l'employeur exploite les conséquences de sa propre violation du contrat ou de la loi pour justifier la fin des rapports de travail. Ainsi, la violation par l’employeur de son obligation d’intervention en cas de conflits interpersonnels, l’augmentation de la productivité exigée d’un salarié âgé, le « congé-fusible », le manque d’égards de l’employeur dans l’exercice du droit de résilier, ont été déclarés abusifs par le Tribunal fédéral (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd. 2019, pp. 809 ss.).

Les articles 328 CO et 6 LTr exigent de l'employeur qu'il protège la personnalité et la santé des membres de son personnel. Il lui appartient de prévenir les risques psycho-sociaux au travail en mettant en place, notamment, un système de gestion des conflits. Les mesures à prendre dépendront du cas d'espèce et de la taille de l'entreprise (arrêt du Tribunal fédéral 2C_462/2011 consid. 4 et 5). La direction dispose à cet égard d'une certaine marge d'appréciation. Elle ne saurait toutefois se

désintéresser du problème et s'attendre à ce que le conflit se résolve de lui-même (LEMPEN, L'évolution de la protection contre le licenciement abusif, in PJA 2019, pp. 78 ss).

4.2 La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC ; ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_240/2017 consid. 3). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, 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 fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer 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 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2015 consid. 2.2.5 ; DUNAND, op.cit., n. 17 ad art. 336 CO).

4.3 En l'espèce, le Tribunal a retenu tout d'abord que les motifs du congé donné par l'intimée étaient plausibles. Le Tribunal a néanmoins retenu que le congé donné était abusif du fait du manquement de l'employeuse à tenter de mettre un terme au conflit de personnes empoisonnant la relation avec son employé.

La Cour ne partage pas la première partie de cette analyse.

4.3.1 En effet, transpire d'entrée de cause de l'ensemble de l'instruction de la procédure que la présence permanente, oppressante et perçue comme inadéquate de l'administrateur H_____ a rendu impossible, dès avant-même l'entrée en fonction de l'appelant, son déploiement conforme au contrat au sein de la nouvelle société dont lui et son équipe devaient avoir la charge de la mise sur pied et de la conduite. L'appelant, en étant engagé comme directeur général d'une société en formation, après une carrière de plusieurs dizaines d'années dans de hautes fonctions dans le domaine d'activité concerné, qui arrivait avec une équipe constituée et avec laquelle il avait fonctionné avec succès et sans anicroche précédemment, sans quoi les employés l'ayant suivi ne l'auraient pas fait, devait pouvoir prétendre prendre la place qu'il était prévu qu'il prenne, organiser la structure de manière à la faire prospérer à partir de rien et lancer les processus de mise en œuvre de son activité sans être constamment repris, contredit et écarté par l'administrateur omniprésent, prônant, détail piquant, sans cesse la transparence. Certes, l'on peut comprendre qu'au vu des investissements importants engagés par F_____, resp. le "Groupe B___/C___/G___/I_____", dans la nouvelle structure, un contrôle de la mise en œuvre de la marche des affaires de celle-ci devait être opéré par l'administration. Certes, l'on peut même comprendre qu'au début de ce processus ce contrôle soit plus stricte et la collaboration entre l'administration et la

direction plus étroite. Il n'en demeure pas moins que, dans le cas où il a été fait le choix de déléguer la gestion à un directeur général (cf. art. 716 al.2 et 716b al.1 *i.f.* CO), celui-ci devait pouvoir exercer ses prérogatives.

En l'espèce, l'omniprésence peu constructive de l'administrateur H_____ dans la marche des affaires et à tout bout de champ, ne relevait plus du contrôle mais de la substitution incompatible avec les termes du contrat, avec comme résultat l'impossibilité permanente de gérer de manière sereine les affaires et de conduire l'équipe dédiée. Les pièces produites et les enquêtes ont permis d'établir en outre que l'appelant a non seulement été écarté de certaines réunions – à tort ou à raison – mais même que son bureau a été déplacé sans qu'il n'en soit averti, alors qu'il était le CEO de l'entreprise, ce qui apparait comme humiliant et infantilisant.

Les tensions induites par les interactions permanentes, au ton parfois agressif et déplaisant, de l'administrateur H_____ ont été perçues par tous les membres de l'équipe de l'appelant ayant rejoint la société dès le départ, puis tout au long de la période d'activité de l'appelant, les uns et les autres s'étonnant de l'absence de celui-ci à l'une ou l'autre réunion, constatant qu'il ne pouvait y avoir deux patrons, souhaitant que les interférences du conseil d'administration soient limitées, aspirant à ce que les responsabilités entre le CEO et l'administration soient clarifiées. D'aucuns se sont même dit convaincus que la mise à l'écart de l'appelant était déjà prévue *ab initio*…

4.3.2 Dans son courrier de licenciement du 7 juin 2019, l'intimée a invoqué comme motifs de congé le fait que le demandeur prétendait pouvoir gérer la société sans tenir compte des intérêts et attentes légitimes du conseil d'administration et de l'actionnaire majoritaire, qu'il avait refusé de prendre deux semaines de congé afin de tenter de trouver sereinement une issue à cette situation et que la confiance qui était nécessaire à l'égard d'un CEO d'une société active dans le commerce international faisait défaut et ne lui permettait plus de le maintenir dans cette fonction.

La Cour retient d'une part, que rien dans la procédure, si ce n'est les assertions du binôme H_____-F_____, ne permet de savoir en quoi les "attentes légitimes", pour autant qu'elles puissent être déterminées précisément, du conseil d'administration, se résumant au seul H_____, et de l'actionnaire majoritaire auraient été mises en péril par les agissements (lesquels ?) de l'appelant. Le dossier enseigne certes, que si le business plan présenté par l'appelant (et par ailleurs qualifié de "très attrayant" par l'administrateur) était ambitieux, voire pour partie irréaliste, d'une part les animateurs de l'intimée, hommes d'affaires expérimentés dans le domaine du négoce de grain notamment, ont accepté de se lancer dans la création de la nouvelle structure après analyse et sur cette base, et d'autre part, l'appelant ne s'est pas vu octroyer ni le temps, ni le cadre et la sérénité nécessaires pour remplir les objectifs visés. L'entrave régulière à son action et les

reproches permanents dès avant son entrée en fonction, et pour parties pour des broutilles ou pour des questions relevant précisément de la compétence de la direction, ne lui ont pas permis d'agir complètement dans l'intérêt de la société. En outre, lui reprocher une communication non transparente, alors qu'on l'évinçait sans l'en informer de réunions et d'échanges de conversations, relève de la mauvaise foi.

Pour le surplus, il est pour le moins singulier qu'à titre de motif du congé, l'intimée n'ait rien trouvé de mieux que de reprocher à son CEO le fait de ne pas avoir pris deux semaine de vacances "pour tenter de trouver sereinement une issue". Comme rappelé plus haut, l'employeur ne saurait se prévaloir de causes qu'il a lui-même créées pour donner le congé, sous peine de contrevenir aux règles de la bonne foi. Or, on l'a vu, le conflit à la base de la problématique est essentiellement dû aux interférences de l'administrateur de l'intimée et l'on voit mal comme l'appelant aurait pu, en étant absent durant 15 jours, "trouver sereinement une issue", ce d'autant que, précisément, il avait d'ores et déjà constaté être mis à l'écart de réunions physiques ou d'échanges de correspondances nécessaires à son action. Quoiqu'il en soit, on ne voit pas très bien comment le fait qu'un directeur général ne se plie pas à un calendrier de vacances que lui imposerait le conseil d'administration puisse être considéré comme une motif valable de congé.

Il en découle que les motifs invoqués à l'appui du licenciement de l'appelant avant le terme de son contrat ne sont pas réels et ne sont pas conforme à la bonne foi. Dès lors, de ce fait déjà, le congé doit être qualifié d'abusif.

Savoir si les comportements retenus ci-dessus remplissent les conditions pour être qualifiés de *mobbing* est une question qui peut rester indécise.

La Cour considère enfin que l'intimée a violé les droits de la personnalité de l'appelant en ne lui permettant pas d'exercer la fonction pour laquelle il avait été engagé, en ne prenant pas les mesures nécessaires pour faire cesser cette impossibilité, et en ne prenant aucune mesure réellement constructive pour faire cesser les interférences de l'administrateur dans la marche opérationnelle de l'entreprise et dans l'organisation de son fonctionnement, et pour tenter de trouver une solution réelle à leur litige. Les démarches, poussives, et dont on peut questionner la sincérité, entreprises par l'actionnaire F_____, ne peuvent être qualifiées de suffisantes à cet égard.

4.4 Le congé étant reconnu comme abusif, cela scelle le sort de l'appel joint.

4.5 Le congé étant abusif, reste à en déterminer les conséquences.

L'appelant conclut au paiement de la somme de 257'505 fr., plus intérêts à 5% dès le 7 juin 2019, à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

4.5.1 Selon l'article 336a al. 1 CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.

L'indemnité suite à congé abusif a une double finalité, punitive et réparatrice (JdT 2006 I p. 152). Par sa fonction punitive, elle exerce ou devrait exercer un effet préventif, alors que, par sa fonction réparatrice, elle devrait atténuer pour le travailleur l'impact de la résiliation (BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, op.cit., n. 2 ad art. 336a CO). L'indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle (ATF 123 III 391 consid. 3).

Le licenciement abusif n'est pas nul, ni même annulable. Il déploie ses effets et le contrat est valablement résilié, le travailleur n'ayant aucun droit à la réintégration (arrêt du Tribunal fédéral 4A_376/2016 consid. 5.2).

Selon l'article 336a al. 2 CO, l'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (art. 4 CC). Selon la jurisprudence, le juge doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, de la manière dont le licenciement a été donné, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement, de l'âge et de la situation personnelle du travailleur, des conditions existantes sur le marché du travail, de la situation économique des parties, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur licencié (arrêt du Tribunal fédéral 4A_166/2018 du 20 mars 2019 consid. 4.1 ; DUNAND, op.cit., n. 14 ad art. 336a CO). Une durée de contrat particulièrement courte ne saurait servir d'argument pour réduire l'indemnité (ATF 123 III 246 consid. 6a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_194/2011 consid. 7.3).

4.5.2 L'appelant réclame l'indemnité rappelée ci-dessus équivalente à six mois de salaire, expliquant que celle-ci est justifiée compte tenu de la gravité des agissements de la défenderesse et de ses représentants, ainsi que du fait qu'après avoir lancé la société en profitant largement de ses compétences, de ses relations et de sa réputation, elle n'avait pas hésité à se débarrasser de lui, brisant sa carrière sans la moindre arrière-pensée.

La Cour considère la faute de l'intimée comme grave.

Il ressort du dossier que l'employé qui était reconnu sur le marché, jouissait d'une très bonne réputation acquise en plus de 25 ans d'activité dans le domaine du négoce et avait un important réseau de relations professionnelles. Son licenciement, annoncé publiquement et ayant fait l'objet d'une dépêche de la presse spécialisée, a eu des répercussions sur son avenir professionnel et a suscité

de nombreuses interrogations du marché lui-même. Comme le Tribunal l'a constaté, dix-huit mois après la fin des rapports de travail, il n'avait pas encore retrouvé d'emploi. L'impact prévisible du terme du contrat dans les conditions dans lesquelles la fin des relations a eu lieu sur la poursuite de la carrière de l'appelant doit être pris en compte.

La manière dont le licenciement a été donné, abrupte, inattendue et communiquée à des tiers par voie de presse constitue en outre une circonstance aggravante.

La mauvaise foi retenue des motifs de celui-ci doit également être prise en compte.

On retiendra enfin le fait que l'employeuse, par le biais du binôme H_____-F_____, avait elle-même été chercher l'appelant et son équipe auprès de son ancien employeur de manière à pouvoir profiter de leurs compétences acquises précédemment, tout en empêchant, comme retenu plus haut, dès avant son entrée en fonction mais après sa démission de son précédent emploi, son déploiement conforme au contrat. Il s'agit-là d'une circonstance aggravante de même.

Par conséquent au vu de l'ensemble des circonstances, la Cour condamnera l'intimée à verser à l'appelant une indemnité de 250'000 fr. nets, de l'ordre de six mois de salaire de l'employé.

Cette somme portera intérêts moratoires à 5% dès le 1er mars 2021, fin des rapports de travail selon le contrat ayant lié les parties.

5. L'appelant fait enfin grief au Tribunal de ne pas lui avoir octroyé d'indemnité pour tort moral. Son grief sur ce point n'est pas recevable, pour défaut de motivation. En effet, il ne critique pas sérieusement le raisonnement du Tribunal à ce propos, se contentant de quelques phrases à caractère général. Par conséquent, ce grief ne sera pas examiné de manière plus approfondie.

6. **6.1** Dans les litiges portant sur un contrat de travail présentant une valeur litigieuse excédant 75'000 fr., la procédure est onéreuse (art. 19 al. 3 let. c LaCC). L'émolument est fixé à 10'000 fr. pour les causes dont la valeur litigieuse est supérieure à 1'000'001 fr. (art. 69 RTFMC).

Les frais sont mis à la charge de la partie qui succombe ou sont partagés proportionnellement si aucune partie n'obtient entièrement gain de cause (art. 106 CPC). Toutefois, lorsque les circonstances le justifient, le tribunal peut s'écarter de la règle de l'article 106 CPC et répartir les frais équitablement (art. 107 al. 1 CPC).

Il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice (art. 22 al. 2 LaCC).

Selon l'art. 318 al.3 CPC, si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance.

6.2

6.2.1 En l'espèce, l'émolument de décision d'appel sera fixé à 8'000 fr., compensé à due concurrence avec l'avance de frais versée par l'appelant en 10'000 fr., qui reste acquise à l'Etat.

L'appelant a succombé sur la question du paiement requis des actions remises. Il a obtenu gain de cause sur la question du licenciement abusif mais non sur celle du tort moral.

L'intimée a quant à elle échoué complètement dans son appel joint. Elle a toutefois obtenu gain de cause sur la question du paiement des actions remises à l'appelant et du versement d'un tort moral, mais échoué sur le point du licenciement abusif.

Au vu du résultat de la procédure d'appel dès lors, l'émolument sera mis à la charge de chacune des parties par moitié. L'intimée sera condamnée à payer la somme de 4'000 fr. à l'appelant de ce chef.

Les services financiers du Pouvoir judiciaire rembourseront à l'appelant le solde de l'avance de frais en 2'000 fr.

Il n'est pas alloué de dépens d'appel.

6.2.2 S'agissant des frais de première instance dont la quotité n'est pas discutée, ils seront de même répartis par moitié à charge de chacune des parties et compensés avec l'avance de frais versée par A_____ en 10'000 fr., qui reste acquise à l'Etat.

B_____ SA sera condamnée dès lors à payer à A_____ la somme de 5'000 fr. en remboursement de sa part de frais.

Elle sera condamnée en outre à payer à l'Etat la somme de 250 fr. au titre de solde des frais de première instance.

A_____ sera quant à lui condamné à payer à l'Etat la somme de 250 fr. au titre de solde des frais de première instance également.

* * * * *

PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 3 :

A la forme :

Déclare recevable l'appel déposé le 14 septembre 2021 par A_____ contre le jugement JTPH/284/2020 rendu le 26 juillet 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/21825/2019.

Déclare recevable l'appel joint déposé le 3 novembre 2021 par B_____ SA contre le jugement JTPH/284/2020 rendu le 26 juillet 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/21825/2019.

Au fond :

Annule les ch. 8 à 14 du jugement attaqué.

Cela fait et statuant à nouveau :

Condamne B_____ SA à verser à A_____ la somme nette de 250'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2021 ;

Arrête les frais de première instance à 10'500 fr.

Le met à la charge de chacune des parties par moitié et dit qu'ils sont compensés avec l'avance de frais versée par A_____ en 10'000 fr., qui reste acquise à l'Etat.

Condamne B_____ SA à payer à A_____ la somme de 5'000 fr. en remboursement de sa part de frais.

La condamne en outre à payer à l'Etat la somme de 250 fr. au titre de solde des frais.

Condamne A_____ à payer à l'Etat la somme de 250 fr. au titre de solde des frais.

Confirme ledit jugement pour le surplus.

Sur les frais d'appel :

Arrête les frais d'appel à 8'000 fr. et les compense à due concurrence avec l'avance de frais versée par A_____ qui reste acquise à l'Etat à due concurrence.

Les met à la charge des parties par moitié chacune.

Condamne B_____ SA à payer à A_____ la somme de 4'000 fr. en remboursement de sa part de frais

Invite les services financiers du Pouvoir judiciaire à restituer à A_____ le solde de l'avance versée en 2'000 fr.

Siégeant :

Monsieur Cédric-Laurent MICHEL, président; Monsieur Claudo PANNO, juge employeur; Madame Monique LENOIR, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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